



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA, CONTABILIDADE,
SECRETARIADO EXECUTIVO E FINANÇAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

EDUARDO XAVIER DA SILVA FILHO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DE SUA
CRIMINALIZAÇÃO NO CÓDIGO PENAL

FORTALEZA

2019

EDUARDO XAVIER DA SILVA FILHO

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DE SUA
CRIMINALIZAÇÃO NO CÓDIGO PENAL**

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Kílvia Souza Ferreira

FORTALEZA

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Universidade Federal do Ceará

Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S579a Silva Filho, Eduardo Xavier da.

Assédio moral no ambiente de trabalho: a importância de sua criminalização no código penal / Eduardo Xavier da Silva Filho. – 2019.

92 f.: il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2019.

Orientação: Profa. Dra. Kílvia Souza Ferreira.

1. Assédio Moral. 2. Vítima. 3. Agressor. 4. Dano. 5. Crime. I. Título.

CDD 658

EDUARDO XAVIER DA SILVA FILHO

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DE SUA
CRIMINALIZAÇÃO NO CÓDIGO PENAL

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovada em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Kilvia Souza Ferreira (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof.^a Dr.^a Cristiane Aquino de Souza
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. David Barbosa de Oliveira
Universidade Federal do Ceará (UFC)

À minha amada esposa, Janete Cristina.
Aos meus pais, razão de minha existência.
Aos meus irmãos, meus eternos amigos.
Aos meus amigos e colegas.

AGRADECIMENTOS

À minha esposa, Janete Xavier, que sempre está ao meu lado acreditando em todos os projetos de minha vida.

À minha filha Lia Xavier Sampaio (in memorian), com todo o meu amor.

À minha mãe Raimunda Nonata e ao meu pai Eduardo Xavier, que sempre foram minhas referências no que tange sobre ética, valores, responsabilidade e respeito ao próximo.

Aos meus irmãos, que sempre foram e serão meus eternos amigos e parceiros que eu amo muito.

À minha orientadora, Prof.^a Dr.^a Kílvia Souza Ferreira, pela disponibilidade, atenção e auxílio prestado para que eu pudesse realizar meu trabalho com sucesso.

À Prof.^a Dr.^a Cristiane Aquino de Souza e ao Prof. Dr. David Barbosa de Oliveira, pela disponibilidade em compor a banca examinadora.

A todos os professores e funcionários da Universidade que contribuíram imensamente para a minha formação acadêmica e pessoal.

Aos meus amigos, pelas palavras de motivação e ajuda nos momentos em que tanto precisei, inclusive, nas horas de dúvidas sobre alguma questão relacionada ao trabalho de conclusão de curso.

Aos meus amigos e colegas da vida acadêmica. Em especial, aos meus amigos Carlos Vinicyus e Lailton Barbosa que sempre estiverem presentes nos desafios de estudos para provas e seminários.

Aos entrevistados que aceitaram participar dessa pesquisa através dos seus depoimentos.

À Superintendência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego no Ceará, por autorizar o acesso ao banco de dados sobre os registros de assédio moral.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

“Em nenhum cargo você encontrará na lista de deveres a prática do assédio moral, mas há quem pratique como sendo uma das atribuições inerentes a ele” (Ednete França).

RESUMO

O assédio moral é um fenômeno tão antigo quanto o trabalho, porém recente no que tange o reconhecimento das suas consequências na vida dos trabalhadores. Foi analisado seu contexto histórico desde o estudo do comportamento de repulsa por parte dos animais. Posteriormente com crianças e, em seguida, com os trabalhadores no ambiente de trabalho. Diante dessa relevância e impactos na vida do trabalhador contemporâneo, buscou-se identificar a importância do assédio moral ser tipificado como crime no código penal. A metodologia utilizada nessa pesquisa foi exploratória de abordagem qualitativa e descritiva. A pesquisa de campo teve como procedimento a entrevista e pesquisa documental junto ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Na análise de dados foi utilizada a metodologia de análise de conteúdo.

Palavras-Chaves: Assédio moral. Vítima. Agressor. Dano. Crime.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Percentual de trabalhadores/as afetados/as	22
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Gênero do trabalhador	77
Gráfico 2 – Modalidade de Assédio Moral	78
Gráfico 3 – Casos de assédio por setor de atividade	79
Gráfico 4 – Métodos de assédio.....	80
Gráfico 5 – Setores público e privado	81

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Resultado das pesquisas	19
Tabela 2 - Possíveis sintomas produzidos pelo assédio moral	28
Tabela 3 - Impactos e prejuízos do assédio moral	35
Tabela 4 - Elementos aclarados nos acórdãos	58

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	CONTEXTO INTERNACIONAL E NACIONAL DO ASSÉDIO	17
2.1	Contexto do assédio moral na Europa	17
2.2	Contexto do assédio moral no Brasil	23
3	ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	25
3.1	Definição	25
3.2	Elementos caracterizadores do assédio moral	25
3.2.1	<i>Conduta abusiva</i>	25
3.2.2	<i>Natureza psicológica da conduta</i>	27
3.2.3	<i>Dano psíquico-emocional</i>	27
3.2.4	<i>Duração repetitiva</i>	29
3.2.5	<i>Finalidade de exclusão</i>	30
3.3	Personagens do assédio moral	31
3.3.1	<i>O agressor</i>	31
3.3.2	<i>A vítima</i>	32
3.3.3	<i>A organização</i>	34
3.4	Modalidades do assédio moral	36
3.4.1	<i>Vertical descendente</i>	36
3.4.2	<i>Vertical ascendente</i>	37
3.4.3	<i>Horizontal</i>	37
3.4.4	<i>Misto</i>	38
4	ESPECIFICIDADES DOS SETORES PÚBLICO E PRIVADO	39
4.1	O assédio moral no setor público	39
4.1.1	<i>A estabilidade na administração pública</i>	39
4.1.2	<i>O assédio na administração pública</i>	40
4.2	O assédio moral no setor privado	43
4.3	Imprecisão do uso do termo Assédio Moral	45
5	A CRIMINALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	48
5.1	As legislações como tutelas	48
5.1.1	<i>A Constituição de 1988</i>	48
5.1.2	<i>O Código Civil</i>	49

5.1.3	<i>O Código Penal</i>	52
5.1.4	<i>A consolidação das leis trabalhistas (CLT)</i>	52
5.2	A tipificação como crime no código penal	53
6	METODOLOGIA	61
6.1	Delineamento da pesquisa	61
6.2	População da pesquisa	62
6.3	Coleta de dados	63
6.4	Procedimento	64
6.5	Análise de dados	65
7	RESULTADOS	67
7.1	Análise das entrevistas	67
7.2	Análise dos casos de assédio moral registrados no MTE no período de 2014 a maio de 2019	77
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS	82
	REFERÊNCIAS	84
	APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO PARA GRAVAÇÃO EM ÁUDIO DA ENTREVISTA	88
	APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA NARRATIVA COM OS TRABALHADORES DO SETOR PÚBLICO	89
	APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA NARRATIVA COM OS TRABALHADORES DO SETOR PRIVADO	90

1 INTRODUÇÃO

O trabalhador contemporâneo tem enfrentado de forma contumaz diversos problemas relacionados ao comportamento humano no ambiente de trabalho. Quando se trata de assédio moral no ambiente de trabalho, podemos dizer que estamos diante de um problema antigo, porém, ainda sem uma tipificação no ordenamento jurídico do código penal. Nos dias de hoje, a estrutura de trabalho com alto nível de competitividade e busca de metas desafiantes tem gerado opressão aos trabalhadores acarretando, assim, sofrimentos psicológicos que se convergem para o surgimento de diversos quadros patológicos.

Segundo uma cartilha do Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP (2016), foi realizada uma pesquisa em 1996 pela OIT onde foi verificada que a prática do assédio moral no ambiente de trabalho já afetava 12 milhões de trabalhadores na União Europeia. Esses trabalhadores vivenciaram situações humilhantes e apresentavam distúrbios de saúde mental. Aqui no Brasil, o assédio moral foi abordado pela primeira vez em uma pesquisa realizada em 2000 pela médica do trabalho, Margarida Barreto, em sua dissertação de mestrado e foi constatado que 42% dos trabalhadores entrevistados foram vítimas de assédio moral nas empresas.

Em junho de 2015 foi publicado na BBC NEWS que 52% de 4.975 profissionais de todo o Brasil disse ter passado por assédio moral ou sexual. Também foi verificado que, dentre os trabalhadores que não passaram por assédio moral, 34% desses já presenciaram alguma modalidade de abuso (Barifouse, 2015, p. 1).

De acordo com a matéria do jornal O Povo publicada em 13/09/2016, o número de processos instaurados pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) sobre assédio moral no ambiente de trabalho aqui no Ceará vem aumentando com relação aos anos anteriores. No período de janeiro até agosto de 2016, foram instalados 194 processos por conta de denúncias de assédio moral no ambiente de trabalho. Nesse mesmo período de 2015, foram registrados 118 casos. Todos esses casos se tornam ainda mais graves por se tratarem de ações coletivas, pois o número de vítimas é ainda maior quando comparado ao número de ações (CAVALCANTE, 2016, p. 1).

Diante desse contexto, embora ainda não se tenha uma lei federal específica, a Justiça do Trabalho tem se posicionado com base no direito à dignidade

humana em consonância com o artigo 1º, inciso III, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CF/88, como observa Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, do Tribunal Superior do Trabalho.

Art. 1 - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III – a dignidade da pessoa humana; [...] (BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, 1988, p. 5).

Inicialmente, a motivação da escolha do tema a ser pesquisado nesse trabalho se deu por conta de experiência vivenciada pelo autor desse trabalho. Trazendo, assim, o interesse e a curiosidade para compreender essa problemática vivenciada por muitos trabalhadores na relação de trabalho. Considerando as dificuldades de caracterização dos fatos que comprovem o assédio moral, além da ausência de uma lei federal que busque tutelar as vítimas dessa ação, surgiu o seguinte tema a ser pesquisado: A importância da tipificação do assédio moral no ambiente de trabalho como crime no código penal para os trabalhadores dos setores público e privado de Fortaleza.

Dessa forma, percebendo os conflitos existentes no ambiente de trabalho, um problema que se encontra em evidência é o assédio moral. Portanto, buscou-se reunir dados e informações com a finalidade de responder a seguinte pergunta: Qual a importância de uma lei federal que tipifique como crime o assédio moral no ambiente de trabalho?

Como objetivo geral do presente trabalho, buscou-se analisar a importância do assédio moral a ser tipificado como crime no código penal para os empregados dos setores público e privado de Fortaleza.

Os objetivos específicos são: Descrever os impactos do assédio moral na vida dos trabalhadores que atuam nos setores público e privado de Fortaleza; Identificar a dificuldade de comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho; Avaliar a importância da tipificação do assédio moral como crime no código penal.

A pesquisa é caracterizada como exploratória de abordagem qualitativa e descritiva. Foi realizada uma pesquisa de campo em duas fases: primeiro foi realizada uma entrevista junto aos trabalhadores dos setores público e privado que já passaram por assédio moral no ambiente de trabalho. No segundo momento, foram coletados dados sobre os registros de assédio moral junto ao Ministério do

Trabalho e Emprego - MTE. Para a etapa de análise dos dados coletados foi utilizada a metodologia de análise de conteúdo.

No capítulo segundo, foi abordado o contexto histórico do fenômeno que foi inicialmente chamado de *mobbing* na Suécia através de estudos com grupos de animais e crianças. Posteriormente, estendeu-se ao comportamento humano no ambiente de trabalho quando ganhou, de fato, notoriedade internacional.

No capítulo terceiro, foi priorizado o estudo sobre as diversas variáveis que se encontram presentes no ambiente de trabalho. Para isso, buscou-se identificar e compreender os elementos caracterizadores do assédio moral. Analisando os pontos de vista de alguns autores. Também foram apresentados os personagens que atuam de forma ativa e passiva no fenômeno. Por último, diante dos diversos tipos de comportamentos, realizou-se uma abordagem acerca das modalidades existentes atualmente.

No capítulo quarto, foi analisada a prática do assédio moral tanto no setor público quanto no privado. No setor público, foi verificado que a causa principal do assédio moral se dá pela disputa de poder no ambiente hierarquizado da administração pública. Um outro ponto analisado nesse setor foi a estabilidade que, embora restrita aos servidores estatutários, também apresenta uma simetria na administração pública regida pela CLT. Já com relação ao setor privado, a produtividade foi identificada como o principal fato gerador do fenômeno. Por fim, estudou-se a imprecisão do uso do termo assédio moral por parte dos personagens. Para a empresa, algumas vezes visto como um comportamento normal do ambiente de trabalho. Para o trabalhador, às vezes empregado em situações que não se configura como assédio moral.

No capítulo quinto, foi exposto que atualmente já possuímos algumas leis sobre o assédio moral no âmbito do serviço público estadual e municipal. Trata-se de medidas administrativas restritas às respectivas circunscrições e que não abrangem o setor privado nem o serviço público federal. Também foi mostrado que já existem dois projetos de lei que visam a criminalização do assédio moral no código penal. Bem como o ordenamento jurídico tem combatido práticas de assédio que apresentam elementos caracterizadores de condutas antijurídicas que infringem as atuais legislações como a Constituição Federal de 1988, o Código Civil, o Código Penal e a Consolidação das Leis do Trabalho.

No capítulo sexto, foi descrito de forma minuciosa a metodologia do trabalho, trazendo as técnicas utilizadas na pesquisa, como abordagem, objetivos, procedimentos, métodos de coleta de dados e métodos de análise de dados.

No capítulo sétimo, foram expostos os resultados obtidos a partir da análise dos dados da pesquisa.

No capítulo oitavo, apresentamos as considerações finais do presente estudo. E o último capítulo elenca todas as referências utilizadas no desenvolvimento deste trabalho.

2 CONTEXTO INTERNACIONAL E NACIONAL DO ASSÉDIO MORAL

2.1 Contexto do assédio moral na Europa

Antes de buscar compreender o comportamento do assédio moral no ambiente de trabalho, é de suma importância entender sua origem dentro de um contexto histórico até sua presença nas relações de trabalho dos dias atuais. A intenção aqui é mostrar as contribuições e avanços que os pesquisadores deixaram como legado no campo da Biologia até chegar na área do trabalho humano.

A expressão assédio moral é recente no ambiente de trabalho, embora as práticas de maus-tratos e humilhações sejam tão antigas quanto ao surgimento do trabalho. A própria palavra trabalho, que tem origem no vocábulo latino, traz em sua essência a ideia de sofrimento, pois sua etimologia a traduz como um instrumento de tortura formado por três (*tri*) paus (*pallium*), ou seja, significa ser torturado no *tripallium*.

Inicialmente na Suécia, no decorrer da década de 60, o etologista austríaco Konrad Lorenz realizou uma pesquisa com gaivotas e gansos para analisar o comportamento de ataque ao semelhante que foi considerado como estranho.

No contexto etológico, pode-se definir o comportamento de *mobbing* como um ataque coletivo direcionado a um alvo considerado perigoso, por exemplo, um predador. Normalmente, este ataque envolve vários indivíduos da mesma espécie ou de espécies diferentes que tentam confundir o intruso com muitas vocalizações e ameaças a distância, afligindo-o com ataques sucessivos (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 184).

Apesar de hoje estudarmos a relevância do assédio moral no ambiente de trabalho, foi na área da Biologia que a figura do assédio moral surgiu. Etologia é a especialidade da Biologia que estuda o comportamento animal. Durante a experiência, foi observado uma mudança de comportamento do grupo que adotou um comportamento agressivo de repulsa ao invasor. A partir dessa experiência com os animais, esse comportamento de reprovação passou a ser chamado de *mobbing*.

Esse comportamento de ataque coletivo direcionado a um alvo considerado perigoso analisado por Lorenz recebeu o termo de *mobbing* que será explicado mais adiante. Aqui podemos compreender o surgimento de um estudo com o objetivo de analisar como se processa a reprovação de um membro perante seu

grupo. Bem como percebermos que a Suécia pode ser vista como o berço dos estudos voltados para o assédio moral.

Coube ao etologista austríaco Konrad Lorenz, que viveu de 1903 a 1989, a identificação do fenômeno, que denominou de *mobbing*, palavra que traduz a noção de turba ou multidão desordeira. Lorenz analisou o comportamento de animais que viviam em grupo e constatou que, havendo invasão de seu território por animal de maior porte, modificavam seu comportamento, na tentativa de expulsar o invasor (LORA, 2012, p.5).

A esse comportamento de violência, diversos países da Europa têm buscado dentro de sua própria cultura uma palavra ou expressão para melhor defini-lo. Dentre as expressões e países podemos citar: na França, *Harcèlement* moral (assédio moral); na Itália, *Molestie Psicologiche*; na Inglaterra, Austrália e Irlanda, *Bullying, Bossing e Harassment* (tiranizar); na Europa Central, *Mobbing* (molestar); em Portugal, Coacção Moral; e no Brasil, Assédio Moral e Assédio Psicológico.

Diante desse desafio que cada país busca nomear um mesmo tipo de comportamento, Hirigoyen (2002) chama atenção para que os termos não sejam empregados de forma indiscriminada, pois não são rigorosamente idênticos:

As diversas terminologias remetem a diferenças culturais e organizacionais dos países e, de acordo com a definição adotada, os números apurados, em particular no que concerne ao número de pessoas vitimadas, podem variar e perder todo o significado (HIRIGOYEN, 2002, p. 85).

Na década de 70, o médico sueco Peter-Paul Heinemann atuou no campo das relações humanas e realizou a experiência supracitada com um grupo de crianças que passaram a adotar um comportamento agressivo e destrutivo contra os colegas de classe.

No âmbito das relações humanas, o pioneirismo é atribuído ao médico sueco Peter-Paul Heinemann. Estudando, na década de 60, crianças reunidas em grupo nas escolas, verificou que adotavam comportamentos agressivos e destrutivos contra colegas da mesma classe (LORA, 2012, p.5).

Aqui se percebe que o conceito de *mobbing* migrou do campo da Biologia para as relações humanas. Foi realizada uma experiência com um grupo de crianças bem semelhante à realizada com os animais. Após a experiência, foi verificado um comportamento também de repulsa à criança que foi colocada no grupo.

Após os trabalhos de Konrad e Heinemann, surge, em 1989, o psicólogo do trabalho Heinz Leymann, alemão, radicado na Suécia, que escreveu seu primeiro livro utilizando a palavra *mobbing* da seguinte forma:

O mobbing consiste em manobras hostis frequentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa. Segundo ele, o mobbing provém de um conflito que degenera. É uma forma particularmente grave de estresse psicossocial (HIRIGOYEN, 2002, p. 77).

Depois de passar pela área da biologia e chegar ao campo humano, o fenômeno ganha destaque quando utilizado para expressar o estresse profissional através de Leymann.

Leymann (1996) continuou na Suécia e desenvolveu um trabalho de pesquisa na área de estatística onde contribuiu para a formação de novos pesquisadores de língua alemã durante a década de 90. Considerando que o sistema de saúde não prestava a devida assistência às vítimas, o autor criou uma clínica especializada em reabilitação. Vindo, em seguida, a ser fechada pelo sistema de saúde da Suécia.

