



UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ
INSTITUTO DE ESTUDOS EM DIREITO E SOCIEDADE FACULDADE DE
DIREITO

JANAÍNA TEIXEIRA AYRES

DIREITO, ASSÉDIO MORAL E SILÊNCIO ELOQUENTE: um estudo sobre
professores da rede pública estadual de Marabá

MARABÁ

2023

JANAÍNA TEIXEIRA AYRES

DIREITO, ASSÉDIO MORAL E SILÊNCIO ELOQUENTE: um estudo sobre
professores da rede pública estadual de Marabá

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Estudos em Direito e Sociedade Faculdade de Direito da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Me. Sara Brigida Farias Ferreira

MARABÁ

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará
Biblioteca Setorial Josineide da Silva Tavares

- A985d Ayres, Janaína Teixeira
Direito, assédio moral e silêncio eloquente: um estudo sobre professores da rede pública estadual de Marabá / Janaína Teixeira Ayres.
— 2023.
93 f.
- Orientador (a): Sara Brigida Farias Ferreira.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Campus Universitário de Marabá, Instituto de Estudos em Direito e Sociedade, Faculdade de Direito, Curso de Bacharelado em Direito, Marabá, 2023.
1. Assédio no ambiente de trabalho. 2. Professores. 3. Escolas públicas. 4. Vítimas de assédio. I. Ferreira, Sara Brigida Farias, orient. II. Título.

JANAÍNA TEIXEIRA AYRES

DIREITO, ASSÉDIO MORAL E SILÊNCIO ELOQUENTE: um estudo sobre
professores da rede pública estadual de Marabá

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Instituto de Estudos em Direito e Sociedade
Faculdade de Direito da Universidade Federal
do Sul e Sudeste do Pará, como parte dos
requisitos para obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Marabá (PA), 27 de outubro de 2023.

Banca Examinadora:

Prof^ª Me. Sara Brígida Ferreira Farias

Orientadora

Prof^º. Dr. Cloves Barbosa

Examinador Interno

Prof^ª. Dra. Raimunda Regina Ferreira Barros

Examinadora Interna

Dedico esta monografia a todos os servidores públicos que foram vítimas de assédio moral, em especial, a minha amiga, Canaan Pereira Bezerra. Vocês são a razão deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que sempre iluminou o meu caminho durante esta e outras jornadas.

À minha família, em especial à minha mãe Rosa Aires, razão da minha existência. Seu carinho, afeto, dedicação e cuidado, nunca me deixaram desistir dos meus sonhos. Esse título é especialmente para você, heroína da minha história. À minha irmã Jane Kelli Aires, pelo amor incondicional e por sempre me apoiar.

À Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará-UNIFESSPA, instituição a quem devo minha formação enquanto profissional e ser humano. Qualquer palavra não seria suficiente para agradecê-la por tudo que me proporcionou nestes cinco anos de graduação.

Enquanto egressa desta instituição e professora de escola pública, sempre estarei lutando contra a precarização e o desmonte da Universidade Pública, para que a população, principalmente, as mais carentes, possa ter acesso à educação de nível superior pública e de qualidade.

À Sara Brigida, minha orientadora, querida. Sua amizade e carinho, sua segurança e humildade, somada à generosidade e à firmeza, tranquilizaram-me quando eu transbordava em inquietações.

A todos os professores do Curso de Direito, em especial ao professor Francisco Vilarins, por tornar as aulas de Direito Penal mais leves; professor Cloves Barbosa que foi, desde o curso de Ciências Sociais, a primeira pessoa a me incentivar a desenvolver esse trabalho e por sua convicção no meu potencial. Pelas mesmas razões agradeço ao professor Júlio Gadelha, profissional que fez eu me apaixonar por Direito Administrativo e tanto me inspirou a desenvolver este trabalho. Agradeço também a professora Raimunda Regina pelas valiosas aulas de Direito do Trabalho que foram de grande aprendizado para mim. Vocês são os meus maiores exemplos de profissionais, por sua competência, integridade moral e atuação impecável na formação de profissionais do Direito.

Às amigas que conquistei durante estes cinco anos, jamais poderei agradecer suficientemente por contribuírem com a minha formação, agradeço em especial à Fernanda Rodrigues, pela sua preciosa amizade; Gildete Pompeu, por sua paciência e ombro amigo; Rita Baião, pelo apoio e compreensão de formas diversas; Moema Penalva, por sua preocupação genuína e seu cuidado; Sione Custódio, pelos momentos de risos e descontração. Que a vida nos permita comemorar muitos momentos juntas.

Aos meus amigos de longa data Eliene Marinho, exemplo e apoio amigo nos momentos mais difíceis; Paulo Silva, pelo acolhimento e por sempre estar ao meu lado quando mais precisei e Vitória Kênia, pela empatia e por sempre me ouvir.

A Louis Bueno, amigo bem-humorado, respeitoso e crítico, cujas sugestões constituíram o farol que iluminou meu caminho. Meu reconhecimento por acreditar tanto no meu potencial, mesmo quando eu duvidei.

Às amigas Bertolina dos Santos, Marilene Vieira, Mary Sônia, Petrônila Wandeler e Solange Ricarte, pelo acolhimento, apoio e incentivo, e por comemorarem comigo cada etapa dessa e de tantas outras trajetórias.

À minha diretora Hila Zóe, agradeço por me proporcionar um ambiente de trabalho cheio de afeto, carinho e cumplicidade, no qual eu puder aprender tanto e melhorar, ainda mais, a minha prática educativa.

A todos os professores das escolas estaduais que participaram desta pesquisa.

A todos que colaboraram para o sucesso desta jornada, o meu mais sincero muito obrigada!

“Muitos que convivem com a violência dia após dia acreditam que ela seja uma parte intrínseca da condição humana. Mas não é assim. Violência pode ser prevenida. Culturas violentas podem deixar de existir. Em meu país e ao redor do mundo, temos brilhantes exemplos de como a violência pode ser controlada. Governos, comunidades e indivíduos podem fazer a diferença”.