Segue abaixo um quadro com as pesquisas realizadas por Leymann (1996):

Quadro 1 - Resultado das pesquisas

GRUPOS DE AÇÕES	MECANISMOS
Manipulação da comunicação da vítima	<ul style="list-style-type: none"> - Negação de informação relativa ao posto de trabalho, como as funções e responsabilidades, os métodos de trabalho: a quantidade, qualidade e prazos do trabalho a ser realizado. - Comunicação hostil explícita, com críticas e ameaças públicas. - Comunicação hostil implícita, como o não dirigir palavra, ou negar cumprimento.
Manipulação da reputação da vítima	<ul style="list-style-type: none"> - Realização de comentários injuriosos, com ridiculizações públicas, relativas ao aspecto físico ou as ideias ou convicções políticas ou

continua

GRUPOS DE AÇÕES	MECANISMOS
Manipulação da reputação da vítima	religiosas. - Realização de críticas sobre o profissionalismo da vítima. - Assédio sexual da vítima.
Manipulação do trabalho da vítima	- Aumento da sobrecarga de trabalho. - Atribuição de trabalhos desnecessários, monótonos ou rotineiros. - Atribuição de tarefas de qualificação inferior à da vítima (<i>shunting</i>). - Atribuição de demandas contraditórias ou excludentes. - Atribuição de demandas contrárias aos padrões morais da vítima. - Não atribuição de tarefas. - Negação dos meios de trabalho.
Manipulação das contrapartidas laborais	- Discriminação no salário, nos turnos, jornada ou em outros direitos. - Discriminação quanto ao respeito, o tratamento ou no protocolo.

Fonte: LEYMANN (1996); SUAREZ (2002). Ajustado pelo autor.

Embora estejamos diante de um comportamento semelhante entre animais e humanos apresentado pelos autores acima, cabe uma observação entre ambos. Dentro do mundo animal, esse fenômeno pode ser visto como um comportamento positivo quando se trata de sobrevivência no reino animal. Trata-se de um comportamento muitas vezes adotado para se defender de predadores dentro da própria cadeia alimentar. Já no campo organizacional, estamos diante de um comportamento antiético e com a reação do indivíduo diante de uma situação de estresse ou de ameaça.

Dessa forma, podemos dizer que não estamos diante de um ponto em comum entre a definição de mobbing designado pela etologia e o fenômeno descrito pelo Leymann.

Embora todos esses trabalhos realizados na Suécia tenham tido sua importância e colaboração, foi na França que o assédio moral no ambiente de trabalho ganhou destaque internacional através do trabalho realizado pela psicóloga e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen. Seu primeiro livro foi publicado em 2000 com o título de *Assédio Moral: Le harcèlement moral*. O livro apresenta um capítulo sobre o assédio moral na empresa com depoimentos de vítimas e alguns aspectos sobre a iniciativa privada e o setor público.

Embora o assédio moral no trabalho seja uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho, somente no começo desta década foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade como também favorecendo o absenteísmo, devido ao desgaste psicológico que provoca (HIRIGOYEN, 2017, p. 65).

Conforme citado, tem-se que estamos diante de um problema antigo com interesse recente, haja vista que o assédio moral esteve presente desde a origem do trabalho e somente no início do século XXI foi reconhecido como um mal para o ambiente de trabalho. Uma outra perspectiva interessante é perceber os impactos tanto na saúde dos trabalhadores quanto nos resultados da empresa que será abordado adiante quando se refere à iniciativa privada.

Nessa primeira obra, Hirigoyen nos traz uma abordagem sob a perspectiva de que muitas vezes as vítimas nem os colegas de trabalho se manifestam diante do fenômeno do assédio por não terem a compreensão do que está ocorrendo na empresa. Às vezes, a própria vítima se julga ser responsável pelos atos de humilhação praticados na gestão da empresa. Como se ela estivesse dando motivos ao gestor para esse comportamento que a autora chama de comunicação perversa.

Apesar de ter nascido na Suécia, o termo *mobbing* tem sua origem no idioma inglês advindo do verbo *to mob* que tem como tradução maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Trazendo a ideia de um fenômeno presente no comportamento de um grupo com poucas evidências.

Um ponto a ser observado é que a expressão *mobbing* surgiu com o conceito de repulsa ou reprovação por parte de um grupo, conforme visto com as

experiências acima das gaiotas e crianças. Já Hirigoyen nos trouxe uma conceituação mais abrangente quando lida com esse fenômeno dentro de um grupo ou simplesmente por um único indivíduo.

Por assédio moral no ambiente de trabalho, entende-se: "[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa [...]" (HIRIGOYEN, 2017, p. 65).

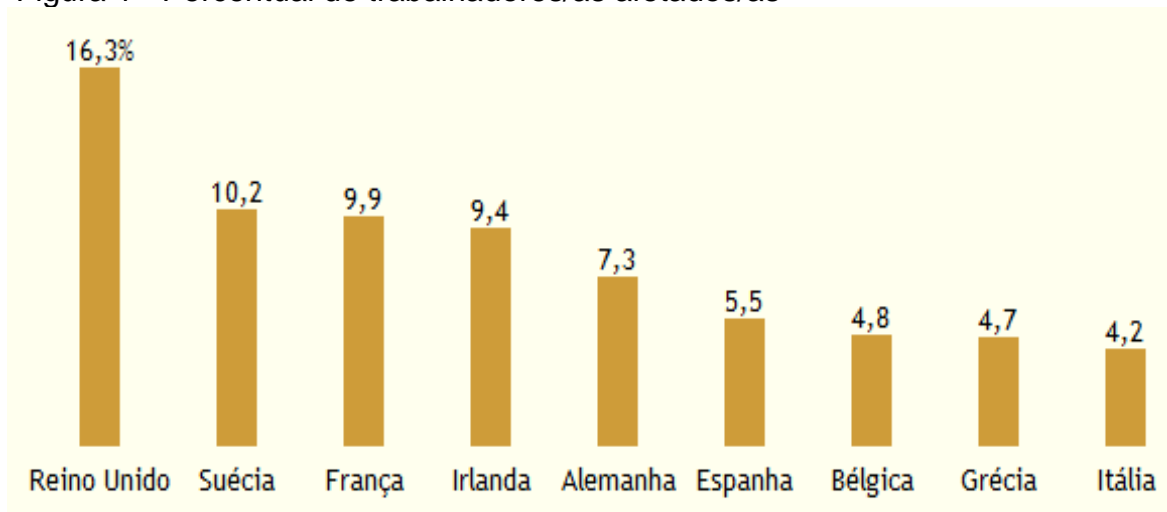
Já em seu segundo livro, Hirigoyen nos traz uma abordagem mais específica no sentido de apresentar o que significa assédio. Distinguindo, assim, de outras situações de sofrimento que são confundidas como assédio, embora não sejam.

Segundo Hirigoyen (2002, p.19) "Nem todas as pessoas que se dizem assediadas o são de fato. Por isso é preciso ser cauteloso. Só assim uma prevenção verdadeiramente eficaz poderá ser adotada".

Nesse período, a França estava elaborando sua lei de modernização social abrangendo, inclusive, o assédio moral no trabalho. O fenômeno assédio moral já estava mais em evidência o que proporcionou à autora nos trazer uma obra mais elucidativa. Nesse segundo livro, temos que situações de estresse, pressão no trabalho e conflitos pontuais não se caracterizam, por si, assédio moral. Aspectos esses que serão abordados mais adiante.

A figura 1, abaixo, apresenta a estatística do assédio moral em 09 países da Europa.

Figura 1 - Percentual de trabalhadores/as afetados/as



Fonte: HELOANI; et al (2007, p.1).

2.2 Contexto do assédio moral no Brasil

Conforme já dito, o assédio moral sempre esteve presente na relação humana desde o surgimento do trabalho. Seguindo esse conceito, podemos compreender que esse fenômeno esteve presente no Brasil desde sua colonização.

No Brasil colônia, índios e negros foram sistematicamente assediados, ou melhor, humilhados por colonizadores que, de certa forma, julgavam-se superiores e aproveitavam-se dessa suposta superioridade militar, cultural e econômica para impingir-lhes sua visão de mundo, sua religião, seus costumes (HELOANI, 2004, p.02).

Após o assédio moral ter ganho notoriedade na Europa, foi com a interpretação do livro da Hirigoyen que o fenômeno ganha espaço aqui no Brasil.

No Brasil, o conceito de assédio moral no trabalho começa a ganhar as páginas das revistas de grande circulação fora do meio acadêmico a partir do lançamento do livro de Hirigoyen (2000), que discute o assédio moral na família e no trabalho (XAVIER et al, 2008, p.16)

Aqui no Brasil, esse fenômeno sob o título de assédio moral tem sido cada vez mais debatido na esfera judicial, com poucos estudos no campo da saúde mental. Foi através do trabalho de dissertação de Margarida Barreto, no ano de 2000, que o assunto ganhou relevância no âmbito nacional.

Em sua dissertação, Barreto (2000) nos traz um trabalho mais humanizado com uma abordagem voltada para a compreensão do significado da humilhação. A autora investiga não só o assédio enquanto diagnóstico, mas também sobre a perceptividade dos pacientes diante o assunto.

Em seguida, Maria Ester de Freitas veio a contribuir com a publicação do primeiro artigo acadêmico sobre o assédio moral em 2001. Sob o título de “*Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações*”, a autora nos traz uma abordagem crítica no sentido de expor a falta de maturidade e habilidade para lidar com o assunto por parte dos profissionais das áreas de saúde, judicial e educação:

Psiquiatras, juízes e educadores, não raro, caem nas armadilhas dos perversos, que se fazem passar por vítimas, quando, na verdade, são pessoas habilidosas em desenvolver um comportamento predatório que paralisa o outro e o impede de defender-se (FREITAS, 2001, p. 9).

Esse artigo nos traz que por falta de habilidade técnicas das instituições competentes, um agressor de assédio pode escapar aos olhos das autoridades. Dessa forma, veremos no decorrer desse trabalho, a necessidade e a importância de um maior conhecimento sobre o assunto por toda sociedade. Inclusive a criação de um instrumento de lei que puna e coíba esse ato.

3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

3.1 Definição

Hirigoyen (2002) apresenta uma definição que busca redefinir o entendimento sobre assédio moral diante dos mal-entendidos que houve em seu livro anterior.

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) 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 (HIRIGOYEN, 2002, p.17).

Já Nascimento (2004), traz-nos o seguinte:

O assédio moral (*mobbing, bullying, harcèlement* moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (NASCIMENTO, 2004, p.2).

Nesse contexto de definição aqui apresentado sob a ótica dos autores acima, podemos encontrar alguns elementos suficientes que caracterizam o assédio moral. Dentre os quais, alguns são tratados de forma unânime entre os estudiosos. Contudo, podemos encontrar algum elemento que não possui consenso entre os estudiosos no que tange a necessidade para a devida caracterização que será discutido adiante.

3.2 Elementos caracterizadores do assédio moral

3.2.1 Conduta abusiva

É sabido que as brincadeiras fazem parte do nosso convívio social desde o período de infância e, até mesmo, no ambiente de trabalho. Essas brincadeiras podem variar de acordo com os ambientes de trabalho por onde se desenvolvem jargões técnicos para cada área.

Segundo Pamplona Filho (2013), as brincadeiras de amizade e camaradagem fazem parte do nosso convívio social onde as brincadeiras surgem em um processo natural. Contudo, complementa que o desrespeito aos limites individuais deve ser reprimido como um ato ilícito.

Durante sua atuação profissional como Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de Salvador, Pamplona Filho descreve um exemplo casuístico.

No estado de Santa Catarina, a “brincadeira” era mais “ingênua” ... Os vendedores que não alcançassem a meta deveriam dançar a conhecida canção “Na Boquinha da Garrafa” perante todos os seus colegas [...]. Em São Paulo, a exposição ao ridículo, em determinada empresa, variava entre desfilar de saias (para os vendedores do sexo masculino) até mesmo se submeter à “brincadeira” (brincadeira só tem graça quando todos se divertem...) do “corredor polonês” (todos os vendedores se posicionavam em duas filas e as vítimas passavam correndo entre eles, sob pauladas (PAMPLONA FILHO, 2013, p. 110).

Aqui podemos compreender a sutileza do assédio, haja vista que sua prática pode se dar inicialmente em forma de brincadeira sem que a vítima tome ciência no primeiro instante.

Conforme Nascimento (2004), a conduta abusiva se dá de forma ofensiva e humilhante comprometendo a identidade e dignidade do convívio social; afetando a saúde física e mental da vítima.

De acordo com Hirigoyen (2017), a conduta abusiva se dá de forma sutil através aspectos como deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade e violência verbal, física ou sexual.

Com isso, inicialmente, a vítima fica com dúvidas quanto ao aspecto nocivo do comportamento agressivo e chega a se questionar se de fato há uma agressão e se ela não está dando motivos para o ato.

Dessa forma, dada a sutileza da conduta abusiva, percebemos a dificuldade da prova para materialização do assédio moral.

Diante de tais conceitos, precisamos entender, também, que no ambiente organizacional trabalhamos com metas a serem atingidas que são acompanhadas através da avaliação de desempenho. A forma de cobrança é que não deve ser humilhante nem trazer constrangimento que atente à dignidade da pessoa humana.

3.2.2 Natureza psicológica da conduta

Aqui estamos, talvez, diante do elemento mais comum e simples de se ser compreendido, haja vista que a própria expressão assédio moral já se define nos trazendo de forma explícita que se trata de um comportamento de natureza psicológica.

Consoante Nascimento (2004), temos que o principal aspecto da conduta de assédio moral é a perturbação psicológica que afeta a saúde mental e física da vítima gerando doenças psicológicas como estresse, depressão, síndrome do pânico e às vezes, levando a vítima à prática de suicídio.

Pamplona Filho (2013) acrescenta que esse terror psicológico possui em sua natureza a prática de violar os direitos da personalidade do indivíduo por meio de uma conduta que atenta à dignidade psíquica da vítima.

Dessa forma, fica evidente que o assédio moral corresponde a uma prática que conjura contra a dignidade humana capaz de alcançar uma violência no campo físico e emocional. Veremos no último capítulo o Projeto de Lei nº4.742/2001 que visa a tutela da dignidade humana.

3.2.3 Dano psíquico-emocional

Aqui estamos diante de um elemento que não há unanimidade entre os estudiosos conforme será visto em seguida.

Antes, conforme Sossela (2011), temos que o dano psíquico-emocional pode afetar diversos segmentos da vida de uma pessoa, como a família, as amizades e até em sua renda salarial com a queda de produtividade, risco de demissão e custos com remédios e tratamentos. As consequências do dano psíquico-emocional podem se dar através de sintomas psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais como segue na tabela abaixo.

Tabela 2 - Possíveis sintomas produzidos pelo assédio moral

POSSÍVEIS SINTOMAS PRODUZIDOS PELO ASSÉDIO MORAL
Sintomas psicopatológicos
Irritabilidade
Humor depressivo
Insônia
Insegurança
Problemas de concentração
Falta de iniciativa
Sintomas psicossomáticos
Hipertensão arterial
Úlceras estomacais
Enxaqueca
Labirintite
Torcicolos
Sintomas comportamentais
Transtornos alimentares
consumo abusivo de álcool
Tabagismo
Disfunção sexual

Fonte: elaborado pelo autor

Segundo Nascimento (2004) o dano psíquico emocional faz-se necessário para a caracterização desse fenômeno sob o ponto de vista de se diferenciar de uma “mera” lesão do direito de personalidade. Necessitando, inclusive, de uma perícia médica para que comprove por meio de laudo técnico a existência do dano.

Contudo, a autora acima acrescenta que embora inexista o dano psíquico-emocional, a conduta deve ser entendida e punida como dano moral.

Pamplona, Lago Júnior e Braga (2016) nos trazem que o dano psíquico-emocional deve ser compreendido como um processo natural da violação aos direitos da personalidade sem a necessidade de um dano para a sua caracterização como assédio moral. Seu entendimento é que o dano psíquico-emocional pode até

admirar como uma patologia do assédio moral, contudo sua constatação não se faz necessária para a materialização do fenômeno.

Diante dessas divergências apresentadas, acredita-se que de qualquer forma a conduta não passará pela impunidade. Foi interessante ver a tipificação de Nascimento como assédio moral ou dano moral dependendo do resultado. Contudo, vejo a visão do Pamplona mais razoável para a matéria. Dada a sutileza e dificuldade de materialização desse fenômeno, vejo que o assédio moral deve ser determinado pela conduta do assediador e não pelo resultado danoso ao assediado.

3.2.4 Duração repetitiva

Esse elemento é de suma importância para que conflitos pontuais não sejam mal interpretados como assédio moral e que isso não seja um elemento de banalização do assunto como será abordado mais na frente.

Conforme Hirigoyen (2002, p. 17), “cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos micro traumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão”.

Para a configuração do assédio, faz-se necessário que as condutas abusivas sejam de forma reiteradas. Não bastando, assim, agressões pontuais por mais que venham implicar em algum tipo de dano. Dessa forma, há de se fazer uma distinção entre o assédio moral e um dano moral.

Segundo Pamplona, Lago Júnior e Braga (2016), tem-se que a conduta ofensiva e humilhante se dá através de atos repetitivos e prolongados. Tal conduta deve acontecer de forma reiterada e, geralmente, um fato isolado não tem o poder de caracterizar a referida doença social. Mas que embora ocorrida de forma pontual, não se exime de uma reparação.

Embora os autores nos tragam de forma consensual a necessidade de reiteração da conduta abusiva, ainda nos resta um questionamento quanto à frequência mínima necessária para tal materialização. De qualquer forma, fica entendido que o necessário é não ser um conflito pontual e, sim, uma repetição de agressão no tempo.

3.2.5 Finalidade de exclusão

Em um nível menos nocivo, a finalidade de exclusão pode se dar pelo simples fato de não se desejar mais uma pessoa. Ou uma forma mais grave, quando acontece pela mera vontade de querer causar um psico-terror no ambiente de trabalho.

Segundo Pamplona Filho, Lago Júnior e Braga (2016), a conduta abusiva deve ter como finalidade a exclusão da vítima e tal finalidade pode se dar de forma implícita ou explícita. Inclusive, estes afirmam que a modalidade explícita é a pior, haja vista que pode se apresentar de uma forma oposta à sua verdadeira intenção.

Nesse contexto, temos que a exclusão de um grupo pode acontecer até mesmo em forma de brincadeira, como cantar.

Para Nascimento (2004),

A exclusão da vítima, seja pela pressão deliberada da empresa para que o empregado se demita, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde, bem como pela construção de um clima de constrangimento para que ela, por si mesma, julgue estar prejudicando a empresa ou o próprio ambiente de trabalho, pedindo para ausentar-se ou para sair definitivamente (NASCIMENTO, 2004, p.01).

Diante de tais conceitos, temos que esse elemento do assédio moral nos traz um comportamento com dupla intenção. A finalidade pode ser de se livrar de uma pessoa indesejada almejando sua demissão ou aposentadoria, bem como a prática perversa do terror psicológico. Estamos diante de um comportamento de exclusão que pode ou não apresentar o aspecto de intencionalidade.

Na primeira finalidade, não se tem a intenção de maltratar, de humilhar, de constranger. Mesmo assim, isso não impede de a vítima sentir tais consequências. Desse modo, o agressor não tem noção que seus atos podem trazer consequências psíquicas à vítima.

Já na segunda finalidade, a exclusão pode vir com o cunho de perversidade. Inclusive de forma mascarada o que a torna mais perversa. Aqui estamos diante de um assédio com a intenção de causar danos à saúde da vítima

Entendemos que a intencionalidade seja um aspecto importante que merece destaque. Passivo até mesmo de uma apreciação no campo jurídico para que os elementos de dolo e culpa sejam levados em consideração. De qualquer

forma, o importante é que de uma forma ou de outra, independente da intencionalidade, basta que se tenha a finalidade de exclusão.

3.3 Personagens do assédio moral

Para fins de verificação da responsabilidade da prática de assédio moral na relação de trabalho, faz-se necessário identificar os personagens que atuam de forma ativa e passiva nesse processo.

Na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, através dos arts. 2º e 3º, temos o empregador e empregado como sujeitos da relação de trabalho.

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços [...]

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943, p. 18).

Conforme Ferreira (2004, p. 50) dos personagens acima, “empregador e empregado, não possuem uma ideia fixa de quem é agressor e agredido, haja vista que ambos podem protagonizar o fenômeno ora como agente ativo da conduta, ora como agente passivo do dano”.

De acordo com os principais autores, também podemos visualizar a Organizações como um personagem desse contexto conforme abordaremos abaixo.

3.3.1 O agressor

Consoante Hirigoyen (2017), cada um de nós estamos suscetíveis a adotar uma conduta perversa em uma situação de conflito. A autora destaca que o ponto de diferenciação entre uma pessoa comum e o perverso é a frequência e o sentimento posterior.

No caso de uma pessoa comum, o ato agressivo ocorre de forma esporádica diante de um pico de estresse e vem seguido do sentimento de remorso ou arrependimento. Aqui, a conduta é utilizada como um mero instrumento de defesa.

Já no caso do perverso, este age de maneira contumaz com o sentimento de satisfação. Ele se utiliza de uma estratégia com o objetivo de destruição sem o menor sentimento de culpa. A autora nos diz que eles “não fazem de propósito, ou seja, agem sem se dar conta do mal que fazem porque não sabem agir de outra forma.

Em busca de uma melhor compreensão, Hirigoyen tentou traçar um perfil que identificasse a personalidade do agressor. Dessa forma, seguem alguns traços identificados pela autora como narcisista, egocêntrico, arrogante, invejoso, cínico e falso. A obra nos mostra que o comportamento perverso se dá como uma forma de compensar distúrbios psicológicos como depressão e trata do agressor, por vezes, como paciente.

Quando falamos do agressor, o que nos salta aos olhos, primeiramente, é um sentimento de revolta dada sua maldade perante outras pessoas. Contudo, acho válida uma reflexão sob a ótica de que o agressor é uma vítima dela mesma. Estamos diante de um ser humano com distúrbios psicológicos que apresenta um comportamento com causas e consequências para uma organização. Dessa forma, enxergamos que as empresas precisam desenvolver políticas de prevenção e amparo.

3.3.2 A vítima

Consoante Hirigoyen (2017), uma pessoa pode se tornar vítima por aspectos positivos ou negativos. Ambos seguidos, respectivamente, por inveja e desprezo. Aqui estamos diante de um ato perverso que visa destruir uma pessoa seja por inveja às suas qualidades e habilidades ou por desprezo aos seus aspectos culturais e físicos. Assim, a autora nos traz:

A vítima é vítima porque foi designada como tal pelo perverso. Torna-se o bode expiatório, responsável por todo o mal. [...] A característica de um ataque perverso é ter em mira as partes vulneráveis do outro, o ponto em que há debilidade ou uma patologia (HIRIGOYEN, 2017, p. 152).

Em sua primeira obra, Hirigoyen nos traz uma abordagem sobre alguns aspectos inerentes à personalidade da vítima que funcionam como a mola propulsora

para o ato perverso do agressor. A autora apresenta algumas características como masoquismo, escrúpulos, vitalidade e transparência.

No que se refere ao silêncio da vítima, não podemos dizer que se trata de um comportamento masoquista. A própria autora nos diz que não há sentido falarmos em cumplicidade da vítima, haja vista que, diante do poder de dominação, a vítima fica paralisada. Muitas vezes o silêncio se dá pelo medo de uma retaliação.

Quando a autora se refere ao escrúpulo, ela se refere à ausência desse na pessoa do agressor, pois ele ataca a vítima com a intenção de desvalorizar e culpar a vítima. Fazendo com que a vítima se sinta culpada pelo ato perverso.

Já com relação à vitalidade, estamos diante de uma qualidade da vítima que gera inveja no agressor. “É, pois a força vital das vítimas que as transforma em presas. Elas têm necessidade de dar e os perversos narcisistas de tomar...” (HIRIGOYEN, 2017, p. 161).

Como última característica das elencadas acima, temos que a vítima apresenta sua transparência em um comportamento ingênuo onde passam a acreditar que se abrindo com o agressor poderá ajudá-lo e fazê-lo compreender o mal que ele faz. Como nos mostra Hirigoyen (2017):

As vítimas alimentam a esperança de que o outro mude, que compreenda o sofrimento que está infligindo, que se arrependa. Esperam sempre que suas explicações, ou suas justificativas, eliminem os mal-entendidos, recusando-se a ver que não é por compreender alguém intelectual e afetivamente que se tem que suportar tudo (HIRIGOYEN, 2017, p. 162).

Em sua segunda obra “Mal-estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral”, Hirigoyen nos mostra que a vítima pode se tornar uma presa por conta do gênero e atos discricionários como veremos adiante.

Com relação ao gênero, a autora apresenta: “Nosso estudo mostra uma clara diferença entre a distribuição dos sexos: 70% de mulheres contra 30% de homens” (HIRIGOYEN, 2002, p. 99).

Pessoas com deficiência física ou doença também não estão imune à conduta perversa do agressor. Pelo contrário, essas podem se enquadrar em uma situação mais vulnerável por apresentarem uma enfermidade reprovada pelo agressor. “O assédio moral dirigido aos deficientes consiste por vezes em ataques vexatórios a respeito da enfermidade, mas, na maioria dos casos, é feito de forma mais sutil” (HIRIGOYEN, 2002, p. 104).

A orientação sexual é outro aspecto que não escapa desse fenômeno. Segundo Hirigoyen, os homossexuais podem assumir o papel de vítima de assédio moral devido sua orientação. A autora acrescenta que nesse caso, é mais comum quando executado por um grupo de colegas.

Dependendo da atividade exercida, isso também pode transformar uma pessoa em vítima de assédio moral. Como exemplo, podemos citar o caso de representantes de funcionários e representantes sindicais. Aqui, a autora nos mostra que essas categorias de profissionais passam a ser perseguidos pelo fato de incomodarem com a defesa da classe e por gozarem de estabilidade durante o mandato sindical.

3.3.3 A organização

Em se tratando de uma Organização, essa pode atuar como sujeito ativo do processo tanto por omissão, quanto por comissão. Trata-se de empresa que nada faz ou que estimula os métodos perversos.

Sobre a Organização que nada faz, Hirigoyen (2017) nos mostra que há diretores que sabem cobrar metas, resultados ou rendimentos insuficientes, mas não sabem repreender um empregado desrespeitoso ou inconveniente. Ausenta-se diante de uma conduta hostil acreditando que tal situação se resolverá por si.

Aqui estamos diante de uma conduta omissiva da Organização que não atua para coibir um ato perverso. Sendo condescendente, a conduta perversa acaba sendo banalizada, tornando, assim, os comportamentos de hostilidades como no ambiente de trabalho.

Pior que a omissão, temos a Organização que fomenta a prática de assédio como modelo de gestão. “A própria empresa pode tornar-se um sistema perverso quando o fim justifica os meios e ela se presta a tudo, inclusive a destruir indivíduos, se assim vier atingir seus objetivos” (HIRIGOYEN, 2017, p. 98).

Já Freitas (2004) trata a Organização como palco onde a omissão e comissão podem ser contracenadas dependendo da política adotada pela empresa. Através da omissão, o assédio encontra um solo fértil para se proliferar. No ambiente de trabalho, o relacionamento entre as pessoas está mais fundamentado no aspecto

legal do que moral. Dessa forma, as empresas que se omitem acabam favorecendo a prática do assédio por meio da impunidade.

Complementa nos dizendo que em um mercado altamente competitivo, algumas empresas buscam alcançar o nível de produtividade através de uma gestão que explora e sacrifica seus empregados. Nesse caso, empresa defende a prática de assédio para alcançar seus objetivos.

Ainda segundo Freitas (2004), os prejuízos causados pelo assédio moral atingem diversas esferas de uma sociedade como veremos no quadro abaixo:

Tabela 3 - Impactos e prejuízos do assédio moral

IMPACTOS E PREJUÍZOS DO ASSÉDIO MORAL	
Esfera	Prejuízo
Individual	Reduzem a capacidade de concentração;
	Depressão;
	Pensamentos autodestrutivos;
	Tentativas de suicídio;
	Afastamento do trabalho;
	Perda do trabalho;
	Sentimento de nulidade;
	Alcoolismo e drogas.
Organizacional	Afastamento de pessoal por doenças e acidentes de trabalho;
	Elevação do absenteísmo;
	Turnover (rotatividade);
	Custo com seleção e recrutamento;
	Perda de equipamentos pela desconcentração;
	Queda da produtividade diante da moral do grupo e clima organizacional;
	Custo judicial com as indenizações;
	Reforço ao comportamento negativo diante da impunidade;
	Desgaste da imagem para os clientes internos, externos e mídia;
	Redução de atratividade de talentos.

continua

IMPACTOS E PREJUÍZOS DO ASSÉDIO MORAL	
Esfera	Prejuízo
Social	Acidente de trabalho e incapacidade precoce de profissionais; Aumento de despesa médica e benefícios previdenciários; Suicídios; Aposentadorias precoces; Desestruturação familiar e social das vítimas;

Fonte: elaborado pelo autor

Diante do que foi explanado acima, podemos concluir que as empresas podem coibir, permitir e até estimular a prática do assédio moral. Precisamos entender que a Organização atua como um sujeito e possui responsabilidades sobre a vítima e o agressor. Inclusive com a sociedade que acaba sendo atingida de forma indireta através dos custos com o sistema previdenciário.

3.4 Modalidades do assédio moral

O assédio moral apresenta diversas características dentro da relação entre assediado e assediador no ambiente de trabalho. A modalidade se dá de acordo com a procedência do ataque. Dentro do ambiente de trabalho hierarquizado, esse ataque pode ter como alvo um subordinado (assédio vertical descendente), um superior hierárquico (assédio vertical ascendente), uma pessoa do mesmo nível hierárquico (assédio vertical horizontal) ou o superior hierárquico e empregados do mesmo nível hierárquico (misto).

3.4.1 Vertical descendente

No assédio vertical descendente, estamos diante de uma modalidade que está intrinsicamente ligada à estrutura hierárquica, pois se trata de uma modalidade onde empregado e empregador assumem, respectivamente, os papéis de vítima e agressor.

Segundo Hirigoyen (2002), trata-se do tipo mais recorrente nas relações de trabalho, onde patrões colocam os empregados em uma situação de submissão

por terem que aceitar tudo para não perderem o emprego. A autora também nos apresenta que essa modalidade pode ser classificada em três subespécies:

- Assédio perverso: quando o objetivo é “apenas” a eliminação do outro ou valorização do próprio poder;
- Assédio estratégico: quando se destina a forçar o empregado se demitir e contornar os procedimentos processuais de dispensa;
- Assédio institucional: quando adotado como instrumento de gestão.

3.4.2 Vertical ascendente

Esse é um tipo de assédio com menor índice de ocorrência. Verifica-se quando um superior hierárquico sofre a conduta perversa praticada pelo subordinado.

Segundo Damasceno (2015), essa prática pode ocorrer quando o subordinado busca retirar a autoridade do seu superior e desqualificá-lo. Aqui o subordinado pratica atos de insubordinação para comprometer a liderança da chefia perante o grupo.

Consoante Hirigoyen (2002), embora mais raro, nesses casos a vítima se encontra em uma situação de desamparo, pois não sabe onde buscar ajuda. A vítima não procura o sindicato, e nem a própria Justiça leva o caso a sério.

Podemos perceber que estamos diante de um assunto que requer maturidade nas áreas da sociedade. O sindicato precisa desenvolver sua imparcialidade para ter a sensibilidade de compreender que, embora mais raro, um superior hierárquico também está passivo de ser alvo do assédio moral. Quanto à Justiça, cabe um maior alinhamento sobre o assunto, pois é nela que depositamos a última esperança em busca de uma solução.

3.4.3 Horizontal

No assédio horizontal, estamos diante do ato perverso praticado entre colegas de um mesmo nível hierárquico. Conforme os autores que serão

apresentados abaixo, a motivação se dá por conta de competitividade, privilégios com a chefia, preconceito etc.

Segundo Damasceno (2015, p. 53): “Geralmente os fatores que levam a esse tipo de assédio são a competição, a preferência pessoal do chefe pela vítima, a inveja, o racismo e motivos políticos”.

Para Hirigoyen (2017, p. 71), “Inúmeras empresas revelam-se incapazes de fazer respeitar os mínimos direitos de um indivíduo e deixam desenvolver-se em seu interior o racismo e o sexismo. Por vezes, o assédio é suscitado.” Aqui, podemos perceber que a omissão da empresa pode corroborar com a prática do assédio moral.

3.4.4 Misto

Aqui podemos encontrar as presenças do assediador vertical, do assediador horizontal e da vítima. De acordo com os autores, estamos diante da pior modalidade de assédio, pois a vítima se encontra encurralada recebendo o assédio de todas as direções, ou seja, recebem a conduta tanto da chefia quanto dos colegas.

Segundo Hirigoyen (2002), o assédio misto é muito provável de ocorrer como consequência do vertical descendente. Diante das práticas perversas do superior hierárquico, a vítima acaba mudando seu comportamento e tendo problemas de produtividade. Quebrando, assim, o clima no ambiente de trabalho. Com isso, o grupo passa a reprovar essas mudanças e rejeitar a vítima.

A atuação da Organização é de fundamental importância no processo de combate ao assédio moral. Como podemos perceber, uma empresa que pratica o assédio moral, no mínimo, permitirá que essa conduta seja realizada em outras modalidades. Geralmente, o grupo de empregados tende a seguir a liderança da empresa. Se o próprio gestor pratica os atos de perversidade, isso já é uma janela para que o próprio grupo ou indivíduo venha desenvolver esse fenômeno no ambiente de trabalho.

4 ESPECIFICIDADES DOS SETORES PÚBLICO E PRIVADO

Foi observado que o assédio moral no setor público ocorre, principalmente, em busca do poder. Trazendo, inclusive, a estabilidade como destaque. Já no setor privado, esse fenômeno ocorre por conta da produtividade. Além disso, também foram encontrados outros aspectos que serão apresentados abaixo.

4.1 O assédio moral no setor público

4.1.1 A estabilidade na administração pública

Dentro da administração pública, encontramos que a estabilidade tem se apresentado como um fator intrínseco ao assédio moral. Por isso, foi realizada uma pesquisa para compreendermos essa variável no que tange à relação trabalhista estatutária e celetista.

Segundo Di Pietro (2012), segue o entendimento de servidor público:

São servidores públicos, em sentido amplo, as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos. Compreendem: 1. os servidores estatutários, sujeitos ao regime estatutário e ocupantes de cargos públicos; 2. os empregados públicos, contratados sob o regime da legislação trabalhista e ocupantes de emprego público; [...] (DI PIETRO, 2012, p. 354).

Aqui a autora nos traz em uma definição mais atual no âmbito do Direito Administrativo. Os servidores públicos são pessoas físicas que prestam serviços à administração pública por meio de um vínculo empregatício que pode ocorrer tanto em regime de estatuto quanto pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Também são denominados de, respectivamente, servidores estatutários e empregados públicos.

Conforme a autora, os servidores estatutários possuem seu vínculo empregatício regido por um estatuto próprio e são detentores de uma estabilidade preconizada pela Constituição Federal de 1988 como segue: “Art. 41. São estáveis

após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público [...]” (BRASIL, 1988, p. 15).

Com relação aos empregados públicos, Di Pietro (2012) nos traz que esses são contratados sob o regime da legislação trabalhista. Dessa forma, embora regidos pela CLT, os empregados estão submetidos às normas constitucionais da Administração Pública referente, por exemplo, na investidura em cargo por meio de concurso público.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [...] II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; [...] (BRASIL, 1988, p. 13).

Nesse sentido, Cardoso e Almeida (2016) complementam que os empregados públicos não passam por estágio probatório nem gozam da estabilidade estatutária. Mas apresentam uma simetria com os servidores públicos como o ingresso por meio de concurso público. O autor explica que, por se tratar de um serviço prestado à Administração Pública, sua dispensa do trabalho deve ocorrer por meio de um Ato Administrativo e deve obedecer a requisitos específicos como competência, finalidade, forma, conteúdo, objeto, causa e motivo.

Dessa forma, podemos concluir que, embora os empregados públicos não gozem da estabilidade, sua dispensa deve ocorrer de forma impessoal por interesse da Administração Pública. Com isso, tem-se uma simetria com o servidor público. Trazendo, dessa forma, uma segurança empregatícia para o empregado na Administração Pública.

4.1.2 O assédio na administração pública

Em se tratando de assédio moral no Setor Público, Hirigoyen (2002, p. 124) nos traz: “No setor público, o assédio moral pode durar anos, pois, em princípio, as pessoas são protegidas e não podem ser demitidas, a não ser devido a uma falta muito grave”.

Campos e Pancheri (2017) também corroboram:

Ademais, a equação estabilidade/precariedade no vínculo trabalhista e o assédio moral também é tema recorrente e, ao reverso do que se possa inferir, o assédio moral é diretamente proporcional à estabilidade no emprego. Quão mais firme a relação laboral, mais difícil de extinguir-se e, porquanto, mais assédio moral (CAMPOS; PANCHERI, 2017, p. 252).

Gediel, et al (2015) nos trazem a estabilidade como um instrumento de segurança na relação de trabalho através da estabilidade:

A estabilidade do servidor público pode ser compreendida como um direito subjetivo que expressa interesses coletivos de primeira grandeza. A proteção do servidor público pela estabilização de sua relação contratual com o Estado é uma forma de preveni-lo contra discriminações e, assim, é uma forma de garantir a igualdade de condições de trabalho entre todos os servidores. [...] É um meio de aumentar o grau de impessoalidade na administração de bens públicos. Isso quer dizer que a estabilidade do servidor público é um bem jurídico que transcende o interesse pessoal do concursado (GEDIEL et al, 2015, p. 131).

Nas duas primeiras citações, os autores expõem que a estabilidade no serviço público torna o sofrimento mais duradouro por conta da estabilidade no trabalho. Essa estabilidade torna mais difícil o ato de livrar-se de um agressor, bem como a vítima também não pede demissão para não perder a seguridade do serviço público.

Já na terceira citação, os autores nos trazem a estabilidade como um aspecto mais benéfico onde, através desse, os servidores públicos se encontram mais protegidos através dos princípios da impessoalidade da administração pública.

Após essa explanação sobre o aspecto da estabilidade no setor público, agora podemos abordar o assédio moral sobre outros aspectos como poder, transferência, hierarquia e natureza do trabalho.

Diferente do que veremos na iniciativa privada, Hirigoyen (2002) aborda que o assédio moral no setor público nem sempre está ligado à produtividade, mas, sim, à disputa de poder. Dentro dessa disputa, podemos encontrar abusos de poder que vão desde uma mera designação para realizar uma atividade insignificante ou, até mesmo, colocar o servidor em uma “geladeira”: expressão utilizada pela autora para representar o isolamento e o esquecimento. Podendo, embora mais difícil, realizar a transferência da vítima para outra localidade.

Dentro de um ambiente hierarquizado, a perversidade através do poder se torna mais frequente, conforme cita a autora.

A instituição militar, mais ainda que os demais órgãos públicos, é prolixa em textos e comunicados escritos, mas recusa toda comunicação que não seja hierárquica. Os militares são arraigados ao dever de reservas e descrição, e não têm nenhum meio de se justificar em caso de críticas ou de assédio moral vindo da hierarquia (HIRIGOYEN, 2002, p. 136).

Dentro de um regime hierárquico, o assédio moral nas organizações militares pode se ver em uma trincheira de disputa de poder onde a única voz que um subalterno poderá dizer é: “sim, senhor” ou “não, senhor”.

Pensando nisso, a autora nos traz que dois deputados da comissão de defesa sugeriram ao Ministro de Defesa a criação de um cargo mediador com designação de um civil para atuar na área de gestão de pessoas no que tange aos aspectos de disciplina, promoção e transferência.

A natureza do trabalho no serviço público é outro ponto abordado pela autora no que diz respeito à contribuição para o surgimento do assédio moral.