(Nelson Mandela)

RESUMO

A presente monografia tem como objetivo investigar a existência de assédio moral cometido por diretores para com os professores, nas relações de trabalho das escolas públicas estaduais de Marabá, bem como fazer a análise das suas consequências para a saúde física e mental dos professores. Nela ainda estão inclusos diversos assuntos para a compreensão do tema tais como: os aspectos históricos, a forma como o assédio moral recebe a tutela do sistema jurídico brasileiro, pôr fim a descrição e análise dos dados coletados. A metodologia empregada neste estudo foi a pesquisa quantitativa, sendo realizada com 34 (trinta e quatro) professores que responderam a um questionário feito no *Google Forms*, com 16 (dezesseis) perguntas, às quais 10 (dez) são de múltipla escolha e 06 (seis) são caixa de seleção. Com o resultado obtido foi possível observar que o assédio moral acontece com frequência nas escolas estaduais de Marabá, além disso verifica-se que esta conduta abusiva tem impacto na saúde física e mental dos professores.

Palavras Chave: Assédio moral. Ambiente de trabalho. Professores. Escolas Estaduais.

ABSTRACT

This monograph aims to investigate the existence of moral harassment committed by principals towards teachers, in the working relationships of the state public schools of Marabá, as well as to analyze its consequences for the physical and mental health of teachers. It also includes several topics to understand the topic, such as: the historical aspects, the way in which moral harassment is protected by the Brazilian legal system, and finally the description and analysis of the data collected. The methodology used in this study was quantitative research, carried out with 34 (thirty-four) teachers who responded to a questionnaire made on Google Forms, with 16 (sixteen) questions, of which 10 (ten) are multiple choice and 06 (six) are checkbox. With the result obtained, it was possible to observe that moral harassment occurs frequently in the State schools of Marabá, in addition it appears that this abusive conduct has an impact on the physical and mental health of teachers.

Keywords: Moral harassment. Desktop. Teachers. State Schools.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Distinções entre conflito e assédio moral.....	26
Quadro 2 - Distinção entre as fases do assédio moral entre Leymann e Hirigoyen.....	30
Quadro 3 – Consequências do assédio moral para o indivíduo, para a empresa/organização e para a sociedade.....	40

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Sexo dos entrevistados.....	64
Gráfico 2 - Faixa etária dos entrevistados.....	65
Gráfico 3 – Etnia dos entrevistados.....	65
Gráfico 4 – Vínculo dos entrevistados com a administração pública.....	66
Gráfico 5 - Tempo de serviço como professor.....	67
Gráfico 6 – Conceito de assédio moral.....	68
Gráfico 7 - Você alguma vez foi vítima de assédio moral, por parte do seu diretor, na escola em que trabalha ou trabalhou?.....	69
Gráfico 8 - Você alguma vez presenciou o diretor da escola em que trabalhou ou trabalha assediar algum colega?.....	70
Gráfico 9 - Nos casos de assédio em que você foi vítima as agressões eram por qual meio?.....	71
Gráfico 10 - Tipos de agressões direcionadas a colegas de trabalho.....	72
Gráfico 11 - Durante o assédio moral as agressões que você sofreu ocorreram.....	73
Gráfico 12 - Com que frequência as agressões duraram?.....	74
Gráfico 13 - O assédio moral ocasionou alguns problemas abaixo relacionados a sua saúde física?.....	76
Gráfico 14 - O assédio moral ocasionou alguns problemas abaixo relacionados a sua saúde psicológica?.....	77
Gráfico 15 – Nestas situações o que você fez?.....	78
Gráfico 16 - O que você fez em relação ao assédio moral que você foi testemunha?.....	80

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	13
1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	
1.1 Breves considerações sobre os aspectos históricos.....	16
1.2 A origem da palavra assédio e suas variantes.....	18
1.3 Conceitos e características do assédio moral.....	20
1.4 Diferenças entre assédio e conflitos.....	25
1.5 As fases do assédio moral.....	27
1.6 Modalidades do assédio moral.....	32
1.7 Sujeitos do assédio moral.....	33
1.8 Consequências do assédio moral.....	37
2 ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO	
2.1 Assédio moral: aspectos jurídicos.....	40
2.2 Tutela jurídica constitucional.....	42
2.3 Tutela jurídica infraconstitucional.....	44
2.4 Legislação Municipal e Estadual.....	46
2.4.1 Legislação Municipal.....	46
2.4.2 Legislação Estadual.....	48
2.5 Projetos de Lei.....	51
2.6 Direito e o assédio.....	55
2.6.1 Direito penal e o assédio moral.....	56
2.6.2 Direito administrativo e o assédio moral.....	56
2.6.2.1 Princípio da legalidade.....	57
2.6.2.2 Princípio da impessoalidade.....	57

2.6.2.3 Princípio da moralidade.....	58
2.6.2.4 Lei de improbidade administrativa.....	59
2.7 Convenções da OIT.....	60
2.8 Como provar o assédio moral.....	61
3. PESQUISA SOBRE ASSÉDIO MORAL DE PROFESSORES NAS ESCOLAS PÚBLICAS ESTADUAIS DE MARABÁ	
3.1 Resultados.....	64
3.1.1 Análise do perfil dos professores.....	64
3.1.2 Análise dos aspectos do assédio moral na saúde física e psicológica dos professores.....	68
CONCLUSÃO.....	82
REFERÊNCIAS.....	85
ANEXO.....	94

INTRODUÇÃO

O assédio moral é um fenômeno que sempre permeou as relações sociais, com o qual a humanidade conviveu silenciosamente até meados da década de 1980. Ele é conhecido por diversas expressões ao redor do mundo, como *mobbing*, *bullying*, *coação moral*, *le harcèlement moral*, *Harassment*, *ijime*, entre outras. No Brasil consagrou-se o termo assédio moral por este ter um significado mais amplo.