As condições de trabalho são particularmente difíceis nesse setor, tanto no aspecto físico quanto no psíquico. Confia-se ao pessoal médico, que supõe ter sido preparado para isso, portanto, capaz de se manter a uma distância adequada, o controle do sofrimento, da doença e da morte (HIRIGOYEN, 2002, p. 138).

A autora acrescenta que a disputa de poder hierárquico nos hospitais pode ocasionar um incidente com repercussões dramáticas sobre os pacientes. Além disso, são disputas que envolvem diretores e médicos de *status*. Afugentando, assim, qualquer pessoa de ter coragem para resolver o conflito no âmbito administrativo. Dessa forma, estamos em um ambiente bastante contaminado pelo poder e perigo.

Analisando todos os aspectos e ambientes de trabalho acima, percebe-se que a mola propulsora do assédio moral no setor público está na disputa de poder e tem a estabilidade no serviço público como um elemento que corrobora com o fenômeno. Daí a necessidade de um instrumento jurídico para tutelar os trabalhadores diante desse fenômeno. Independente do regime e natureza de trabalho, deve existir uma ferramenta que transcenda todas essas particularidades em defesa da dignidade humana.

4.2 O assédio moral no setor privado

A globalização tem impulsionado as empresas privadas a um grau de competitividade que impulsiona seus empregados a um alto grau de cobrança e carga de trabalho. Conforme apresenta Barreto e Heloani (2015):

Com a globalização e as pressões competitivas impostas pelo mercado e pela ascensão do capital financeiro, esse setor entra, também, em um processo de reorganização operacional e do trabalho. E logo surgem as implicações que afetam diretamente os trabalhadores: exigência de maior competitividade e produtividade com menores gastos; terceirizações e precarização das condições de trabalho associado aos baixos salários e jornadas prolongadas, ocultadas sob o manto do banco de horas ou mesmo trabalho em casa associado ao permanente contato por e-mails e celulares, ainda que fora do horário de expediente, caracterizando uma jornada estendida; perda de autonomia e sobrecarga de tarefas, favorecendo o desgaste em consequência do processo de trabalho, o que leva a abalos na relação saúde-doença graças à eclosão de novos riscos que contribuem para o advento de danos à saúde, seja na esfera do sistema osteomuscular ou mental. (BARRETO; HELOANI, 2015, p. 553).

Diante desse contexto, temos um cenário fortemente favorável ao esgotamento da saúde mental. Um ponto muito importante, que será apresentado mais adiante, é entendermos que a cobrança por metas e resultados é algo inerente ao ambiente organizacional dentro do sistema capitalista. Contudo, tem-se que esse comportamento organizacional de se relacionar por e-mail e celular corporativo tem rompido a barreira entre o ambiente de trabalho e a casa do trabalhador. Dessa forma, esses fatores têm corroborado para a prática do assédio moral no ambiente de trabalho por meio de cobranças e acompanhamento de horário de forma abusiva.

Para tanto, o trabalhador passa a ser considerado sujeito de direito, com vínculo contratual que lhe assegura a liberdade de vender sua mão-de-obra, dotado de condições laborais que lhe conferissem sua emancipação como indivíduo (JACOBY et al, 2009, p. 622).

Corroborando Ferreira (2004):

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Conforme visto, ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização de trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça (FERREIRA, 2004, p. 37).

Diante dessa globalização e atual estrutura organizacional, temos que o assédio moral no setor privado está relacionado com alguns aspectos como produtividade, regime celetista e medo.

Segundo Hirigoyen (2002), no setor privado, o assédio moral está relacionado, principalmente, com a produtividade. Os trabalhadores vivenciam uma atmosfera hostil de pressão onde chegam a ter intervalos cronometrados e proibições conforme relato de uma contadora: “Todo o pessoal começou a ser pressionado para produzir mais, as pausas cronometradas, e quem ousasse cantarolar ou rir durante as horas de trabalho era chamado à atenção” (HIRIGOYEN, 2002, p. 145).

Na área de vendas, a autora nos traz que as empresas desenvolvem técnicas das mais diversas que chegam a preconizar o seguinte: “Se depois que você tiver fixado seu objetivo o obstáculo for seu pai e sua mãe, mate-os” (HIRIGOYEN, 2002, p. 145).

Devido as facilidades que um patrão tem em demitir seu funcionário, essa realidade gera um medo no ambiente de trabalho. Alguns gestores se utilizam desse cenário para pressionar seus trabalhadores, bem como os próprios trabalhadores se submetem a tal constrangimento pelo medo da demissão.

Quanto ao medo, Hirigoyen (2017) traz:

O medo gera condutas de obediência, ou mesmo de submissão, por parte da pessoa visada, mas também por parte dos colegas que deixam que tal aconteça, que não querem ver o que se passa em torno deles. [...] Quem está em torno teme, caso se mostre solidário, ser estigmatizado e ver-se jogado na próxima onda de demissões (HIRIGOYEN, 2017, p. 86).

No sentido de comparação, Freitas (2001, p. 30) fez a seguinte abordagem: “Verificou-se ainda que o fenômeno atinge igualmente o setor privado e a administração pública, mas as taxas de suicídio no setor público aparecem ligeiramente mais elevadas em relação ao setor privado”.

Seguindo com a ideia de comparação, Hirigoyen (2002, p. 126) complementa: “Não existem mais perversos no setor público do que no privado, mas naquele eles podem ser nocivos por mais tempo, uma vez que as vítimas não podem escapar nem com um pedido de demissão nem com a dispensa”.

Diante dessa abordagem entre os setores público e privado, as autoras defendem a ideia de que o assédio moral tende a ser mais perverso no setor público.

Dando-nos a ideia de que o principal fator para tal constatação seja o seu prolongamento devido à estabilidade. Nessa perspectiva, também foi observado que, na iniciativa privada, o assédio ocorre de uma forma mais severa. Com isso, acrescentamos que podemos identificar um antagonismo de dois fatores: o tempo de duração e a forma de assédio. A estabilidade que prolonga o tempo de sofrimento do servidor público pode se tornar uma ferramenta que lhe dá voz, pois, diante da segurança advinda da estabilidade, os servidores se sentem mais protegidos e sem o medo de serem demitidos por causa de uma denúncia. Já na iniciativa privada, o período é mais curto, contudo, se torna mais agressivo no que tange as formas de assédio. Trazendo, assim, um silêncio e medo diante de uma possível demissão arbitrária.

4.3 Imprecisão do uso do termo Assédio Moral

No que se refere ao assédio moral no ambiente de trabalho, tem-se que o termo tem sofrido uma banalização por parte dos protagonistas aqui já estudado.

Inicialmente, temos que algumas situações não tão esporádicas, como conflitos pontuais, têm sido chamadas erroneamente de assédio moral sem a devida responsabilidade e conhecimento sobre esse fenômeno. Conforme já visto, situações como dano moral devem ser reparados através do devido instrumento legal sem que haja conflito de nexos causal com o assédio moral.

Nascimento (2004, p.13) traz: “O que se observa é a banalização do instituto, que é quase confundido com o dano moral, ou seja, basta o empregador insultar o empregado uma vez diante dos colegas para que o Poder Judiciário condene a empresa por assédio moral”.

Essa imprecisão do uso do termo assédio moral tem sido disseminada pelo trabalhador quando se depara com atritos no ambiente de trabalho. Qualquer problema ou insulto por parte do superior ou até outro colega já se diz estar passando por assédio moral. Essa popularização do termo diante de qualquer problema tem se demonstrado prejudicial para a devida seriedade que o fenômeno requer.

Como já abordado, Hirigoyen (2002, p. 19) trouxe em seu segundo livro uma redefinição sobre o assédio moral com o intuito de dirimir conflitos de entendimento acerca do tema. Nesse sentido, a autora nos traz: “Nem todas as

peessoas que se dizem assediadas o são de fato. Por isso, é preciso ser cauteloso. Só assim uma prevenção verdadeiramente eficaz poderá ser adotada”.

O que se espera é que seja estabelecido um limite de entendimento e conhecimento para que o assédio moral não seja generalizado com outros tipos de condutas, embora também nocivas à saúde do trabalhador como estresse, agressão por injúria, agressões pontuais, más condições de trabalho, imposições profissionais e outros.

Já no que se refere às Organizações, a imprecisão quanto ao uso do termo ocorre em face do descaso que é dado ao assunto. Aqui, o fenômeno é visto como algo inerente ao ambiente de trabalho e que deve ser suportado pelo trabalhador.

Hirigoyen (2017, p. 103) traz: “Não se deve banalizar o assédio fazendo dele uma fatalidade de nossa sociedade. Ele não é consequência de crise econômica atual, é apenas um derivado de um laxismo organizacional”.

Segundo Hirigoyen, alguns problemas de saúde como o estresse, por exemplo, não são reconhecidos como doença profissional nem passivos de um afastamento para tratamento. Contudo, alguns médicos do trabalho e psiquiatras já constataram distúrbios psicossomáticos como consequência de excesso de pressão no ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2017, p. 145).

Nesse sentido, Hirigoyen (2017) nos traz um relato:

Então Cecília se cala e se deprime. Em casa, o marido entende suas queixas, pois seu trabalho não representa mais que um modesto salário de ajuda. Seu médico, a quem ela descreve seu cansaço, seu desalento, sua falta de interesse, crê resolver o problema rapidamente proscrivendo-lhe Prozac. Espanta-se ao ver que sua prescrição resultou absolutamente ineficaz e, em desespero de causa, manda que ela procure um psiquiatra (HIRIGOYEN, 2017, p. 72).

Com isso, o sofrimento psíquico nas atuais organizações é tratado como um mero adoecimento que deve ser resolvido através de medicamentos prescritos por um psiquiatra. Banalizando, assim, o uso de antidepressivos e transferindo a responsabilidade desse fenômeno para o médico e toda a área de saúde.

Nesse contexto, percebemos que os empregados e organizações precisam ter um conhecimento geral sobre definição e elementos caracterizadores do assédio moral a fim de auxiliar na prevenção e combate ao fenômeno. Talvez

essa já seja uma tendência quando nos deparamos com diversas cartilhas sobre o assunto na maioria das organizações.

5 A CRIMINALIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

5.1 As legislações como tutelas

Atualmente no Brasil, ainda não possuímos no ordenamento jurídico uma legislação federal específica que aborde o assédio moral quanto aos aspectos de definição, caracterização e o tipifique como crime no código penal. Contudo, isso não tem sido motivo para que o fenômeno caia na impunidade.

Diante dessa ausência de uma legislação federal específica, a justiça vem buscado uma tutela na CF/88, no Código Civil, no Código Penal e na CLT como veremos adiante.

Antes de iniciarmos uma abordagem sobre essas legislações, vale ressaltar que, de acordo com o ordenamento jurídico brasileiro, compete à União legislar no âmbito nacional sobre o direito civil, penal e do trabalho conforme o art. 22, I da CF/88.

Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:
I - Direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho; [...] (BRASIL, 1988, p. 10).

Sabendo agora que compete a União legislar sobre as áreas jurídicas supracitadas no âmbito nacional, temos que as medidas administrativas elaboradas pelos Municípios e Estados são restritas às suas circunscrições e apenas no âmbito da administração pública. Permanecendo, assim, os setores público federal e privado desprovidos de uma tutela específica.

5.1.1 A Constituição de 1988

Conforme visto, ainda não possuímos um dispositivo jurídico federal que combata o assédio moral no ambiente de trabalho. Contudo, tem-se utilizado a CF/88 como uma ferramenta no combate desse fenômeno.

Segundo Bigotto (2016), a Constituição Federal Brasileira tem sido um instrumento de fundamental importância no que se refere à proteção da dignidade humana e a ordem econômica. Quanto à dignidade humana, a autora nos traz o art. 1º, incisos III e IV:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

[...] (BRASIL, 1988, p.5).

Já no que tange à ordem econômica, a autora nos traz os artigos 170 e 193 como destaque ao valor do trabalho.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:[...] (BRASIL, 1988, p. 39).

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (BRASIL, 1988, p. 41).

Bigotto (2016) conclui que, com esses instrumentos jurídicos, os nossos legisladores têm se preocupado em proteger a dignidade humana e o valor do trabalho. Contudo, a autora acrescenta que esses dois quesitos vem sendo cada vez mais atacados pelo assédio moral conforme o número de casos registrados.

5.1.2 O Código Civil

No decorrer do desenvolvimento da responsabilização civil, a sociedade foi identificando a necessidade de um reparo pelos danos sofrido, bem como a responsabilização pelos atos praticados.

Dessa forma, podemos identificar a lei civil como outro instrumento legal que visa combater o assédio moral na ausência de uma legislação específica. Dito isso, agora faremos uma abordagem sobre os aspectos de conduta ilícita e responsabilização civil.

Segundo Bigotto (2016), para que exista a responsabilidade de indenização do empregador, faz-se mister a identificação de uma conduta ilícita que constitua uma violação ao ordenamento jurídico. Dessa forma, a autora sinaliza que o Código Civil nos traz as condutas ilícitas em seus artigos 186 e 187.

Conforme estabelece o Código Civil acerca das condutas ilícitas, tem-se em seu artigo 186, “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 2002, p. 135).

Nesse caso, a conduta é considerada ilícita mesmo que de forma culposa, ou seja, sem a intenção de lesar. Aqui estamos diante de uma conduta que já nasce ilícita. Trata-se de um ato que transcende o limite da norma jurídica no que tange ao exercício regular de direito, à moral e aos bons costumes. Trata-se de um desvio da finalidade do ordenamento jurídico onde houve ofensa ao direito de outrem e, cabendo ao agente, a devida obrigação de reparar o dano causado mediante indenização.

Trazendo para o ambiente de trabalho, podemos exemplificar com uma conduta abusiva de gestão já comentada aqui. Quando Hirigoyen chamou de “A empresa que estimula os métodos perversos”. Segundo a autora, há empresas que se utilizam de atos ilícitos como meios para atingir seus objetivos, ou seja, adotam práticas de assédio moral como estratégia de gestão. A exemplo, vimos o gestor que coloca a pessoa que não bateu a meta para dançar a música “Vai descendo na boquinha da garrafa”. Nesse caso, o gestor pratica um ato constrangedor, embora possa ter um cunho de brincadeira, não deixa de ser um ato vexatório e humilhante. Pois tal prática pode trazer um transtorno ou dano moral para alguém que tenha que se sentir obrigado a dançar em público e isso deve ser considerado diante da individualidade de cada um.

Em seguida, no artigo 187, “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes” (BRASIL, 2002, p.61)

Aqui estamos diante de uma situação de abuso de poder. Diferente do artigo anterior, esse nasce de forma lícita, porém, torna-se ilícito. Trata-se de uma conduta de origem lícita que se torna ilícita pelo exagero. Com isso, o direito preconiza que existem limites no que tange ao cumprimento de um dever legal. Trazendo novamente para o ambiente de trabalho, uma forma de visualizar esse tipo de conduta seria na forma de exigir as metas dos empregados. A cobrança por metas alinhadas aos objetivos organizacionais é uma atribuição do gestor, contudo, essa prática não pode ocorrer de forma abusiva nem humilhante. Correndo, assim, o risco de transformar uma atribuição legal em um ato ilícito devido ao abuso e exagero.

Sobre a responsabilização de reparar os danos causados pelos artigos 186 e 187, Molon (2011) nos traz que, uma vez identificadas tais condutas ilícitas, a empresa responderá pelo atos independente de culpa e, inclusive, quando houver

omissão por parte dos seus representantes hierárquicos no combate ao assédio moral, respectivamente, através dos artigos 927 e 932, inciso III.

Conforme o artigo 927 do Código Civil:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (BRASIL, 2002, p.115).

Segundo o autor, a reparação civil de indenização será imputada independente da ação ter sido por culpa ou dolo. Quanto à culpa, verifica-se que o agente não teve a intenção de causar um prejuízo. Contudo, através de uma conduta de negligência, imperícia ou imprudência acabou por causar um dano. Quanto ao dolo, o agente assume o risco de provocá-lo consciente das possíveis consequências.

Dessa forma, temos que haverá uma reparação civil indenizatória para reparar os danos advindos de uma ação culposa ou danosa.

Em seguida, temos em seu artigo 932, inciso III:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

[...] (BRASIL, 2002, p.115)

Aqui temos que a empresa como pessoa jurídica será responsável pelos atos do corpo gerencial da empresa. Os superiores hierárquicos são as pessoas que exercem o poder de chefia de acordo com a política da empresa. Esses, por sua vez, podem cometer um abuso de poder através da liderança no ambiente de trabalho. Como já visto através de Hirigoyen, temos algumas empresas que coadunam com tal prática. O que a autora chamou de “A empresa que nada faz”. Nesse caso, a empresa será responsabilizada civilmente por permitir a prática do fenômeno, pois é responsável pelo abuso praticado por seus empregados.

5.1.3 O Código Penal

Sobre a busca de uma tutela no âmbito do Código Penal (CP), Campos e Pancheri (2017) trazem:

Observe-se que atualmente, mesmo ainda não existindo a tipificação do crime de Assédio Moral, tal comportamento pode enquadrar-se em outros tipos penais à medida que ofender bens jurídicos tutelados pelo Direito Penal. Portanto, pode haver crime contra a honra (injúria, difamação ou mesmo, calúnia), crime contra a liberdade individual (constrangimento ilegal, ameaça...), crime de periclitção da vida e da saúde (maus-tratos...), crime contra a fé pública (pense, por exemplo, em um chefe que suprime documento público encartado em processo e que fora elaborado anteriormente pela vítima), crime contra a Administração Pública (prevaricação etc.) (CAMPOS; PANCHERI, 2017, p. 60).

De acordo com os autores, podemos encontrar no Direito Penal uma forma de combate e repreensão de acordo com o tipo de tática adotada no assédio moral. Trata-se de uma responsabilização penal para aqueles que praticam o assédio moral através de condutas já tipificadas como crime no Código Penal. Aqui estamos diante de um combate às condutas abusivas que reúnem elementos caracterizadores de crime no Código Penal. Possibilitando, assim, a imputabilidade de uma responsabilização penal ao agressor.

Vale ressaltar que não se trata de uma punição específica por assédio moral, pois, de acordo com o artigo 1º do CP temos: “Não há crime sem lei anterior que o defina. Não há pena sem prévia cominação legal” (BRASIL, 1940, p. 10).

5.1.4 A Consolidação das Leis trabalhistas (CLT)

Segundo Bender (2012), diante da inexistência de uma lei específica sobre o assédio moral, tem-se encontrado amparo na legislação trabalhista através do artigo 483 da CLT. O autor nos traz que, diante da prática de assédio moral, o empregado poderá solicitar a rescisão do contrato de trabalho, unilateralmente, cabendo ao empregador a reparação pelos danos causado como despesas com médicos, psicólogos, medicamentos e outros.

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1o O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2o No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3o Nas hipóteses das letras “d” e “g”, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (BRASIL, 1943, p.80).

Como podemos perceber nas alíneas acima, estamos diante de condutas que caracterizam a modalidade vertical descendente do assédio moral. Dessa forma, o citado artigo visa a possibilidade de uma rescisão indireta diante do assédio moral, ou seja, trata-se de uma hipótese legal onde o empregado pleiteia judicialmente a dispensa do contrato de trabalho em virtude de atos ilegais praticados pelo empregador.

5.2 A tipificação como crime no código penal

Conforme já abordado sobre a ausência de uma legislação federal, os Municípios e Estados elaboraram leis em suas respectivas circunscrições. Trata-se de normas administrativas que regulamentam as condutas de assédio no âmbito da administração pública. Dessa forma, permanece uma carência de uma lei que abranja o setor privado e o serviço público federal.

Sobre a pretensão de tipificar o assédio moral como crime no código penal, encontramos dois Projetos de Leis (PL) ainda passíveis de aprovação. Nesse sentido, temos o PL Nº 4.742/2001 de autoria do Deputado Federal Marcos de Jesus, e o PL Nº 5.971/2001 de autoria do Deputado Federal Inácio Arruda.