O assédio moral, conforme abordaremos neste estudo, é um tipo de violência cruel e degradante nas relações sociais, mas que foi completamente ignorado por médicos e advogados durante séculos, deixando as vítimas sem amparo para seu sofrimento e sem punição adequada para a ação criminosa do agressor. Recentemente ele vem atraindo a atenção de advogados, legisladores, psicólogos, médicos e da sociedade em geral, devido ter se tornando cada vez mais frequente no mundo contemporâneo.

O primeiro a elaborar um estudo minucioso a respeito deste assunto foi o psicólogo sueco Heyns Leymann, no final dos anos 80, realizando levantamento junto de vários grupos profissionais, no qual identificou-se um processo classificado como “*psicoterror*”, cuja semelhança deu origem ao termo *mobbing*, que significa em inglês maltratar, perseguir, sitiar. Outra pesquisadora importante sobre esse tema é a psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen que popularizou o termo “assédio moral” em sua obra *Assédio moral a violência perversa do cotidiano*, abordando essa temática em todos os campos da vida do indivíduo.

Os impactos da obra de Hirigoyen visibilizou essa conduta e influenciou pesquisadores de todo o mundo a estudar esse tema. Graças a estes estudos, houve a elaboração de leis em vários países da Europa e exterior destinadas a coibir o assédio moral no ambiente de trabalho.

No Brasil destacam-se os trabalhos de mestrado da médica do trabalho Margarida Barreto, com a dissertação *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*, defendida em 2000, e da Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes, através da sua obra *Terror psicológico no trabalho* publicado em 2003.

A partir das publicações destas obras o tema tem sido constantemente discutido e abordado no país, inclusive, tramitam no Congresso nacional vários projetos de leis como o Projeto de Lei nº 4.742/2001 (BRASIL, 2001b), que visa incluir o assédio moral como crime no Código Penal e o Projeto de Lei Federal nº 5.971/2001 (BRASIL, 2001d), que busca

disciplinar o assédio moral acrescentando ao código Penal dispositivo versando sobre a ótica da coação moral no trabalho.

O assédio moral, no Brasil, ainda não possui uma legislação específica para puni-lo, mesmo assim, tribunais em todo o país tem se valido da Constituição Federal, principalmente, do princípio da dignidade da pessoa humana preconizado no art. 1º, inciso III, da CF/ 88 como do preceito constitucional que assegura o meio ambiente de trabalho sadio conferido no art. 225 do mesmo diploma legal, para coibir essa conduta perversa.

Contudo, isso não tem inibido essa prática que constantemente estampam os noticiários de jornais, tanto nas instituições públicas como nas privadas. Nas instituições públicas, objeto de pesquisa deste trabalho, esse comportamento é um problema grave, principalmente, porque ele é considerado quase natural, devido a sutileza e delicadeza de ser anônimo, isso faz com que o assédio passe quase invisível até para os mais observadores, porém traz sempre uma carga de abuso e autoritarismo.

Dado o exposto, o presente estudo irá investigar o assédio moral descendente, aquele praticado pelo superior hierárquico. Neste caso, a hierarquia a ser investigada é representada pelos diretores das escolas Públicas Estaduais de Marabá, para com os professores, objetivando demonstrar a existência e reconhecimento dessa conduta abusiva nas relações de trabalho das escolas públicas estaduais, bem como as suas consequências para a saúde física e mental dos docentes.

A fim de produzir conhecimento jurídico sobre esse tema, procura-se responder especificamente às seguintes perguntas: Por que o assédio moral contra os professores é um crime invisível nas escolas públicas estaduais de Marabá? Os professores sabem identificar o assédio moral? Como são as agressões que ocasionam o assédio moral? Quais problemas de saúde o assédio moral provoca nos professores? Que providências os professores tomaram contra o assédio moral?

Dada a importância do tema, ele se justifica pela relevância social que esses profissionais possuem na sociedade, uma vez que os professores podem sofrer reiteradas agressões no seu ambiente de trabalho. O assédio não compromete somente sua saúde e vida particular, mas também a aprendizagem dos alunos, porque docentes entram em um processo cíclico de adoecimento, fazendo o seu rendimento no trabalho reduzir e, até mesmo, o seu afastamento das atividades laborais. Devido às doenças adquiridas neste processo, conforme as literaturas apresentadas ao longo deste trabalho, é possível que tais trabalhadores se ausentem justificadamente mediante atestado médico ou licença saúde. Além disso, há também o prejuízo para o Estado, pois este tem que contratar professores substitutos, como se não bastasse, pode

ser aumentado também, no caso específico, os gastos do Instituto de Assistência dos Servidores do Estado do Pará-Iasep, com saúde e do Instituto de Gestão Previdenciária do Estado do Pará-Igeprev, e com aposentadorias precoces por invalidez.

Para a construção da referida monografia, o trabalho fundamenta-se, principalmente, na Constituição Federal (1988) e nos autores Lemann (2000), Hirigoyen (2022), Barreto (2000) e Guedes, (2004), pesquisadores que se dedicaram ao estudo do tema e assim contribuíram para tornar esse problema visível na sociedade.

O método e a técnica para a produção dos dados pautaram-se na abordagem quantitativa, realizada através de um questionário online, feito no *Google Forms*, composto por 16 (dezesesseis) questões, sendo 10 (dez) de múltipla escolha, na qual só pode ser marcada uma alternativa, e 06 (seis) caixa de seleção, que pode ser escolhida mais de uma alternativa. Visando atingir o maior número de professores possíveis, o questionário foi enviado para os grupos da rede social *whatsapp* das 22 (vinte e duas) escolas Estaduais de Marabá e do Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Pará-Sintepp. Contudo, apenas 34 (trinta e quatro) professores responderam os formulários, os quais foram todos considerados para a construção da presente monografia. De posse das respostas destes questionários, os dados foram sistematizados, interpretados, tabulados, ilustrados, por meio de gráficos, e analisados.

Dado o exposto, este trabalho procura contribuir para que o assédio moral no ambiente de trabalho das escolas públicas Estaduais de Marabá deixe de ser uma violência silenciosa, para que as humilhações e constrangimentos, que tanto afeta a saúde física e psicológica dos professores, a ponto de deixá-los fragilizados e comprometer o seu desempenho laboral, sejam denunciados.

Para melhor compreensão do trabalho este foi estruturado em três capítulos. O primeiro faz uma breve contextualização sobre os aspectos históricos do assédio moral, origem da palavra e suas variantes, conceito e características, fases, modalidades, sujeitos e consequências do assédio moral.

O segundo capítulo fornece a fundamentação jurídica para a presente monografia, fazendo uma exposição sobre o sistema jurídico brasileiro: aspectos jurídicos, tutela jurídica constitucional e infraconstitucional, legislações municipais e estaduais, projetos de lei no âmbito federal, alguns delitos cometidos durante o assédio que são tipificados no código penal, além dos princípios do direito administrativo, a nova lei de improbidade administrativa e as Convenções da OIT. Por fim o capítulo apresenta as formas de provar o assédio moral na justiça.

O terceiro capítulo descreve e analisa os dados produzidos, expondo o desenvolvimento da pesquisa e, respectivamente, as análises e resultados.

1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

1.1 Breves considerações sobre os aspectos históricos

O problema do assédio moral no ambiente de trabalho não é recente, existe desde os primórdios da humanidade. Entretanto, nas relações de trabalho, é considerado um fenômeno novo em termos de visibilidade. O debate sobre o tema no mundo do trabalho está em pleno desenvolvimento, como comprovam as publicações de médicos, psiquiatras, psicólogos, gestores, sindicatos e especialistas em direito do trabalho ao redor do mundo. Isso vem demonstrando uma preocupação das diversas áreas do conhecimento com a tutela dos interesses dos sujeitos envolvidos nessa relação. Contudo, essa preocupação só foi possível porque pesquisas realizadas nos Estados Unidos e países europeus evidenciaram que o assédio moral contribuiu de forma significativa para afetar a força de trabalho.

Historicamente vale destacar a contribuição do austríaco naturalista Konrad Lorenz, que utilizou a figura do assédio moral pela primeira vez na década de 1960, na área da Biologia, ao realizar uma pesquisa, cujo resultados evidenciaram um comportamento agressivo de grupos de animais de pequeno porte físico intimidados em situações de invasões de território por outros animais. LORENZ observou que através da intimidação e atitudes agressivas coletivas, o grupo tentava expulsar alguns intrusos ou um animal de porte maior. Esse comportamento foi denominado pelo pesquisador de *mobbing* (1973 apud HELOANI; BARRETO, 2018).

Lorenz ao estudar o comportamento dos animais chegou à conclusão de que a violência tem sua origem nos instintos, por isso ela é irracional e natural. “A causalidade justificaria o ato agressivo e irrefletido, explicando assim, o morrer ou matar, indiferente ao outro que está ao nosso lado” (Ibid., p. 50), o que explica o comportamento antissocial do homem que tem sua origem na superpopulação, na qual a natureza humana é caracterizada por uma agressividade especial, assim, a violência deve ser considerada uma necessidade para proteger a espécie.

De posse dos estudos de Lorenz, o pesquisador Peter-Paul Heinemann aplicou o resultado desta pesquisa em um trabalho realizado com crianças para descrever o comportamento agressivo que elas demonstravam em relação a outras no ambiente escolar. Os resultados foram semelhantes e mostraram que elas apresentaram as mesmas tendências que os animais, a partir do momento que tinham o seu espaço invadido por outras. Assim surgiu a primeira obra sobre *mobbing*, cujo significado em inglês é maltratar, perseguir, sitiar (HIRIGOYEN, 2022).

Na época, essa foi uma pesquisa pioneira na identificação do assédio moral nas relações humanas, desde então, muitas outras surgiram, e trabalhos relacionados ao tema começaram a ser publicados, entre eles destacam-se os do alemão radicado na Suécia, pesquisador de Psicologia do Trabalho, Heinz Leymann, 1980, pioneiro a descrever esse problema. Para isso, de acordo com MARTINS (2017), ele iniciou um estudo a respeito desse fenômeno nas relações de trabalho e descobriu, através de um questionário realizado no interior das empresas, que o mesmo comportamento identificado nas pesquisas anteriores de Lorenz se mantinha, contudo, no ambiente de trabalho a violência física raramente é utilizada. Neste espaço as condutas são insidiosas e de difícil demonstração, como o isolamento social da vítima. Este estudo ficou conhecido como Índice Leymann de Terrorização Psicológica-LIPT.

Em 1984, através da publicação do ensaio científico pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm*, Leymann apresenta as consequências do denominado *mobbing* na esfera da neuropsíquica da pessoa exposta a humilhações e hostilidades no ambiente do trabalho durante certo lapso de tempo, seja por parte dos superiores, seja pelos colegas de trabalho (GUEDES, 2004).

O pesquisador ainda publicou em 1986 a obra *Mobbing, lá persécution* ou travail, uma das pioneiras no tema, na qual mostra as consequências à saúde mental das pessoas submetidas a tratamento humilhante por um período no trabalho. Para Leymann (2000) o *mobbing* é um terror psicológico ou psicoterror, no qual os direitos da vítima são sistematicamente violados, o que leva à exclusão do mercado de trabalho, porque a vítima não consegue encontrar emprego devido ao desgaste psicológico sofrido no antigo ambiente laboral.