Sobre o PL Nº 4.742/2001, este iniciou com o objetivo de acrescentar o artigo 146-A no Código Penal com a seguinte redação:

Art. 146 A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa (JESUS, 2001, p.3).

Após análise da Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados, o texto foi considerado constitucional, contudo, foi sugerido uma

mudança no texto. Com isso, a versão final do Projeto de Lei mudou para o artigo 136-A com a seguinte redação:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena - detenção de um a dois anos (JESUS, 2001, p.18).

Analisando a alteração supracitada e verificando os citados artigos no Código Penal, tem-se que, de acordo com o último texto, o assédio moral deixou de ser considerado um constrangimento ilegal para se tipificar como maus tratos. Outra alteração foi a supressão da medida de multa, antes possível no artigo inicial.

Quanto ao citado projeto, consideramos de grande valia sua intenção de coibir o assédio moral dando sua previsão como crime. Além de abranger todos os trabalhadores com vínculo celetista e estatutário no âmbito nacional.

Um outro fator positivo foi a retirada da possibilidade do pagamento de multa, pois acreditamos que isso pode se tornar mais eficiente no combate ao assédio moral e diminuir a reincidência da prática. Sendo assim, provavelmente as pessoas terão mais medo de uma prisão do que simplesmente pagar uma multa.

Contudo, a expressão “de qualquer forma” é muito ampla, haja vista que já vimos as principais formas de assédio. Ao nosso ver, essa imprecisão pode trazer problemas na uniformidade de entendimento jurídico diante da subjetividade de julgamento dos tribunais.

Nesse contexto, Hirigoyen (2002, p. 16) traz: “Os juristas, por sua vez, tentam encontrar uma definição, livre tanto quanto possível de qualquer subjetividade para que sejam classificados penalmente esses processos violentos”.

Um outro aspecto a ser analisado é quanto à modalidade do assédio. Nesse projeto, observamos que ele se limita ao assédio moral vertical descendente. Embora essa modalidade seja a mais recorrente, acreditamos ser razoável um novo ajuste no texto a fim de abranger todas as modalidades já abordadas nessa pesquisa.

Próximo de completar dezoito anos de elaboração desse projeto, o Plenário da Câmara dos Deputados aprovou, em 12/03/2019, o citado projeto e o encaminhou para o Senado Federal conforme ofício Nº 141/2019/SGM-P:

Encaminho a Vossa Excelência, a fim de ser submetido à apreciação do Senado Federal, nos termos do caput do art. 65 da Constituição Federal combinado com o art. 134 do Regimento Comum, o Projeto de Lei nº 4.742, de 2001, da Câmara dos Deputados, que “Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral” (MAIA, 2019, p. 1).

De acordo com a Câmara dos Deputados (2019), essa decisão foi tomada após um debate caloroso de quatro horas no Plenário que, embora aprovada, apresentou resistência por parte de alguns Deputados diante do texto. Trazendo, ainda, questionamento quanto a real necessidade de o assédio ser tratado como crime no código penal. O Projeto de Lei foi encaminhado para o Senado Federal com os seguintes elementos:

- Detenção de um a dois anos mais multa;
- Aumento de um terço da pena se a vítima for menor de 18 anos;
- Necessidade de denúncia por parte da vítima;
- A representação será irretratável, ou seja, a vítima não poderá se arrepender após a denúncia;
- Possibilidade de penas alternativas como prestação de serviço à comunidade ou pagamento de valor para instituição de caridade.

Já o PL Nº 5.971/2001 pretende incluir o artigo 203-A com a seguinte disposição:

Art. 203 - A Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.
Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa. (ARRUDA et al, 2001, p. 11669).

Em busca de uma tipificação no Código Penal, o autor busca uma tutela à luz do capítulo que estabelece os Crimes contra a Organização do Trabalho. Mais especificamente, sobre a coação no ambiente de trabalho.

Nesse projeto, percebemos que houve a mesma deficiência do projeto anterior, ou seja, este também não abrange todas as modalidades do assédio moral. Restringindo-se, assim, ao vertical descendente.

Percebe-se, também, que o citado projeto se omitiu em trazer um elemento de fundamental importância para sua caracterização: a reiteração. Trazido no projeto anterior.

Acerca dessa narrativa de incluir o assédio moral como crime na legislação do código penal, encontramos algumas divergências entre os autores até aqui já estudados.

Ferreira (2004), sobre dos Projetos de lei que visam à criminalização do assédio moral, traz:

O problema pode ser solucionado no âmbito do Direito Trabalhista, inclusive por via administrativa. É sabido que o sistema criminal não inibe nem desestimula a prática de quaisquer crimes. Assim, não será transformando o assédio moral em crime que ele deixará de ser praticado (FERREIRA, 2004, p. 112).

Segundo a autora, a aplicação de multa e normas trabalhistas indenizatórias podem se tornar mais eficientes como tutelas jurídicas. Além de não sobrecarregar o sistema jurídico penal.

Para Hirigoyen (2002, p. 346): “De um modo geral, uma lei é indispensável para mostrar que nossa sociedade se preocupa em não deixar que alguns cidadãos sejam maltratados e a fim de responsabilizar os empregadores”.

De acordo com Hirigoyen (2002), a tipificação do assédio como crime não é a forma garantida de evitar o assédio. Contudo, a autora defende que sua inclusão no código penal é uma forma de o Estado reconhecer perante a sociedade que esse fenômeno se trata de um comportamento maldoso, intolerável e que deve ser repudiado pela legislação.

A autora também acrescenta sobre a importância psicológica de um julgamento positivo no reconhecimento da agressão seguida de responsabilização e indenização. Nesse sentido, além de inibir uma possível reincidência, pode contribuir para a cura da vítima através da sensação de que houve um ato punitivo para a conduta ilícita.

Diante dessa divergência de opinião apresentada entre essas duas autoras, declaramos nossa inclinação com o pensamento de Hirigoyen, pois, diante dos casos perversos aqui já estudados, acreditamos ser necessário e importante mostrar para a sociedade o quão esse fenômeno deve ser reprovado e repudiado pelo Estado através da tipificação no código penal. Acreditamos, também, que a criminalização do assédio moral com suas devidas punições e responsabilizações possam atuar também de forma preventiva, pois, se não evitarem a conduta ilícita por uma questão de moral, evitarão por uma questão jurídica. Seria algo semelhante

ao que acontece com os fotos sensores das estradas: muitos só respeitam o limite de velocidade para evitarem de serem multados.

Ainda sobre a importância de uma lei que criminalize o assédio moral, temos que sua inexistência tem corroborado para a falta de uniformidade de entendimento pelos tribunais conforme veremos.

Para exemplificar, Frontzek (2009) nos traz a ambiguidade gerada entre os resultados de um julgamento e do seu recurso.

No caso em exame, contudo, não vislumbro nos autos, pelo conjunto de informações prestadas pelas testemunhas, quaisquer elementos capazes de configurar o alegado assédio moral descrito na petição inicial. [...] Quanto ao comportamento do Sr. [...] não se verifica também comportamentos agressivos ou prejudiciais em face da reclamante. Na verdade, embora o Sr. [...] fosse um pouco mais ríspido com todos os funcionários, não há elementos que possam dizer que este praticava sobre a reclamante, atos de discriminação ou assédio. A personalidade mais ríspida do Sr. [...] não pode ser interpretada como assédio, principalmente se levarmos em conta que tal gerente era rígido com todos os funcionários, porém sempre de forma respeitosa (FRONTZEK, 2009, p. 36).

Diante desse veredito, o juiz alegou que as provas apresentadas não constituem elementos caracterizadores do assédio moral. Não conformada com o resultado, a advogada de Fernanda recorreu dessa primeira decisão desfavorável. Com isso, foi eleito um novo julgamento e a segunda juíza apresentou o seguinte parecer oposto ao primeiro:

Diante do contexto fático delineado, sobretudo na CAT de que a reclamante foi acometida de transtornos mentais desencadeados por condições inadequadas de trabalho, restou comprovada, indubitavelmente, a existência do nexos causal entre a doença psiquiátrica que acometeu a recorrente e as atividades por ela desenvolvidas na recorrida. [...] Ademais, analisando-se a prova oral anteriormente transcrita, depreende-se que houve comentários acerca das condições econômicas da obreira, além do tratamento ríspido a ela dispensado pelo gerente da agência. As situações descritas, por certo, causam constrangimentos à pessoa exposta, o que configura a ocorrência de assédio moral. [...] Acrescente-se que não há nos autos qualquer indício de que os transtornos mentais que acometeram a autora fossem preexistentes a sua admissão (FRONTZEK, 2009, p. 37).

Conforme visto, acreditamos que a falta de uma lei que tipifique o assédio moral tenha contribuído para que os dois juízes apresentassem esses entendimentos antagônicos no que se refere aos elementos caracterizadores do assédio moral. Aos juízes, sempre caberá o aspecto interpretativo dos fatos. Contudo, a falta de uma legislação específica sobre o assunto em epígrafe, pode

levar a subjetividade de um juiz a erros de interpretação, pois o resultado dependerá do grau de conhecimento do juiz que julgará.

De acordo com Cardoso e Almeida (2016), buscou-se elucidar o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) e do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP) sobre a definição de assédio moral e seus elementos caracterizadores. Bem como verificar se há uma uniformidade decisória entre esses tribunais.

Durante a pesquisa realizada pelos últimos dois autores, foi verificado que, dentre os julgamentos sobre assédio moral, em apenas seis traziam as definições sobre o fenômeno em questão conforme abaixo:

Tabela 4 - Elementos aclarados nos acórdãos

DADOS DO ACÓRDÃO	ELEMENTOS ACLARADOS NOS ACÓRDÃOS
Acórdão nº 1 Origem: TRT-15 Proc. n.: 0001518-58.2013.5.15.0056	Conduta sistemática, prolongada e abusiva; exposição do trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes; desestabilização emocional; ofensa ao direito de personalidade.
Acórdão nº 2 Origem: TRT-15 Proc. n.: 0010471-54.2013.5.15.0074	Conduta abusiva, repetitiva e prolongada; natureza psicológica; capaz de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica; ameaça do emprego e deterioração do ambiente de trabalho; pode se configurar por um único fato, sendo este gravíssimo.
Acórdão nº 3 Origem: TJSP Proc. n.: 0001409-20.2012.8.26.0348	Conduta contínua, exacerbada, direcionada a uma pessoa ou a grupo específico, no intuito de causar desequilíbrio emocional à vítima.
Acórdão nº4 Origem: TJSP Proc. n.: 3001942-52.2013.8.26.0554	Perseguição contínua e ostensiva; acarreta danos às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais.

continua

DADOS DO ACÓRDÃO	ELEMENTOS ACLARADOS NOS ACÓRDÃOS
Acórdão nº 5 Origem: TJSP Proc. n.: 0000149-49.2012.8.26.0204	Conduta reiterada; agressão sistemática; provoca constrangimentos e humilhações; almeja acarretar desestabilização emocional.
Acórdão nº 6 Origem: TJSP Proc. n.: 1011038-76.2013.8.26.0053	Abuso ou desvio de autoridade que, aproveitando-se de sua condição hierárquica, repetida e continuamente sujeita o subordinado ao ridículo, humilhando-o, de forma a atingir a sua autoestima e segurança.

Fonte: CARDOSO; ALMEIDA (2016, p. 338)

Segundo os autores, não bastasse a ausência de uma explanação sobre a definição do tema, ainda foi possível identificar visões divergentes sobre os elementos caracterizadores, como se observa no Acórdão nº 2: “pode se configurar por um único fato, sendo este gravíssimo”.

Percebemos que dentre os acórdãos acima apresentados, o acórdão nº 2 foi o que trouxe o maior número de elementos caracterizadores do assédio moral. Contudo, destoou de toda a literatura até aqui apresentada sobre assédio moral quando considerou que o assédio pode ser configurado mediante a prática de apenas uma só conduta de natureza gravíssima.

Diante do conflito de jurisprudência entre esses tribunais acerca dos aspectos de definição e elementos caracterizadores, os autores afirmam:

Entende-se que, em decorrência de não ser pacífica a doutrina no tocante à conceituação e aos elementos caracterizadores do assédio moral, poderia a jurisprudência contribuir para a uniformização do entendimento acerca do fenômeno em questão, conferindo aos jurisdicionados maior segurança jurídica (CARDOSO; ALMEIDA, 2016, p. 342).

Outra vez, percebe-se que a ausência de uma lei federal específica sobre o assédio moral tem gerado conflitos de entendimentos por nossos tribunais. Haja vista que estão pecando em preceitos básicos como definição e elementos caracterizadores. Por isso, somos a favor da criminalização do assédio moral com o

objetivo de prevenção, responsabilização e para trazer uma uniformidade de entendimento entre os nossos tribunais.

6 METODOLOGIA

Este capítulo nos traz uma descrição sobre a classificação da pesquisa quanto à abordagem, ao objetivo, aos procedimentos, ao local, à técnica de coleta e análise de dados.

6.1. Delineamento da pesquisa

A pesquisa científica tem, como procedimentos, métodos e técnicas que visam identificar respostas para um problema central (GIL, 2002). De acordo com o tipo de pesquisa a ser desenvolvida, a metodologia apresenta distintas alternativas e instrumentos de acordo com o que se deseja investigar (PRODANOV; FREITAS, 2013).

De acordo com Prodanov e Freitas (2013), os autores trazem sobre a abordagem qualitativa:

Considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Esta não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas (PRODANOV; FREITAS, 2013, p.70).

De acordo com a intenção de atingir o objetivo que se pretendeu investigar nessa pesquisa, o presente estudo se utilizou da abordagem qualitativa de acordo com as características apresentadas pelos citados autores.

Godoy (1995) nos traz que a abordagem qualitativa oferece três possibilidades de pesquisa: documental, estudo de caso e a etnografia. Sobre documentos, Godoy traz:

A palavra “documentos”, neste caso, deve ser entendida de uma forma ampla, incluindo os materiais escritos (como, por exemplo, jornais, revistas, diários, obras literárias, científicas e técnicas, cartas, memorandos, relatórios), as estatísticas (que produzem um registro ordenado e regular de vários aspectos da vida de determinada sociedade) e os elementos iconográficos (como, por exemplo, sinais, grafismos, imagens, fotografias, filmes) (GODOY, 1995, p. 21).

Nessa pesquisa, o documento utilizado traz informações sobre os registros de denúncia de assédio moral que não foram levantados pelo autor. Trata-se de um registro fornecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (TEM). Dados estes que foram coletados por terceiro e analisados pelo autor, como veremos posteriormente.

Quanto aos objetivos, a presente pesquisa se classifica como descritiva. Segundo Gil (2002), a pesquisa descritiva tem como objetivo principal a descrição de características de determinada população ou fenômeno, inclusive com o estabelecimento de relação entre variáveis. Dentre os tipos de pesquisa descritiva, o autor cita as que se propõem a estudar junto ao atendimento de órgãos públicos de uma comunidade os índices por ele registrado. Conforme Prodanov (2013), o pesquisador deve realizar registros e descrições sem interferir nos fatos relacionados à variável estudada, pois não possui a prerrogativa de interferir na pesquisa. Apenas observa, registra, analisa e ordena os dados. Podendo se utilizar, para coletas de dados, de técnicas como a entrevistas, o formulário, o questionário, o teste e a observação.

Com relação à técnica de pesquisa, caracteriza-se como bibliográfica, pois, conforme Marconi e Lakatos, esse trabalho se desenvolveu a partir de materiais já escritos e tornados públicos com relação ao tema em estudo. Prodanov (2013) acrescenta que o autor da pesquisa deve verificar a veracidade dos dados coletados a fim de que seja detectado possíveis incoerências ou contradições nos materiais analisados. Principalmente quando se trata de dados coletados na internet.

6.2 População da pesquisa

Sobre o conceito de universo ou população, Marconi e Lakatos (2003) nos trazem como definição o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum. A delimitação do universo ocorre com o objetivo de trazer um grupo de pessoas que serão pesquisadas de acordo com características comuns como, por exemplo, sexo, faixa etária, organização a que pertencem, comunidade onde vivem etc.

Sobre o conceito de amostra, as autoras acima nos trazem que se trata de uma parte ou porção do universo que se pretende pesquisar. É um subconjunto do universo que deve ser selecionado de forma conveniente. Nesse contexto, o presente trabalho utilizou como amostra trabalhadores que participaram voluntariamente de uma entrevista abrangendo os setores público e privado. Sendo quatro trabalhadores do setor público e três do setor privado. Além desse universo, a presente pesquisa também contou com outra população de 153 vítimas de assédio moral que realizaram denúncia junto ao TEM no período de 2014 a maio de 2019.

6.3 Coleta de dados

Segundo Fonseca (2012), na coleta de dados é o momento do trabalho onde o pesquisador se utiliza de vários instrumentos com o objetivo de trazer várias informações sobre a realidade. Tendo a entrevista como um dos instrumentos mais utilizados no campo da ciência humana. Segundo o autor, é através da coleta de dados que o pesquisador obterá informações para o desenvolvimento de sua pesquisa.

Conforme Gil (2002), a entrevista pode ser entendida como uma técnica onde o entrevistador e entrevistado se comunicam entre si onde esse responde às questões elaboradas por aquele com o objetivo de obter informações inerentes à pesquisa. Fonseca (2012) complementa que a conversa deve ter um objetivo definido como informações relacionadas ao assunto da pesquisa. Também acrescenta que as perguntas são realizadas oralmente e as respostas são registradas por escrito ou gravadas de acordo com o consentimento do entrevistado.

Nesse sentido, a atual entrevista foi registrada por meio de áudio com a autorização de cada entrevistado. O pesquisador elaborou um Termo de Consentimento para que cada entrevistado formalizasse sua autorização em participar da entrevista de forma gravada através de áudio. Durante as buscas por voluntários, foi percebido uma certa vontade de sigilo quanto aos nomes do entrevistado e da empresa. Por isso, o pesquisador definiu que as identidades das pessoas e empresas seriam tornadas sigilosas com o intuito de trazer uma maior segurança nos depoimentos. Destarte, cada integrante da pesquisa foi chamado por entrevistado.

De acordo com Fonseca (2012), a entrevista ainda pode ser classificada como estruturada e não estruturada. Dessa forma, foi utilizada a entrevista do tipo estruturada conforme a definição do autor:

Consiste de perguntas determinadas, isto é, apresenta uma série de perguntas conforme um roteiro preestabelecido. Esse roteiro deverá ser aplicado a todos os entrevistados, sem alteração do teor ou da ordem das perguntas, a fim de que se possam compara as diferenças entre as respostas dos vários entrevistados (FONSECA, 2012, p. 37).

6.4 Procedimento

Segundo Fonseca (2012), o procedimento de pesquisa é a descrição de como os indivíduos foram avaliados, inclusive o a situação e o momento em que a pesquisa foi realizada.

No presente trabalho, os indivíduos foram avaliados por meio de uma entrevista e de acordo com os registros de assédio moral junto ao MTE como serão descritos logo abaixo.

A entrevista foi formada por dois grupos de trabalhadores que apresentam como característica comum o tipo de organização a que pertencem, ou seja, foram entrevistados trabalhadores dos setores público e privado. Foram desenvolvidos dois roteiros de entrevista. Um modelo para cada desses dois setores. Para o setor público, o roteiro foi composto de onze perguntas. Já para o setor privado, foi composto de doze perguntas. Diante das situações comuns no que tange as consequências de um ambiente qualquer, as dez primeiras questões são idênticas em ambos os roteiros. Ficando as demais questões diferenciadas com o intuito de identificar particularidades entre os setores público e privado de trabalho.

As entrevistas com os trabalhadores dos setores público e privado ocorreram entre os dias 17 de maio e 02 de junho de 2019. As entrevistas duraram em média 50 minutos cada e os locais foram escolhidos de acordo com a conveniência para os entrevistados. Os primeiros que tiveram oportunidade de participar da entrevista foram os quatro trabalhadores do setor público. Desses, os dois primeiros foram entrevistados em um espaço reservado na Universidade onde estudavam por volta das 18:00 e 20:00h, respectivamente. O entrevistado 3 recebeu-me em sua propriedade na noite de um sábado por volta das 19:30h. Já o entrevistado 4 se dispôs a ser entrevistado na casa do pesquisador na tarde de um

domingo por volta das 15:00h. Em seguida, a pesquisa seguiu com as entrevistas dos três trabalhadores do setor privado. Desses, o entrevistado 1 foi entrevistado em um ambiente reservado na Universidade onde estudava. Já os entrevistados 2 e 3 se dispuseram a serem entrevistados na residência do pesquisador em dias da semana por volta das 19:00h.

Quanto à pesquisa documental junto ao MTE, inicialmente foi protocolado um ofício destinado ao Superintendente Regional do Ceará, o senhor Fábio Zech Sylvestre. O ofício teve como solicitação o acesso ao banco de dados de acordo com o interesse dessa pesquisa como, por exemplo, total de casos de assédio moral registrados, casos por gênero e faixa etária, de acordo com o setor de atividade, forma de assédio e por setor público e privado. Diante da autorização do Superintendente, esse Órgão passou a se comunicar com o pesquisador por meio do e-mail na pessoa do Sr. Daniel Arêa Leão Barreto – Chefe do Setor de Fiscalização do Trabalho.

6.5 Análise de dados

Segundo Fonseca (2012), na análise de dados, o autor organiza e analisa todas as informações encontradas na coleta de dados de forma organizada e sintética através de análise e julgamento.

Conforme Gil (2002), o processo de análise de dados se desenvolve através de técnicas como codificação das respostas, tabulação de dados e cálculos estatísticos. Podendo ocorrer interpretação de dados com o objetivo de estabelecer uma ligação entre a fundamentação teórica e os resultados obtidos.

Prodanov (2013) nos traz a Análise de Conteúdo como uma técnica para analisar os dados de uma pesquisa qualitativa. Sendo assim, a investigação qualitativa desse trabalho se utilizou dessa técnica como uma forma de analisar e interpretar os dados com o fim de responder ao problema investigado nessa pesquisa.

Após a realização da pesquisa, os resultados das entrevistas foram interpretados em consonância com as teorias científicas apresentadas na fundamentação teórica do estudo. Todos os aspectos importantes da entrevista foram comparados teoricamente com aquilo que foi observado. Antes de iniciar essa

análise, foi realizada uma releitura minuciosa de todo o trabalho com o intuito de facilitar uma análise criteriosa dos dados coletados.

As informações sobre os registros de assédio moral junto ao MTE foram tabuladas e interpretadas à luz da fundamentação teórica da presente pesquisa. Dessa forma, essas informações foram transformadas em um banco de dados no *Excel* com a finalidade de se criar gráficos.

7. RESULTADOS

Este capítulo apresenta os resultados obtidos em duas etapas. A primeira análise será referente às entrevistas realizadas com os trabalhadores dos setores público e privado. Na segunda etapa, a análise será referente aos casos de assédio moral registrados junto ao MTE.

7.1 Análise das entrevistas

Nesta etapa da pesquisa, foram analisadas as entrevistas realizadas com sete trabalhadores vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho. Sendo quatro do setor público e três do setor privado. A análise será realizada separadamente entre os setores público e privado com o fim de posteriormente identificar as particularidades de cada um.

Diante dos conflitos de jurisprudência entre os tribunais sobre os elementos caracterizadores de assédio moral, foi explicado para os entrevistados que o pesquisador preferiu se utilizar da expressão tratamento inadequado como sinônimo de assédio moral com o fim facilitar o entendimento durante a pesquisa.

A primeira questão se referiu se no local de trabalho do entrevistado, se ele já havia recebido algum tipo de tratamento inadequado. Tendo, ainda, sido perguntado, caso a resposta fosse, sim, como o fato aconteceu.

Dentre os quatro entrevistados do setor público, o entrevistado A disse passar por humilhações, além de outros colegas, por meio de brincadeiras, piadas, músicas ofensivas e chacota cujo objetivo é colocar sua autoestima para baixo. O entrevistado B disse passar por cobranças inadequadas. Que é comum seus chefes cobrarem tudo o que querem e como querem. Relatou que existe uma linha tênue entre o certo e errado e muitas vezes tem que se submeter a fazer o errado sob ameaça de transferência do local de trabalho para outros municípios. O entrevistado C relatou ter recebido tratamento que feriu sua dignidade e autoestima. O agressor ignorava sua presença, chegando a cumprimentar a todos na sala, menos a vítima. Também foi chamado de preguiçoso e foi mandado que calasse a boca, pois seu gestor não queria mais ouvir sua voz. Posteriormente teve sua avaliação de desempenho desqualificada de forma viciada e foi corrigida parcialmente mediante

recurso administrativo. Posteriormente foi dispensado da função de forma discricionária sem critério avaliativo. O entrevistado D relata passar por cobrança injusta. O gestor cobra um nivelamento com colegas de trabalho que se excedem nas atividades com o fim de serem indicados a uma função gratificada. Isso tornou-se um modelo de gestão no trabalho.

Quanto aos entrevistados do setor privado, o entrevistado E nos trouxe que seu gestor lhe pede tarefas absurdas que são impostas somente à vítima. Esse entrevistado trabalha no setor de logística, mas foi atribuído a ele abrir o portão por cerca de 50 vezes/dia com um deslocamento de 200m, aproximadamente, em cada abertura. Isso atrapalha suas atividades primárias e lhe traz dores nos pés e fadiga. Quando demora, seu chefe o trata com palavras de baixo calão na frente de todos. Inclusive, seus amigos passaram a lhe atribuir apelidos que denigrem sua dignidade e essa situação já se transformou em uma cultura na empresa. O entrevistado F relata que foi tratado com arrogância como se não soubesse fazer nada no trabalho. Chegou a ser colocado para ficar só pregando botões, uma atividade bem aquém de sua atribuição e capacidade na empresa. Seus colegas também são vítimas das condutas abusivas no ambiente de trabalho. O gestor chegou a tirar o material da mão de uma amiga dizendo que ela não ia fazer mais nada dentro da empresa. A gestora passava cobranças injustas fora das atribuições. Chegando ao ponto de gritar no salão: *“Quem quiser moleza que sente no pudim”*. O entrevistado G disse que os seus gestores se utilizam de expressões e posturas que faltam com respeito. Utilizam termos baixos que vão além do respeito humano. Relatou que foi vítima de uma conduta abusiva por conta de uma desconfiança, pois teve seu armário revistado por conta de um material que havia sumido.

“O que eu percebo muito é que existe expressões assim de falta de respeito, de postura, né, por às vezes não tratar com a formalidade que eu acho que é importante. E não se perder e usar termos muito baixo de, assim, que para mim vai além do respeito humano. Por que às vezes as pessoas acham que...é... por que tem que uma coisa dar certo, não importa como vai ser feito para dar certo, então, a pressão nesse trabalho para que a coisa aconteça, a falta do pensamento de cuidar também desse ser humano, que tá lá para fazer seu trabalho da melhor forma, e que as coisas podem, sim, ser pedida de maneira mais branda e mais respeitosa” (Entrevistado G).

Diante dos relatos acima, percebeu-se ser comum entre os setores público e privado as práticas de assédio, haja vista que abrangem as diversas formas

de assédio conforme visto na literatura sobre assédio moral. Dessa forma, os relatos de tratamento inadequado se complementaram no que tange as condutas abusivas como humilhação em forma de brincadeira e piadas, cobrança inadequada e injusta, ataque à dignidade e arrogância.

Na ausência de uma lei específica, percebe-se que as ofensas acima merecem uma tutela nas legislações já existentes como CF/88, Código Penal, CLT e Código Civil, conforme visto no capítulo quinto.

A segunda pergunta buscou saber quem tinha sido o agente desse tratamento inadequado.

No âmbito do setor público, dois entrevistados relataram ter sofrido assédio por parte do superior hierárquico e colegas do mesmo nível hierárquico. O terceiro disse que foi apenas de colegas do mesmo nível hierárquico. Já o quarto afirma que foi vítima do superior hierárquico e acrescenta que seu gestor tinha um perfil de assediador nato. Ele praticava condutas abusivas com todos e não se comportava como supervisor, mas, sim, como o dono da unidade de trabalho. Atuava com abuso de poder e de forma inadequada.

Já entre os entrevistados do setor privado, dois sofreram o assédio por parte dos superiores hierárquicos e colegas. O terceiro foi apenas do superior hierárquico.

De acordo com os relatos sobre os agentes do assédio moral, pode-se observar que as modalidades de assédio ficaram distribuídas da seguinte forma: tivemos a predominância do assédio misto com quatro casos. Em seguida tivemos dois exemplos de assédio vertical descendente e, por último, um único caso de assédio horizontal.

Na sequência, foi indagado sobre como esse tratamento inadequado ocorreu. Se de forma pontual ou houve recorrência

Dentre os entrevistados do setor público, o entrevistado A nos trouxe que o assédio por ele vivenciado se deu de forma recorrente e crescente. Aos poucos as agressões foram se intensificando. Chegou ao ponto de os agressores dançarem, literalmente, com piadas agressivas. Essa situação acontecia todos os dias e durou três anos. O entrevistado B relatou que além de recorrente, era uma prática de gestão da empresa. O entrevistado C disse que os insultos e humilhações

aconteciam todos os dias. O entrevistado D relatou que a prática foi recorrente com todos os colegas de trabalho.

Já com relação ao setor privado, o entrevistado E disse que todos os dias recebe xingamento alto na frente de colegas e clientes da empresa conforme exemplifica:

“Eu passei por situações que tava lá, né, fui fazer uma tarefa próxima à recepção onde ele chegou e viu que eu tava fazendo algo errado e me deu um carão muito forte. Tinha pessoas na recepção de fora da empresa. Então eu saí do ambiente onde levei o carão lá e eu passei pela recepção e vi as pessoas e eu fiquei muito mal” (Entrevistado E).

A entrevistada F disse que era recorrente e traz:

“Era recorrente com minha superior imediata, né, onde ela sempre tava procurando um motivo de mostrar que sabia mais do que eu, de que somente ela iria fazer viagens e eu não, e que por mais que minhas peças tivessem uma... uma saída muito rápida, né, nas vendas, mas somente ela tinha vez. Então ela estava constantemente. Então era recorrente. Tá!” (Entrevistada F).

A entrevistada G disse que o comportamento inadequado era recorrente, principalmente na ocasião da existência de eventos para clientes.

Nessa questão, todos foram unânimes em confirmar que a prática do assédio se deu de forma recorrente. Alguns disseram que além de ser uma conduta diária, também chegava a ser um modelo de gestão da empresa. O primeiro entrevistado trouxe que seu assédio moral durou três anos e só teve fim quando conseguiu uma transferência de setor.

A quarta pergunta foi se em algum momento o entrevistado se sentiu culpado por esse tratamento inadequado?

Segundo Hirigoyen (2017), o agressor utiliza de mecanismos de desvalorização e de culpa para desestabilizar a vítima, levando-a a se sentir culpada por cometer tal falha e que esse sentimento acentua-se quando a vítima é uma pessoa que possui uma propensão natural a se sentir culpada. Nesse sentido, a autora nos traz como um relato do seu livro: “Eu me pergunto até que ponto eu mesma não provoqueei isso” (HIRIGOYEN, 2017, p. 84).

Diante do exposto, apenas o Entrevistado G disse não se sentir culpado diante do comportamento abusivo que sofrera, alegando que sempre teve consciência de não ser a raiz do problema que gerou tal abuso.

A próxima pergunta recorreu sobre como o entrevistado reage diante de tal tratamento inadequado.

Diante de tal pergunta, percebeu-se dois comportamentos distintos entre os entrevistados de uma forma geral. Para os entrevistados do setor público, o isolamento foi a reação mais comum e para os entrevistados do setor privado, o medo foi o principal elemento identificado para a falta de reação, pois o medo de ser demitido os paralisou diante de tal tratamento.

O entrevistado D, afirmou que por ser funcionário público e possuir estabilidade, sentiu-se encorajado para confrontar o agressor, travando uma discussão e buscou o gerente da unidade para relatar o ocorrido conforme abaixo:

“Eu me senti seguro porque dentro da empresa pública a gente tem um mecanismo de defesa que é o sindicato. Não que não exista na estrutura privada, mas a gente sabe que o trabalho que ele exerce dentro das instituições públicas ele é mais favorável pela própria estabilidade do trabalhador” (Entrevistado D).

Conforme dito por Hirigoyen no subitem 4.2 dessa pesquisa, no setor privado, o medo da demissão faz com que o trabalhador se submeta a um tratamento abusivo, o que se comprova no relato do entrevistado G.

“Para mim foi muito, muito, muito constrangedor. Fui para casa muito ruim. Mas no dia seguinte eu procurei uma superior abaixo da pessoa que mandou agir dessa forma e falei, e relatei que realmente foi uma conduta errada e que eu sabia também que se eu trabalhasse numa repartição pública eu poderia ir mais além, mas como eu trabalho em uma empresa privada ia ficar por ali mesmo” (Entrevistado G).

A sexta pergunta buscou conhecer quais os impactos negativos percebido pelo entrevistado no seu ambiente de trabalho

Todos os entrevistados do setor público responderam que a desmotivação e a queda na produtividade foram os principais impactos negativos. O entrevistado C chegou a classificar o ambiente de trabalho como hostil e doentio, diante dos impactos negativos ao qual ele fora exposto.

A desmotivação também é um dos impactos negativos mais citados dentre os entrevistados do setor privado, em especial, o entrevistado E, que diante da desmotivação deixou de apresentar ideias para de melhoria para a empresa e que passou a fazer somente o básico e suficiente para não ser demitido, pois alega que perdeu a energia para trabalhar.

A sétima pergunta teve a intenção de conhecer a opinião dos entrevistados se o problema ocorrido no ambiente de trabalho trouxe impactos na sua vida pessoal?

Os relatos colhidos para essa pergunta foram bastante impactantes pois pode-se comprovar que o assédio moral transcende o ambiente de trabalho causando danos psicoemocionais na vida do trabalhador. A lista de sintomas é interminável.

O entrevistado A relatou que sentiu depressão e algo próximo à Síndrome do Pânico. Não sentia vontade de trabalhar, nem se alimentava direito e sua maior vontade era permanecer na cama. O entrevistado B relatou que houve uma somatização de sintomas como enxaqueca, insônia e Síndrome do Pânico. O entrevistado C disse, ainda, que houve momentos de intensas crises de choro e que seu sistema emocional travou, impossibilitando o mesmo de andar. Bem como fora acometido por uma insônia severa. O entrevistado acrescentou que obteve apoio do cônjuge para lidar com tal situação. O entrevistado D foi acometido de irritabilidade, nervosismo, que sucederam em conflitos familiares.

No setor privado os impactos negativos na vida pessoal causados pelo assédio moral, são similares aos ocorridos aos entrevistados do setor público. Haja vista que a pergunta em epígrafe se refere à esfera pessoal do indivíduo. O entrevistado E se denominou uma pessoa ansiosa por natureza, contudo, o problema no ambiente de trabalho tem potencializado essa característica pessoal. Relatou que nas proximidades ao trabalho sentia-se angustiado e que a agressividade estava se tornando comum em seu comportamento no ambiente de trabalho. Para o entrevistado F, os impactos negativos levaram-no a procurar ajuda médica para solucionar os sintomas advindos de problema em seu ambiente de trabalho.

“Me impacta até hoje porque foram tão...é...tão constrangedores que às vezes quando eu sonho que eu estou voltando a trabalhar nessa empresa para mim é um tormento, né, e assim eu me sinto muito mal, eu me acordo com a sensação, sabe, de ...de tá doente” (Entrevistado F).

O entrevistado G narrou que sentiu diversos sintomas como peso no corpo, dor de cabeça, insatisfação, tristeza, desconforto e abalo emocional. Contou

com apoio do cônjuge e amigos e, aos poucos, os sintomas advindos do tratamento abusivo ocorrido no ambiente de trabalho foram sendo superados.

Diante desse impacto em sua vida pessoal, caso tenha sentido, a pergunta oito quis saber se houve necessidade de afastamento e/ou tratamento sob orientação médica?

Dentre os entrevistados do setor público, os entrevistados A e B relataram que, embora não tenham se afastado, é comum o afastamento de colegas vítimas do assédio moral. Trazendo assim, nível considerado de absenteísmo na organização. Já os entrevistados C e D contaram que, além de fazerem uso de medicação de uso controlado, sentiram necessidade de afastar-se das atividades por orientação médica. No caso do entrevistado C, o afastamento deu-se por um período superior a um ano, onde ele teve que retornar ao trabalho mediante um processo de reabilitação.

Para o setor privado, o medo de ser demitido foi um fator preponderante, segundo relatos, para que nenhum dos entrevistados tenham se afastado das suas atividades laborais. Como fora descrito na questão anterior, o entrevistado F, procurou ajuda com psiquiatra, realizou terapia com psicólogo e fez uso de medicação controlada. O entrevistado G encontrou na terapia uma forma de desenvolver uma estrutura mental para poder atravessar o conflito vivido no ambiente de trabalho.

Diante do tratamento inadequado recebido, a nona pergunta recaiu sobre como foi realizada a denúncia.

Os entrevistados A e B do setor público relataram que apenas informaram verbalmente ao seu superior imediato. O primeiro deles disse que não formalizou de forma escrita por acreditar que essa cultura não mudaria em se tratando de órgão público. O segundo disse que, diante de sua denúncia, o agressor foi protegido pelo gestor imediato desse. Em consonância com o pensamento de corporativismo que há no funcionalismo público, levantado pelos entrevistados A e B, o entrevistado C disse que inicialmente tentou resolver no âmbito administrativo quando passou por uma desqualificação em sua avaliação de desempenho. Afirmou que houve uma correção parcial, ou seja, continuou desqualificado por permanecer com um resultado inferior ao real obtido. Nesse contexto, o entrevistado C ficou desacreditado em resolver seu problema de assédio moral no âmbito administrativo

por acreditar que não lograria êxito por conta da influência do agressor. Dessa forma, decidiu buscar amparo no âmbito da justiça mediante a contratação de um advogado e abertura de um processo judicial. O entrevistado D realizou denúncia interna após ser desqualificado por meio de uma ferramenta de avaliação de desempenho. Tendo como resultado a correção de sua avaliação.

Diante da desqualificação citada pelos entrevistados acima, Hirigoyen nos traz que o processo de desqualificar é uma das modalidades de assédio como segue: “Pode-se, assim, levantar progressivamente a dúvida sobre a competência profissional de um empregado, pondo em questão tudo que ele faz ou diz” (HIRIGOYEN, 2017, p. 77).

Dentre os entrevistados de setor privado, o E disse que tem vontade de realizar uma denúncia, contudo, alegou desconhecer a área jurídica e não saber com qual instrumento, nem como poderia buscar ajuda junto à justiça. Também disse que tem medo de perder o emprego e não ganhar nada com isso. O entrevistado F buscou ajuda no sindicato de sua categoria e foi orientado a identificar duas testemunhas. Mas viu que isso seria quase impossível, haja vista que seus colegas de trabalho não teriam coragem de testemunhar pelo medo de serem demitidos. Já o entrevistado G disse que apenas levou o caso ao conhecimento de um superior hierárquico.

Na décima questão foi perguntado ao entrevistado se ele teve ou teria dificuldade de comprovar esse tratamento abusivo que passou.