Diante da divulgação deste estudo, em toda a Europa, começaram a ser realizadas pesquisas sobre violência psicológica no local de trabalho. Neste cenário destaca-se, em 1998, a pesquisadora, psiquiatra, psicanalista, vitimóloga e psicoterapeuta familiar, Marie-Francis Hirigoyen, por meio da obra *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*, que debate a questão a partir de relatos de casos reais sobre a perversidade do agressor, analisando o sofrimento da vítima e a importância em se defender. Segundo esta autora, o livro aborda o assédio moral em todos os campos da vida do indivíduo, família, casamento e trabalho. Ele não se limita a casos específicos, mas a comportamentos persistentes, gerais, destrutivos, longe de um único fato que pode ser discussão ou atrito, que às vezes ocorre entre os indivíduos de uma organização

Os impactos da obra de Hirigoyen foram tão importantes que tornaram a França o primeiro país a divulgar e denunciar o assédio moral no trabalho. Além disso, eles alcançaram dimensões em vários países da Europa e do exterior, fazendo com que estes comessem a

elaborar leis destinadas a coibir o assédio moral no trabalho e a sensibilizar os trabalhadores, por meio da ação dos sindicatos.

No Brasil destacam-se os trabalhos de mestrado da médica do trabalho Margarida Barreto, com a dissertação *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*, defendida em 2000, e da Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes, através da sua obra *Terror psicológico no trabalho* publicado em 2003. Desde então, o tema tem sido constantemente discutido e abordado no noticiário nacional.

1.2 A origem da palavra assédio e suas variantes

A origem da palavra assédio moral vem do latim, *obsidere*, que significa pôr-se diante, sitiá-lo, atacar, não dá trégua ao outro colocá-lo em um cerco. (HELOANI; BARRETO, 2018). Tal conceito indica que a expressão envolve a percepção do executor da agressão à sua vítima, o que representa comportamento constrangedor e/ou humilhante que fere a dignidade dos trabalhadores subordinados. “Seu conceito e características variam consoante o contexto sócio-histórico e cultural de cada nação e organização e, também, de particularidade de expressão e fenômeno” (Ibid., p. 49).

A expressão assédio moral consagrou-se no Brasil como a mais utilizada para definir ataques intencionais ou não, frequentes de um grupo ou indivíduo contra um ou mais pessoas. Contudo, aqui no país há outras expressões que funciona com o mesmo significado e causalidade para assédio moral são elas: Terrorismo Psicológico, Violência Emocional, Tortura Psicológica no Trabalho, Assédio Organizacional, Assédio Laboral, Violência Moral e Violência Institucional, entretanto, é o assédio moral quem possui um significado mais amplo.

Na Europa se utiliza outras denominações, em Portugal, por exemplo, os termos utilizados são “*coação moral, terror psicológico e psicoterrorismo*”, na Espanha emprega-se as expressões *psicoterror, acoso moral ou acoso psicológico*. O *Acoso* possui o sentido de perseguição desenfreada e sistemática. Na França se usa o nome de *le harcèlement moral* que tem o significado de importunação, impertinência, perseguição repetidas provocações inoportunas. Na Alemanha, Suíça, Itália e nos países escandinavos, recebe o nome de *mobbing* que “(...) vem do verbo inglês *tomob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiá-lo. Já o substantivo *mob* significa multidão, turba” (HIRIGOYEN, 2022). *Mobbing* tem o sentido de molestar, maltratar, pressionar, perseguir e isolar psicologicamente.

No Japão, segundo Ávila (2009) a conduta violenta é nomeada por *ijime*, que tem como finalidade inserir os indivíduos no grupo e torná-los adaptados. Sobre esse termo Hirigoyen

acrescenta que ele é usado para descrever os insultos e humilhações que as crianças recebem nas escolas japonesas, é também as pressões que um grupo, em empresas desse país, utiliza para treinar jovens recém-contratados ou reprimir elementos perturbadores, ou seja, o *ijime* é, principalmente, uma ferramenta de controle social, que surgiu em pleno desenvolvimento da indústria nipônica para adaptar jovens ao mundo laboral padronizado, onde não havia espaço para o individualismo, personalidades marcantes e, sobretudo, críticas.

Na Grã-Bretanha e nos Estados Unidos usa-se, de acordo com Heloani e Barreto (2018), o vocábulo *bullying* (originado para caracterizar situações do ambiente escolar) que tem sua origem na palavra *bully*, e significa aquele que destrata os mais frágeis. Este termo também disputa espaço com os vocábulos *hassment* e *mobbing*, e outras situações se usa *bossing* para definir os comportamentos abusivos de chefes autoritários. Ainda nos EUA, o vocábulo moral *harassment* é encontrado no código de ética de muitas empresas, há também neste país a expressão *counter-productive, work behavior, emotional abuse e psychological harassment* para nomear essa conduta abusiva. Nos países de língua espanhola as expressões que predominam são *hostigamiento laboral, psicoterror laboral, acoso psicológico, maltrato psicológico, acoso laboral ou acoso moral*.

Sobre alguns desses termos Hirigoyen (2005 p. 85-6) traz outras observações, em relação ao vocábulo *harassment*, é utilizando no EUA para definir o assédio causado por ataques repetidos e voluntários de uma pessoa a outra, para atormentá-la, enfraquecê-la, enfim, provocá-la. Quanto aos termos *mobbing e bullying*, a autora adverte que é preciso ter cuidado ao usá-los indiscriminadamente, pois não são completamente idênticos.

Enquanto *mobbing* é uma perseguição coletiva, é uma violência organizacional que pode incluir desvios que gradativamente se transformam em violência física, o *bullying* é um pouco mais amplo porque ele trata com desumanidade, grosseria e tirania as pessoas fracas, por meio de chacotas e isolamento e até comportamentos violentos com conotação sexuais ou agressão física, ou seja, refere-se mais à violência individual do que à violência organizacional, que tem origem majoritariamente nos superiores hierárquicos, já o *mobbing* é mais um fenômeno social.

O assédio moral é uma forma de agressão mais sutil do que o *mobbing* e o *bullying*, por isso é mais difícil de caracterizar e provar. Pela sutileza e dificuldades doutrinárias inerentes ao tema, o termo assédio moral tornou-se consensual para definir esse tipo de violência no trabalho a partir de suas diversas perspectivas, englobando assim *mobbing*, terror psicológico, tortura no trabalho, violência institucionalizada, entre outros, de forma que não se altera a sua essência. Para Marie France, à medida que o termo se popularizou, ele insere outros problemas que

poderiam distorcer seu significado original. Essa forma abusiva de interpretação, o abandono do conceito, pode ser sinal de um mal-estar mais geral nas organizações (2005 apud HELOANI; BARRETO, 2018).