No que tange à dificuldade de comprovação do assédio moral, existe um ponto em comum entre os setores público e privado, que é a ausência de testemunhas por conta do medo.

Os entrevistados A e B disseram que a melhor forma seria através de testemunhas, contudo, afirmaram que seus colegas de trabalho teriam medo de se expor diante desse assunto ainda tão desconhecido e temido. Prontamente, os entrevistados C e D responderam que seria muito difícil comprovar que foram vítimas de assédio moral, pois nem sempre é possível obter a materialização das condutas abusivas. Onde, muitas vezes, a própria vítima chega a ficar com dúvida da perversidade de gestos velados.

Quanto à sutileza do assédio moral, Hirigoyen (2017) traz:

A agressão não se dá abertamente, pois isso poderia permitir um revide; ela é praticada de maneira subjacente, na linha da comunicação não-verbal: suspiros seguidos, erguer de ombros, olhares de desprezos, ou silêncios, subentendidos, alusões desestabilizantes ou malévolas, observações desabonadoras... (HIRIGOYEN, 2017, p. 77).

O entrevistado C trouxe-nos um pensamento relevante no que diz respeito à materialização de provas contra o assédio moral, principalmente quando apenas há a contradição de diálogos. Destarte, o referido entrevistado relatou:

“Às vezes, a gente tem a ideia de que o assédio é quando o outro exagera a voz, quando parte para palavras de baixo calão. Não, o assédio pode se dar de forma muito discreta, muito sutil realmente. E... como também pode se dar de forma sutil, quase que imperceptível, vai ser muitas vezes sob o olhar do assediado em que vai se configurar essa situação. Em algum momento realmente é muito difícil. Você é assediado, você é coagido, você é oprimido e se há essa dificuldade da gente materializar... da gente exprimir esse assédio? É mais difícil ainda a gente denunciar. Se a gente não consegue nem mostrar em que momento houve o assédio, imagina denunciar” (Entrevistado C).

Os entrevistados E e F do setor privado têm o mesmo pensamento dos entrevistados A e B, ou seja, acreditam que a melhor forma de comprovar o assédio seria por meio de testemunhas, mas também esbarram no medo, pois seus colegas acreditam que seriam facilmente demitidos por testemunharem tais condutas. O entrevistado G relatou a não denúncia baseado na ausência da estabilidade no setor privado, conforme relato:

“Muito difícil. Muito difícil. Como eu relatei no início, eu trabalho em uma empresa privada, onde a gente não tem muito esse poder de...de levar o que acontece de...de insatisfatório para o empregado, né. Então realmente a nossa postura muitas vezes é aceitar, tentar buscar resolver de maneira madura e não tem como ir muito além não...tem não” (Entrevistado G).

A próxima pergunta foi específica para o grupo do setor público. Enquanto as duas subsequentes foram apenas para o grupo do setor privado. Assim, a décima primeira pergunta buscou saber do entrevistado do setor público quais fatores considera ter contribuído para a prática desse tratamento abusivo no âmbito da administração pública.

Foi verificado de forma unânime no setor público que a prática do assédio moral tem como objetivo desenvolver a sensação de poder no âmbito da administração pública. O entrevistado B respondeu que em seu setor o gestor age pelo poder e que isso pode ser percebido através de gestos e falas que denotam posse conforme seu relato:

“Isso aqui é como se fosse a ...a minha casa. Eu tô fazendo isso aqui e é meu. Esse departamento aqui é meu, é do meu jeito. Eu faço o que eu quero. Eu deixo de fazer o que eu quero. Então fica muito à mercê dessas pessoas que agem dessa forma. É uma forma muito...é um abuso de poder. Existe muito abuso de poder” (Entrevistado B).

O entrevistado C nos informou através da sua resposta que agressor descumpria as normas da empresa, haja vista que esse encontra-se subordinado a uma administração central em Brasília. Deixando-o, assim, com liberdade para agir conforme sua conveniência. Fato esse que facilitou para que ele se utilizasse da máquina pública para destruir a vítima e ferir sua dignidade como uma forma de exercer o poder. O entrevistado D relatou que o gestor desmerece a vítima através do estereótipo de que a qualidade do serviço público é baixa porque o empregado público se confia na estabilidade. Abordou a estabilidade no serviço público sob duas vertentes, pois a estabilidade que encoraja a vítima a se defender, também favorece o gestor a agir de forma arbitrária no âmbito da administração pública.

A décima segunda pergunta considerou se o entrevistado sendo da iniciativa privada, quais fatores considera ter contribuído para a prática desse tratamento abusivo no âmbito da empresa

O entrevistado E relatou que o principal fator para a prática do abuso no seu trabalho é a liberdade de demissão que o empregador possui. Disse que o gestor trata seus funcionários como robô sob ameaças de que os troca quando quiser. Coagidos pelo medo de perder o trabalho, as vítimas se submetem a tal tratamento abusivo. Também disse que, por se tratar da iniciativa privada, as empresas possuem mais liberdade de infringir o contrato de trabalho. No seu caso, é registrado em sua carteira de trabalho um salário abaixo do que ele recebe de fato. Impactando, assim, em seus direitos previdenciários. Além de não pagar nem compensar as horas extras trabalhadas. O entrevistado F disse que a carência de conhecimento, por parte dos trabalhadores, acerca dos direitos trabalhistas, contribui para a prática abusiva no âmbito do setor privado. Relatou que é comum as mulheres trabalharem em plena licença maternidade. Bem como não pagar nem compensar as horas extras trabalhadas. O entrevistado G disse que na iniciativa privada o principal fator para a prática da conduta abusiva é a busca por resultados, pois os gestores se utilizam de qualquer meio para atingir os objetivos.

Por fim buscou-se saber se o fato do seu vínculo empregatício ser regido pela CLT, onde o empregador possui o direito de rescindir unilateralmente o contrato de trabalho, se isso lhe trouxe medo de oferecer a denúncia pelo tratamento abusivo sofrido no ambiente de trabalho. Seguido de uma justificativa. Nessa pergunta, todos foram unânimes em dizer que sentem medo de oferecer uma denúncia por conta da liberdade que os gestores têm de demitir. Sobre esse medo, o entrevistado E relatou:

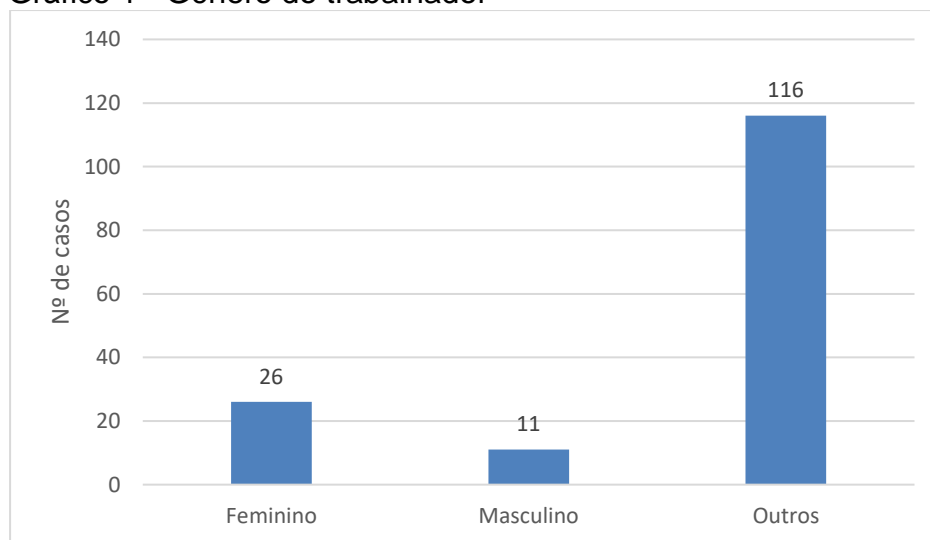
“Sim. Tenho medo, né! Eu sinto esse poder lá. Esse poder é muito visível, sim. Até como ele falou que ele troca quando ele quiser. O funcionário é tudo substituível. Então sinto medo. Eu sinto inferior, sabe! É como se eu fosse uma pecinha ali que ele vai chegar amanhã, terça feira, fulano, vem aqui. Vai acabar o contrato e vai vir outra pessoa. Então fico muito ansioso. Eu acho que ele tem esse poder de demitir na hora que ele quiser” (Entrevistado E).

Segundo Hirigoyen (201, p. 93): “A ameaça de perder o emprego permite erigir a arrogância e o cinismo como métodos de gerenciamento”. O entrevistado F acrescentou que esse medo se estende aos colegas de trabalho quando são solicitados a testemunhar as práticas de abuso.

7.2 Análise dos casos de assédio moral registrados no MTE

O Gráfico 1 apresenta o gênero do trabalhador, 26 são do gênero feminino; 11 do gênero masculino e 116 referiram outros.

Gráfico 1 - Gênero do trabalhador



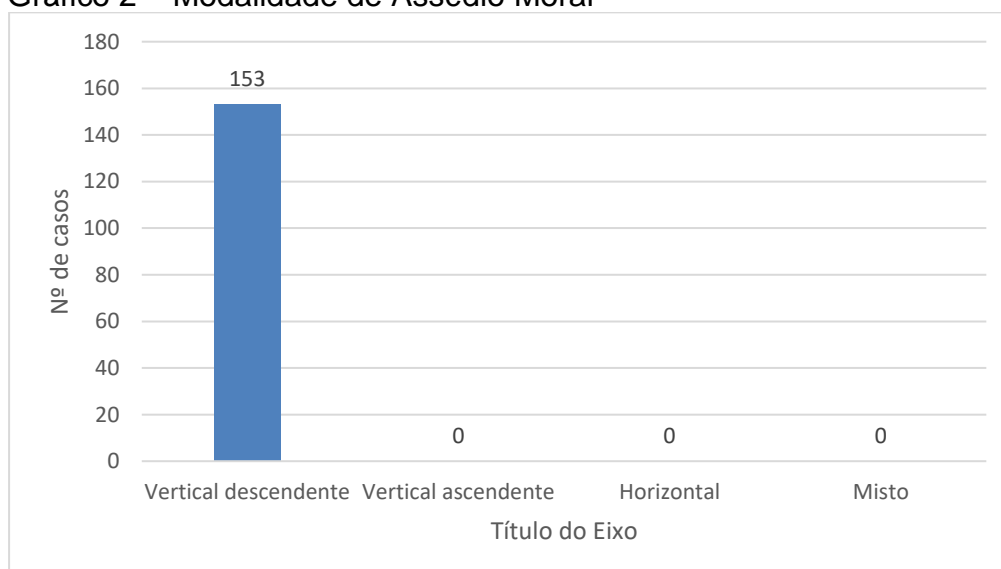
Fonte: elaborado pelo autor.

Segundo Hirigoyen (2002), seu estudo mostra que as mulheres, além de serem a maioria nos casos de denúncia, também sofrem de uma forma mais variada quando comparado com os homens. A autora traz essa realidade como consequência de conotações machistas ou sexistas estarem presentes no assédio moral. A pesquisa da autora traz ainda uma clara disparidade entre a distribuição dos sexos. Onde as mulheres representam 70% das vítimas de assédio contra 30% de homens.

Diante dos dados obtidos junto ao MTE, conforme o gráfico1, podemos observar que a maioria das vítimas preferiram manter a classificação de gênero no anonimato. Contudo, levando em conta o espaço amostral das vítimas que manifestaram a classificação do gênero, percebe-se que as mulheres representam 70% contra 30% dos homens. Coadunando, assim, com o estudo de Hirigoyen.

O Gráfico 2 nos apresenta a modalidade de assédio moral. E todos os casos recaíram sobre a modalidade vertical descendente.

Gráfico 2 – Modalidade de Assédio Moral



Fonte: elaborado pelo autor

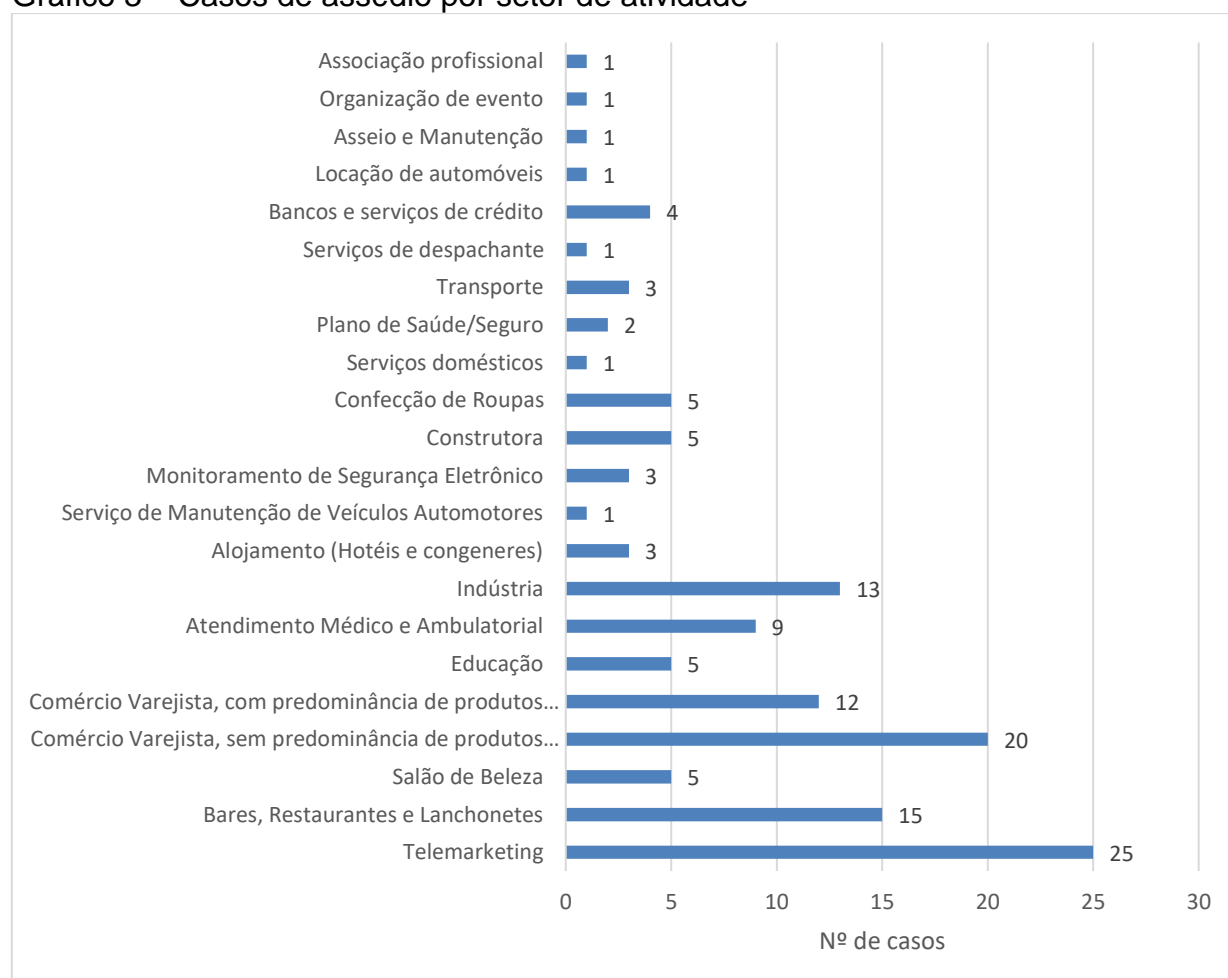
Sobre as modalidades de assédio moral, Hirigoyen (2002) demonstra que:

Os resultados do levantamento indicam “com relação às 186 pessoas que responderam às questões: - em 58% dos casos, o assédio vem da hierarquia; em 29% dos casos, o assédio vem de diversas pessoas, incluindo chefia e colegas; em 12% dos casos, o assédio vem de colegas; em 1% dos casos, o assédio vem de um subordinado (HIRIGOYEN, 2002, p.111).

De acordo com gráfico 2, a modalidade de assédio moral vertical descendente representa 100% dos casos registrados por esse Órgão. Corroborando com o que expusemos no capítulo terceiro, percebe-se que a hierarquia está intrinsecamente ligada às condutas abusivas no ambiente de trabalho, haja vista o predomínio de poder dos empregadores diante da submissão dos empregados que temem perder o emprego.

No Gráfico 3 são descritos os casos de assédio por setor de atividade. Observa-se que os três setores com o maior índice de casos registrados junto ao MTE foram os setores de Telemarketing (25 casos), Comércio varejista sem predominância de produtos (20 casos); e Bares, restaurantes e lanchonetes (15 casos).

Gráfico 3 – Casos de assédio por setor de atividade



Fonte: elaborado pelo autor.

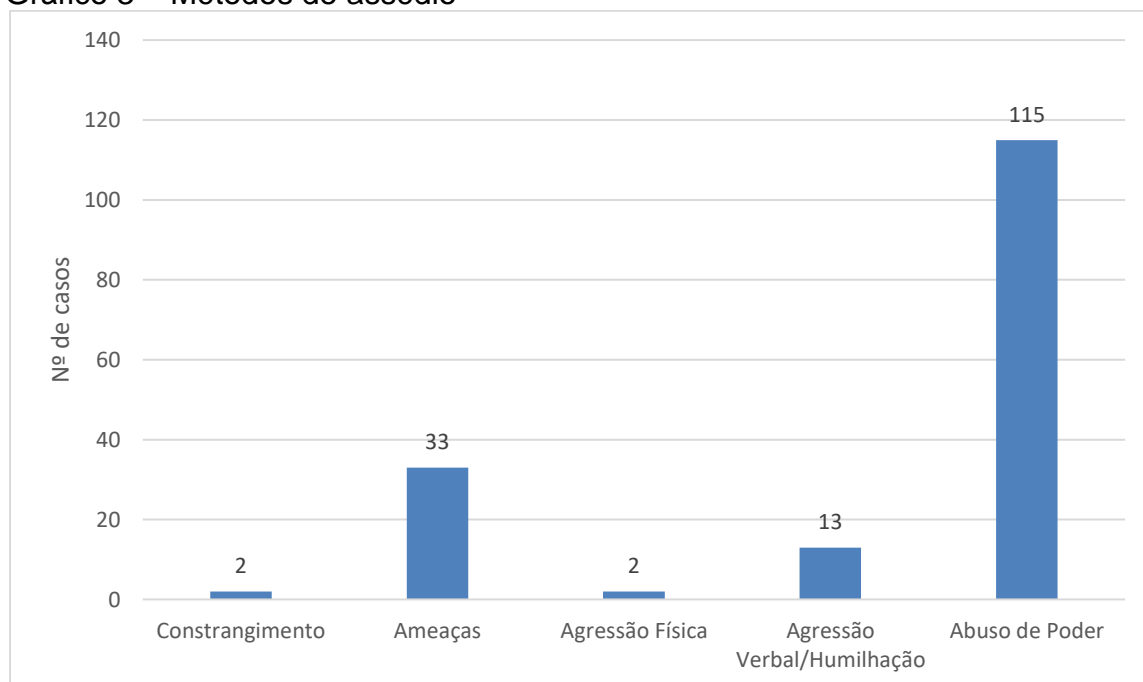
De acordo com Ferreira e Mendes (2001) apud Rocha e Aguilera (2016) a função de telemarketing é uma das novas formas de organização de trabalho, trazendo consigo a realização de novas atividades que por sua vez geram um tipo de sentimento de perda de identidade. Causando a insatisfação e a falta de motivação no ambiente de trabalho.

Sobre essa liderança do assédio moral no setor de telemarketing, Freitas, Heloani e Barreto (2011) trazem:

Terceirizações podem gerar conflitos entre os funcionários efetivos e os prestadores de serviço, criando um ambiente de primeira e segunda classe para algumas categorias, o que estimula humilhações e degradações; serviços altamente rotineiros, como os desenvolvidos em telemarketing e *call centers*, empobrecem as relações sociais de trabalho, isolam os indivíduos e os robotizam, tornando-os presas fáceis e alvos de ofensas, tanto dos chefes quanto de clientes insatisfeitos e impotentes (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2011, p. 40).