Para resolver esse problema a autora publicou em 2002 seu segundo livro *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, a fim de dissipar as dúvidas sobre a definição de assédio moral, enfatizando, dessa forma, a importância de diferenciá-lo de outras situações, para que ocorrências dele não sejam banalizadas.

1.3 Conceitos e características do assédio moral

O fenômeno do assédio moral, nas relações de trabalho, possui diversas definições porque tomam-se emprestado elementos importantes dos campos da medicina, psicologia, psicanálise e direito, para construção doutrinária do tema.

Para Martins (2017) o assédio é uma palavra que vem do latim e significa sentar-se em frente. Esse significado é atribuído à forma como os exércitos paravam em volta das cidades e não permitiam a entrada e saída de pessoas e coisas, uma estratégia muito eficiente para fazê-las se renderem. Assim, assediar significa: “importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência inoportuna” (Ibid., p. 22), ou seja, cercar com insistência, limitar, humilhar até enfraquecer uma pessoa.

Acrescentando a isso o psicólogo Leymann afirma que o assédio é uma forma de terrorismo psicológico que se manifesta como uma cadeia de intenções e ações hostis durante um período bastante longo, que podem parecer triviais isoladamente, mas que, quando repetidas, têm efeitos nocivos, ou seja:

Psicoterror ou *mobbing*, no ambiente de trabalho laboral, implica em comunicação hostis ou antiéticas elaborada de modo sistemático por uma ou mais pessoas, geralmente direcionada a uma única pessoa, que, por causa do processo de assédio, é conduzida a uma posição indefesa e é mantida nessa posição devido a ações continuadas de assédio moral. Essas ações ocorrem frequentemente pelo menos uma vez por semana e por um longo período de tempo, pelo menos por seis meses. Em consequência dessa grande repetição e longa duração do comportamento agressivo, essas hostilidades resultam em sofrimento mental, social e psicossomático (2007 apud HELOANI; BARRETO, 2018, p. 51).

Para este autor, há cinco condutas que caracterizam o assédio moral: isolar a vítima, impedi-la de se expressar, desqualificá-la em relação às responsabilidades, humilhá-la na frente de seus colegas e prejudicar sua saúde. Leymann aponta em ensaio publicado, que, para caracterizar uma série de atos como *mobbing* é necessário que o abuso se repita pelo menos

uma vez por semana em no mínimo 06 (seis) meses. No entanto, permite o *quick mobbing*, no qual a duração da tortura mental é ao menos 2 (dois) meses. Vale destacar que esses critérios, atualmente, são discutíveis. Outro apontamento importante desse autor é que, em muitos casos, o assédio começa com uma falha na comunicação entre as partes, ou melhor, resulta de uma situação de conflito não resolvido, de um mal-entendido.

Para a psicanalista francesa Marie-Françie Hirigoyen (2022) o assédio moral pode ser definido como todo e qualquer comportamento ofensivo (gestos, palavras, escritos, comportamentos, atitudes, entre outros.) que ocorre nas relações de trabalho de forma intencional e frequente, com objetivo de violar a dignidade humana ou a integridade física ou mental de uma pessoa, por meio de ameaça e degradação do ambiente de trabalho (Ibid., p.52).

O conceito de Hirigoyen influenciou o legislador francês que assim o definiu na Lei nº 2002-73, de 17 de janeiro de 2002, art. 168:

Constituem assédio moral as atitudes ou procedimentos repetitivos, que tem por objetivo ou por efeito uma degradação das condições de trabalho de um assalariado, susceptível de atentar contra os seus direitos e sua dignidade, de alterar a sua saúde física e mental e de comprometer o seu futuro profissional. O assédio moral pode ser feito pelo empregado, seja superior hierárquico ou colega (MARTINS, 2017, p. 23).

Na área médica, destaca-se a definição de assédio moral de Barreto que enfoca o caráter perversos que o ato representa:

Assediar moralmente envolve atos e comportamentos cruéis e perversos perpetrados frequentemente por um superior hierárquico contra uma pessoa, com o objetivo de desqualificá-la, desmoralizá-la profissionalmente e desestabilizá-la emocionalmente. O ambiente de trabalho torna-se insuportável e hostil, e a vítima sente-se forçada a pedir demissão (2002 apud. ÁVILA, 2009, p. 52).

Na atualidade a médica Barreto e o Psicólogo Heloani se posicionam da seguinte forma:

Assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (2018, p. 53).

No campo do Direito destacam-se os conceitos trazidos por vários doutrinadores, dentre eles Inácio, que define o assédio moral como:

[...] uma ofensa, uma agressão que ocorre de maneira repetitiva e prolongada, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, transformando o local de trabalho em lugar hostil e de tortura psicológica e que gera um dano à personalidade (2012, p. 25).

Segundo a juíza Márcia Novaes Guedes o assédio moral compreende:

Todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitude, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior-hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima (2004, p.32).

Dado o exposto, percebe-se que os elementos do assédio moral, em princípio, podem dar-se de forma direta ou indireta, porém sempre se manifestam como condutas abusivas e agressivas. Além destas, ele se caracteriza pela repetição prolongada, a intenção do agente e a natureza psicológica.

Nesse contexto, é importante explicitar o que caracteriza uma conduta abusiva. Esta consiste na ação ou omissão, tem potencial nocivo, torna intolerável o ambiente de trabalho, e se manifesta por meio de comportamentos, palavras, atitudes que visam ofender a personalidade e a dignidade humana da vítima. Trata-se da conduta que afeta diretamente o equilíbrio do ambiente de trabalho, ou seja, ela vai contra os bons costumes da relação coletiva da sociedade.

[...] é a conduta que extrapolar os limites do poder diretivo patronal, se emanada por superior hierárquico, ou os limites de uma convivência harmônica e sadia, se oriunda de colegas de trabalho, atingindo a dignidade e a integridade física e psíquica de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o meio ambiente laboral (PAMPLONA; SANTOS, 2020, p. 53).

Neste contexto, a conduta abusiva entre superiores e subordinados, consiste em atitudes praticadas por meio de gestos, palavras ou comportamentos que ultrapassem os limites do direito potestativo do empregador e que, sendo inapropriados e intoleráveis, causem graves consequências físicas e psicológicas à vítima.

Para Hirigoyen (2022) conduta abusiva é aquela que pode trazer prejuízo à personalidade, à dignidade humana ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, a ponto de pôr em perigo o seu emprego ou piorar o ambiente laboral.

Guedes (2004) define condutas abusivas como aquelas que humilham, isolam, desqualificam profissionalmente e acabam destruindo psicologicamente a vítima.

Pamplona e Santos (2020) afirmam que as condutas abusivas ocorrem quando o superior hierárquico utiliza de má-fé o poder diretivo ou de comando, para atingir um determinado objetivo. Contudo, no que se refere a esse poder, ele é uma prerrogativa concedida a um empregador para exigir certo comportamento lícito de seus funcionários, a fim de atingir uma finalidade predeterminada. Para tanto, o poder diretivo subdivide-se em poder de organização, poder de fiscalização e poder disciplinar.

Paralelamente, também é importante conceituar o poder de organização. Este, por sua vez, confere ao empregador o direito de organizar os meios de produção e as atividades do empreendimento, podendo o empregador dar instruções dentro da lei que regem a forma como os serviços são prestados.

Juntamente, é relevante abordar sobre o poder de fiscalização. Trata-se de uma faculdade que possibilita ao empregador controlar a prestação de serviços pelos empregados, através de agentes, dispositivos mecânicos ou eletrônicos. Para concluir, o poder disciplinar permite que o empregado seja punido pelo descumprimento das obrigações contratuais, mas deve ser exercido de boa-fé, de forma que o objetivo pedagógico da punição seja mostrar ao empregado o erro, para que este não venha a cometê-lo novamente.

O poder diretivo, não é absoluto, é limitado por normas internacionais ratificadas pelo Brasil, pela Constituição Federal, por leis infraconstitucionais, pelas normas coletivas e pela boa-fé, aplicáveis no ambiente laboral, e naquelas garantias especificamente atribuídas à área trabalhista. Assim, qualquer conduta que exceda os limites da razoabilidade dos direitos legais do empregador acima mencionado, é considerada ofensiva, e devido à particularidade do caso concreto, pode levar a uma atividade moralmente assediadora.

No que se refere ao assédio moral praticado entre colegas de trabalho ou mesmo entre subordinados e superiores, deve ser levado em consideração, os limites da convivência harmoniosa e saudável no ambiente laboral, com respeito à dignidade humana e aos direitos personalíssimos do outro.

Com base no exposto, condutas abusivas são gestos ou palavras violentas que deterioram deliberadamente o ambiente de trabalho, isolam por meio de violência verbal, física, psíquica, atentando contra a dignidade humana, causando assim danos no trabalho, na vida social, familiar e na saúde da vítima.

Cabe aqui mencionar brevemente sobre repetição prolongada, que consiste no comportamento que é praticado frequentemente, de forma reiterada e prolongada no tempo. Para a configuração do assédio moral, a violência psicológica deve ser regular, sistemática e persistente. De acordo com Pamplona e Santos (2020) a reiteração é a repetição de certos comportamentos ou práticas em relação a um ou mais funcionários. O prolongamento e a continuação dos ataques psicológicos ao longo do tempo.

Assim um único ato casuístico isolado de conflito, não caracteriza o assédio, mas sim a recorrência de forma regular e persistente. Segundo Leymann (2000) o ataque deve ocorrer pelo menos uma vez por semana e durante um período de seis meses de duração, tempo necessário para a vítima manifestar alguns sintomas das consequências do assédio.

Contrariando esse posicionamento, alguns pesquisadores como Hirigoyen (2005) questionam esse período ao afirmar que estabelecer um limite nesse nível é um exagero, pois a gravidade do ato de assédio moral não depende só da duração da agressão, mas também da violência. Para esta autora, algumas atitudes particularmente degradantes podem destruir alguém em menos de seis meses. Além disso, o aparecimento dos sintomas irá variar de acordo com a capacidade de resistência de cada indivíduo, portanto, é preciso analisar o caso concreto.

Para Martins (2017) se fosse delimitado um prazo rígido para a configuração do assédio moral, duas hipóteses iguais poderiam ser tratadas de forma diferente e os agressores não seriam punidos.

Diante do exposto, a repetição prolongada não está vinculada a um período específico, pois esta pode ocorrer diariamente, uma vez por semana ou mais, isso vai depender do caso a ser investigado, mas o ato praticado contra a vítima deve ser agressivo, contínuo e em um certo espaço de tempo.

Prosseguindo acerca dos termos empregados dentro da temática, cabe evidenciar o que é intenção do agente. Segundo SILVA (2014) trata-se de quando o assediador tem consciência e intenção de causar um efeito danoso que atente contra a integridade física e psíquica da vítima no seu ambiente de trabalho. Isso pode acontecer por meio da ação de uma pessoa específica ou pela omissão do empregador que não pune o assediador.

Este autor ainda acrescenta que a tortura psicológica é considerada como intencional, quando o agressor, ao usa elemento de intencionalidade para força o outro a desaparecer ou pedir demissão, tem consciência que a sua conduta viola claramente o ordenamento jurídico. O agressor também pratica assédio sem saber o efeito que isso tem sobre integridade da vítima, se comporta sem o devido cuidado na relação com o outro, tornando-se da mesma forma culpado por este comportamento.