De acordo com o gráfico 4, temos a representação das formas mais comuns de conduta abusiva registradas através de denúncias junto ao MTE. O abuso de poder, que aqui teve o maior índice de registro, foi encontrado também em todos os relatos dos entrevistados como sendo a conduta abusiva mais comum no ambiente de trabalho no que diz respeito a tratamento inadequado.

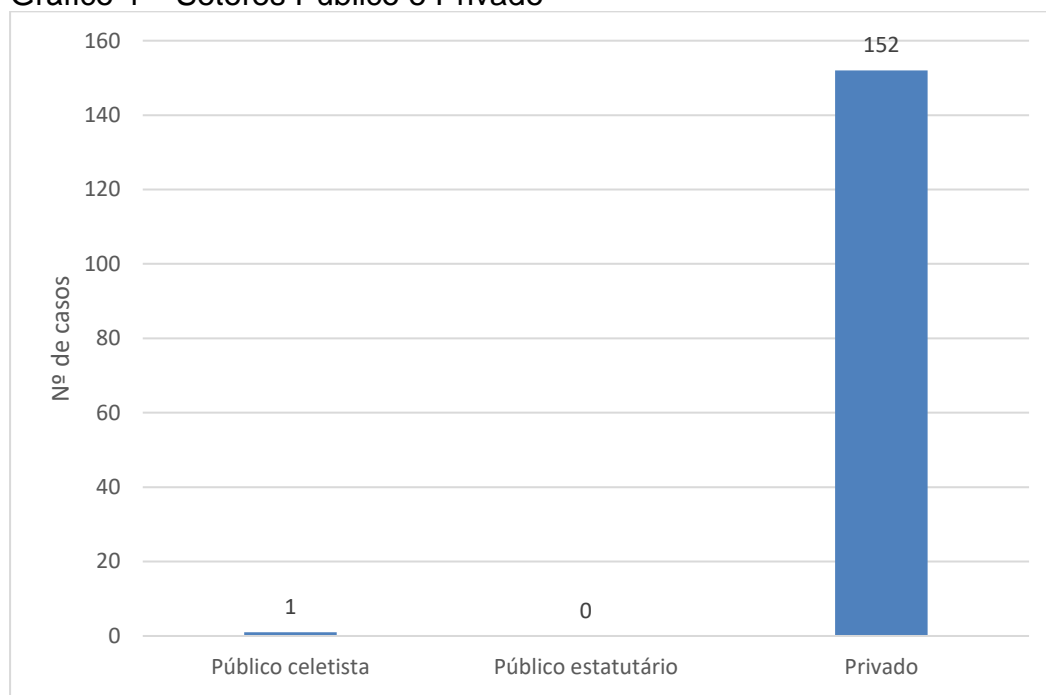
Gráfico 3 – Métodos de assédio



Fonte: elaborado pelo autor

O Gráfico 5 apresenta em quais setores a denúncia de assédio moral foi mais evidente.

Gráfico 4 – Setores Público e Privado



Fonte: elaborado pelo autor

Embora o servidor público celetista seja encorajado a lutar contra o assédio no ambiente de trabalho ancorado pela simetria de estabilidade inerente ao servidor público estatutário, percebemos através dos dados do MTE que, dentre as 153 denúncias por assédio moral, apenas uma foi registrada por servidor público celetista. Sobre o servidor público estatutário, o responsável pelo repasse dos dados do MTE nos informou que o órgão não recebe demandas de estatutários por não terem competência para fiscalização desses trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa teve como objetivo principal analisar a importância do assédio moral ser tipificado como crime no código penal para os empregados dos setores público e privado de Fortaleza, tendo em vista o atual cenário de assédio moral presente no ambiente de trabalho. O referido objetivo foi alcançado através da análise das informações levantadas pelos objetivos específicos.

O primeiro objetivo específico foi descrever os impactos do assédio moral na vida dos trabalhadores que atuam nos setores público e privado de Fortaleza. O segundo objetivo específico foi identificar a dificuldade de comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho. O terceiro foi avaliar a importância da tipificação do assédio moral como crime no código penal.

Com o intuito de obter as informações necessárias à pesquisa de forma confiável, foi elaborado um roteiro de pergunta que foi utilizado nas entrevistas seguindo, inclusive, sempre a mesma sequência de perguntas para todos os entrevistados. Além de coletar dados sobre registros de assédio moral junto ao MTE.

A partir da análise de dados, foi possível encontrar uma resposta para a situação problema dessa pesquisa: Qual a importância de uma lei federal que tipifique como crime o assédio moral no ambiente de trabalho?

De acordo com as entrevistas e os registros de assédio moral junto ao MTE, foi verificado que as vítimas ainda se sentem desprovidas e desconhecem um instrumento jurídico ou órgão que as ampare diante das condutas abusivas no ambiente de trabalho. Nas entrevistas, foi identificado um corporativismo no setor público que, por vezes, protege o agressor e fragiliza a vítima. De acordo com a revisão literária, foi visto que alguns Estados e Municípios já criaram leis contra o assédio moral, contudo, os servidores públicos federais e empregados da iniciativa privada continuam desamparados de uma lei específica contra esse fenômeno. Já com relação aos dados obtidos junto ao MTE, também foi verificado que esse órgão não possui competência de fiscalização no âmbito do serviço público estatutário. Reforçando, assim, a importância de uma lei federal que defenda todos os trabalhadores em todo território nacional.

Em relação aos impactos do assédio moral na vida dos trabalhadores, observou-se que as condutas abusivas de assédio moral trazem prejuízos para as

vítimas tanto no ambiente de trabalho quanto na vida social. Diante do que foi visto no capítulo 3 dessa pesquisa, os relatos das vítimas confirmaram que as condutas de assédio moral trazem impactos e prejuízos para sua vida no ambiente de trabalho quando confessaram obter uma desmotivação e queda na produtividade. Com relação aos danos psíquico-emocional, as vítimas se complementaram quando relataram que desenvolveram sintomas como depressão, síndrome do pânico, enxaqueca, insônia, crise de choro, irritabilidade, nervosismo e conflito com a família. Alguns necessitaram de ajuda médica, utilização de medicamentos e afastamento do trabalho.

Quanto à dificuldade de comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho, percebeu-se que foi unânime entre os entrevistados a afirmação do quanto é difícil comprovar o assédio moral. Afirmaram que uma das melhores formas de se comprovar esse fenômeno seria por meio de testemunhas, contudo, o medo tem sido uma barreira que intimida os colegas de trabalho a testemunharem. No setor público, foi percebido que o medo ocorre por conta de o assédio ser um assunto ainda desconhecido e temido. Já no setor privado, ocorre por conta da facilidade de demissão pela ausência de estabilidade existente no setor público. Afirmaram ser muito difícil a materialização das condutas abusivas, onde a própria vítima passa a ter dúvidas dada a sutileza de diversas condutas perversas. Também foi identificada a dificuldade de comprovar que o assédio moral ocorre pelo fato de as vítimas desconhecerem um instrumento jurídico e como buscarem ajuda junto à justiça.

Sobre a importância da tipificação do assédio moral como crime no código penal, foi possível perceber que, mesmo diante da ausência de uma lei específica como tutela, as vítimas desse fenômeno tem buscado denunciar as práticas abusivas junto ao MTE. Também foi observado que esse órgão não possui competência para atuar no âmbito do serviço público estatutário. Diante das entrevistas, percebeu-se que ainda é exíguo o número de pessoas que buscam amparo na Justiça do Trabalho.

Dessa forma, conclui-se que tanto o objetivo geral quanto os objetivos específicos deste trabalho foram atingidos, possibilitando que as informações obtidas possam contribuir com o entendimento da importância sobre a criminalização do assédio moral no ambiente de trabalho. Contudo, sugerimos que novas pesquisas

sejam desenvolvidas acerca do tema com o intuito comprovar a importância da criação de uma lei federal que defenda todos os trabalhadores no âmbito nacional.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, I; et al. **Projeto de Lei N°5.971**, de 2001. 2001. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD02ABR2002.pdf#page=70>> Acesso em: 25 mai. 2019.

BARIFOUSE, R. **Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa**. 2015. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rbhttps://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb> Acesso em: 03 fev. 2019.

BARRETO, M. M. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Faculdade de Psicologia, PUC, São Paulo, 2000.

BARRETO, M.; HELOANI, R. **Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais**. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010166282015000300544&script=sci_abstract&tlng=pt> Acesso em: 13 fev. 2019.

BENDER, M. **Assédio moral nas relações de trabalho ensejando a rescisão indireta do contrato de trabalho**. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22435/assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalhoensejando-a-rescisao-indireta-do-contrato-de-trabalho/2>> Acesso em: 25 abr. 2019.

BIGOTTO, G. C. (2016). **Responsabilidade do empregador perante o assédio moral**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/52609/responsabilidade-do-empregador-perante-o-assedio-moral>> Acesso em: 14 abr. 2019.

BRASIL. **Código Penal**. 1940. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/529748/codigo_penal_1ed.pdf> Acesso em: 03 mai. 2019.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**. 1943. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/ct_e_normas_correlatas_1ed.pdf> Acesso em: 21 mar 2019.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Disponível em: <<https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf>> Acesso em: 20 mar. 2019.

_____. **Código Civil**. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm> Acesso em: 21 abr. 2019.

_____. **Lei no 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. 2002. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/506294/codigo_civil_5ed.pdf> Acesso em: 21 abr. 2019.

CAMPOS, R. A.; PANCHERI, I. **Crime de assédio moral no trabalho**. 2017. Disponível em: <https://www.unigran.br/revista_juridica/ed_anteriores/38/artigos/artigo03.pdf> Acesso em: 25 abr. 2019.

_____. **Predomínio do assédio moral na administração pública**. 2017. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/149481/146624>> Acesso em: 12 abr. 2019.

CARDOSO, G. A.; ALMEIDA, V. H. **Assédio moral na administração pública: uma visão crítica da jurisprudência brasileira**. 2016. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/21297>> Acesso em: 06 abr. 2019.

CAVALCANTE, I. **Total de processos por assédio moral cresce 64,4% no Ceará**. Jornal de Hoje. Cotidiano. 2016. Disponível em: <<https://www20.opovo.com.br/app/opovo/cotidiano/2016/09/13/noticiasjornalcotidiano,3658368/totalde-processos-por-assedio-moral-cresce-64-4-no-ceara.shtml>> Acesso em: 03 fev. 2019.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se (Cartilha)**. Brasília, DF: CNMP, 2016. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>> Acesso em: 06 fev. 2010.

DAMASCENO, T. N. **Assédio moral na universidade: a violência velada nas relações de trabalho**. Curitiba: Appris, 2015.

DI PIETRO, M. S. **Direito Administrativo**. 25. ed., Atlas, 2012.

FERREIRA, H. D. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel Editores Ltda, 2004.

FONSECA, R. C. **Metodologia do trabalho científico**. 2012. Disponível em: <<http://197.249.65.74:8080/biblioteca/bitstream/123456789/786/1/METODOLOGIA%20DO%20TRABALHO%20CIENT%3%8DFICO.pdf>> Acesso em: 21 mai. 2019.

FREITAS, M. E. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>> Acesso em: 10 abr. 2019.

FREITAS, M. E.; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: CENGAGE Learning, 2011.

FRONTZEK, L. G. **Assédio moral: novos rumos da violência psicológica no trabalho**. 2009. 91f. Dissertação (Mestrado em Filosofia e Ciências Humanas) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, UFMG, Minas Gerais. 2009.

GEDIEL, J. A.; et al. **Estado, poder e assédio: relações de trabalho na administração pública**. Curitiba: Kairós Edições, 2015.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 2002. Disponível em: <http://www.urca.br/itec/images/pdfs/modulo%20v%20%20como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf 87 > Acesso em: 20 mai. 2019.

GODOY, A. S. **Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais**. 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n3/a04v35n3.pdf>> Acesso em: 09 mai. 2019.

GUIMARÃES, L. A.; RIMOLI, A. A. "**Mobbing**" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010237722006000200008&script=sci_abstract&tIng=pt > Acesso em: 09 fev. 2019.

HELOANI, J. R. **Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho**. 2004. Disponível em: <<https://rae.fgv.br/en/rae-eletronica/vol3-num1-2004/assedio-moral-ensaiosobre-expropriacao-dignidade-no-trabalho>> Acesso em: 07 fev. 2019.

HELOANI, J. R.; et al. **Estatística de assédio moral na Europa**. 2007. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article44>> Acesso em: 08 fev. 2019.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral** (R. Janowitz, Trad.) Rio de Janeiro: BERTRAND BRASIL LTDA, 2002.

_____. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 16. ed. Rio de Janeiro: BERTRAND BRASIL LTDA, 2017.

JACOBY, A. R. **Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial**. 2009. Disponível em: <pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482009000200011> Acesso em: 18 fev. 2019.

JESUS, M. **Projeto de Lei Ordinária nº 4.742**, de 23 de maio de 2001. 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=8850F68D5E6F66E303579F9ACC340281AE.proposicoesWeb1?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001> Acesso em: 25 abr. 2019.

LORA, I. M. (2012). **Assédio moral no trabalho e a dificuldade da prova**. Disponível em: <<http://revistas.unipar.br/index.php/juridica/article/view/4733/2783>> Acesso em: 10 fev. 2019.

MAIA, R. **Envio de PL para apreciação**. 2019. Disponível: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1718361&filename=Tramitacao-PL+4742/2001> Acesso em: 19 mai. 2019.

MARCONI, M. D.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 2003. Disponível em: <http://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historiaii/china-e-india/view> Acesso em: 10 mai. 2019.

MOLON, R. C. **Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador**. 2011. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/9352-9351-1-PB.pdf>> Acesso em: 22 abr. 2019.

NASCIMENTO, S. A. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. 2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5433/o-assediomoral-no-ambiente-do-trabalho>> Acesso em: 04 mar. 2019.

PAMPLONA FILHO, R. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. 2013. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/148596>> Acesso em: 04 mar. 2019.

PAMPLONA FILHO, R.; LAGO JÚNIOR, A.; BRAGA, P. S. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. 2016. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229>> Acesso em: 04 mar. 2019.

PIOVISAN, E; SIQUEIRA, C. **Câmara aprova punição para assédio moral no trabalho**. 2019. Trabalho e Previdência. Notícias. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-EPREVIDENCIA/573376-CAMARA-APROVA-PUNICAO-PARA-ASSEDIO-MORALNO-TRABA LHO.html>> Acesso em: 20 mai. 2019.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2013. Disponível em: <<http://www.feevale.br/Comum/midias/8807f05a-8914d0-4d5b-b1ad1538f3aef538/Ebook%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>> Acesso em: 20 mai. 2019.

SILVA, O. D. da; RAICHELIS, R. (2015). O assédio moral nas relações de trabalho do(a) assistente social: uma questão emergente. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 582-603, jul./set. 2015.

SOSSELA, M. L.; NEVES, E. B. **As consequências do assédio moral para trabalhadores, organização e governo**. 2011. Disponível em: <<https://www.uniandrade.br/revistauniandrade/index.php/revistauniandrade/search/results>> Acesso em: 16 mar. 2019.

XAVIER, A. C.; et al. **Assédio moral no trabalho no setor saúde no Rio de Janeiro: algumas características**. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v33n117/a03v33n117.pdf>> Acesso em: 20 fev. 2019.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO PARA A GRAVAÇÃO EM ÁUDIO DA ENTREVISTA

Você está sendo convidado(a) a participar voluntariamente em minha pesquisa. Solicito que leia este documento e, caso esteja de acordo em participar, gentileza assinar em duas vias. Uma das vias ficará com você.

Essa minha pesquisa faz parte do meu Trabalho de Conclusão de Curso que traz como assunto: O Assédio Moral no ambiente de trabalho.

Eu, Eduardo Xavier da Silva Filho, aluno do curso de Administração da Universidade Federal do Ceará – UFC, orientando da Prof^a. Dr^a. Kilvia Souza Ferreira, gostaria de contar com sua participação na realização desse estudo.

Caso esteja de acordo em participar, o participante deverá responder a uma entrevista (gravada) sobre sua vivência de algum tipo de tratamento abusivo no ambiente de trabalho. Os dados aqui coletados serão utilizados em minha pesquisa para explorarmos o conhecimento sobre como o assédio moral tem se manifestado no ambiente de trabalho.

Dessa forma, solicito novamente seu consentimento para participar de minha pesquisa conforme descrito acima. Asseguro manter sob sigilo as informações aqui coletadas na gravação. Utilizando-as unicamente nessa pesquisa.

Caso você não deseje participar, basta não assinar este termo de consentimento. Inclusive terá total liberdade de desistir a qualquer momento durante a entrevista.

Coloco-me à disposição para qualquer dúvida e, desde já, agradeço pela colaboração.

Eduardo Xavier da Silva Filho – Fone: (85)98893-6191
Pesquisador responsável

Declaro que fui informado sobre a pesquisa e concordo em participar.

Nome: _____
Assinatura _____

Fortaleza, ____ de _____ de 2019

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA NARRATIVA COM OS TRABALHADORES DO SETOR PÚBLICO

- 1- No seu local de trabalho, você já recebeu algum tipo de tratamento inadequado? Em caso positivo, conte-me como ocorreu.
- 2- Quem foi o agente desse tratamento inadequado?
- 3- Esse tratamento inadequado ocorreu de forma pontual ou houve recorrência?
- 4- Em algum momento você se sentiu culpado por esse tratamento inadequado?
- 5- Como você reagiu diante de tal tratamento inadequado?
- 6- Quais os impactos negativos você percebeu no seu ambiente de trabalho?
- 7- O problema ocorrido no ambiente de trabalho trouxe impactos na sua vida pessoal? Em caso positivo, conte-me.
- 8- Diante desse impacto em sua vida pessoal, caso tenha sentido, houve necessidade de afastamento e/ou tratamento sob orientação médica?
- 9- Diante do tratamento inadequado recebido, você realizou uma denúncia?
- 10- Você teve ou teria dificuldade de comprovar esse tratamento abusivo que passou?
- 11- Considerando que você é um servidor público, quais fatores você considera ter contribuído para a prática desse tratamento abusivo no âmbito da administração pública?

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA NARRATIVA COM OS TRABALHADORES DO SETOR PRIVADO

- 1- No seu local de trabalho, você já recebeu algum tipo de tratamento inadequado? Em caso positivo, conte-me como ocorreu.
- 2- Quem foi o agente desse tratamento inadequado?
- 3- Esse tratamento inadequado ocorreu de forma pontual ou houve recorrência?
- 4- Em algum momento você se sentiu culpado por esse tratamento inadequado?
- 5- Como você reagiu diante de tal tratamento inadequado?
- 6- Quais os impactos negativos você percebeu no seu ambiente de trabalho?
- 7- O problema ocorrido no ambiente de trabalho trouxe impactos na sua vida pessoal? Em caso positivo, conte-me.
- 8- Diante desse impacto em sua vida pessoal, caso tenha sentido, houve necessidade de afastamento e/ou tratamento sob orientação médica?
- 9- Diante do tratamento inadequado recebido, você realizou uma denúncia?
- 10- Você teve ou teria dificuldade de comprovar esse tratamento abusivo que passou?
- 11- Considerando que você é um empregado da iniciativa privada, quais fatores você considera ter contribuído para a prática desse tratamento abusivo no âmbito da empresa?
- 12- O fato do seu vínculo empregatício ser regido pela CLT, onde o empregador possui o direito de rescindir unilateralmente o contrato de trabalho, isso lhe trouxe medo de oferecer a denúncia pelo tratamento abusivo sofrido no ambiente de trabalho? Por quê?