Nesse sentido, não importa se o agressor agiu com dolo ou culpa se tinha ou não consciência das consequências, pois para o ordenamento jurídico, basta ele violar uma norma (penal, civil ou trabalhista) para ser responsabilizado.

Conjuntamente, é importante conceituar o que seria natureza psicológica, a qual consiste na maneira como o assediador se comporta, desestabilizando e explorando psicologicamente a vítima, através do controle, para isso ele utiliza métodos como recusar a comunicação, desqualificar, destrói a autoestima, romper as relações sociais, constranger a vítima causando danos a sua dignidade e autoconfiança (FELKER, 2010).

Neste contexto, a conduta de natureza psicológica que caracteriza o assédio moral não precisa ser óbvia, pois, em muitos casos, esta é manifestada através de gestos sutis e palavras

dúbias justamente para dificultar a sua identificação. O assediador usa esse método, principalmente, o não verbal, para dificultar o desmonte de sua estratégia e revide da vítima. Para isso ele utiliza “suspiros, sorrisos, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio forçado, ignorar a existência da vítima etc.” (FERRAZ, 2014, p. 147).

Para Hirigoyen (2022) esta guerra psicológica no local de trabalho, reúne dois fenômenos: o primeiro é o abuso de poder, que é uma agressão clara e mais difícil para os trabalhadores aceitarem; a outra é a chamada manipulação perversa que se manifesta de forma insidiosa, com insultos e abusos que podem parecer inofensivos à primeira vista, mas se espalham de forma destrutiva no ambiente de trabalho. É um fenômeno terrível porque o manipulador perverso usa meios que nem sempre são percebidos, como comunicação hostil e o isolamento, uma forma desumana, sem emoção e sem compaixão para paralisar a vítima.

É justamente através desses artifícios sutis que o agressor se vale para degradar psicologicamente a vítima e dificultar a identificação do assédio moral, pois a pessoa envolvida, muitas vezes e levada a acreditar que é culpada pela situação degradante, contribuindo, assim, para que esse terrorismo psicológico acabe afetando a saúde psíquica e física da vítima, levando esta a adquirir doenças como estresse, ansiedade, síndrome do pânico e depressão.

Dado o exposto, o assédio moral no ambiente de trabalho, deve levar em consideração os limites que o caracterizam, essa compreensão é importante para evitar que este se confunda com outros problemas da vida laboral e não caia em descrédito e prejuízo em relação a sua responsabilização e prevenção.

1.4 Diferenças entre assédio e conflito

Nos ambientes de participação dos trabalhadores é comum haver opiniões e posicionamentos divergentes entre superiores e subordinados, mas nem por isso essas condutas caracterizam assédio moral. Nestas relações o embate é definido como um conflito decorrente de distintas culturas profissionais, visões de mundo, valores, por tensões que surgem em razão da disputa de poder ou conflito de interesses.

Para o Ministério da Saúde apesar das divergências trazerem situações de conflitos, estes não precisam ser vistas de forma negativa, uma vez que eles são naturais e fazem parte da vida familiar, social e do trabalho, portanto, são importantes para o desenvolvimento profissional. Entretanto, em algumas situações há características que ajudam a diferenciar conflitos de assédio moral (BRASIL, 2015).

Para melhor compreensão, o Ministério da Saúde elaborou uma cartilha fazendo essa diferenciação, conforme pode ser observado no Quadro 1:

Quadro 1 – Distinções entre conflito e assédio moral

Conflito	Assédio moral
<ul style="list-style-type: none"> • As divergências de visão entre os profissionais são deixadas às claras. • Os profissionais envolvidos têm consciência da divergência. • Comunicação direta e franca entre profissionais que possuem opiniões diferentes. • Não altera permanentemente o clima organizacional. • Há relacionamento profissional direto entre divergentes, ainda que resolvam interromper o diálogo acerca de um tema específico. • Confrontos e divergências ocasionais. • Não objetiva prejudicar ou afastar da organização o profissional com visão divergente. • Pode provocar antagonismo entre grupos e sofrimento compartilhado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Agressões podem ser difusas e implícitas. • Interação confusa e indefinida, nega-se a existência do assédio • Comunicação se dá de forma evasiva, dissimulada ou há recusa ao diálogo. • Clima organizacional conturbado. • Pode haver recusa à interação, isolamento. • Práticas antiéticas duradouras e frequentes. • Objetiva prejudicar a situação do trabalhador na organização, podendo levar à demissão ou exoneração. • O assediado pode ser o único alvo (o que não descarta o assédio moral coletivo).

Fonte: Ministério da Saúde/Fiocruz (BRASIL, 2015).

Embora os conflitos façam parte das relações de trabalho, porque os interesses são sempre diferentes, é importante salientar que estes devem ser vividos com respeito e ética. Para tanto, a mediação e o diálogo aberto podem ser opções para solucioná-los, uma vez que nestes são considerados os interesses de todos os envolvidos, para isso se utiliza métodos que auxiliam as pessoas em conflito a identificar interesses comuns, complementares ou divergentes e desenvolver conjuntamente opções de solução para pactuar novas relações.

1.5 As fases do assédio moral

O processo de assédio moral, além desses elementos caracterizados expostos acima, também passa por diferentes fases. Para Ávila (2009) a forma como o assédio moral se apresenta varia de acordo com o tempo. Entretanto, determinar uma sequência típica de eventos durante o processo de terror psicológico no local de trabalho, do começo ao fim, não é uma tarefa fácil, especialmente devido às particularidades do agressor, das vítimas, do ambiente e contexto no qual ocorrem as agressões, assim como o modelo organizacional em que o processo se insere. Dada a complexidade do assunto, Leymann (2000) e Hirigoyen (2022) apresentam estágios baseados na observação de casos clínicos.

Conforme Guimarães e Rimoli (2006) e Ávila (2009) constataram nas pesquisas de Leymann (2000), o curso do assédio moral no ambiente de trabalho representa uma sequência típica de cinco estágios que se repetem em diferentes casos de psicoterror.

A primeira fase é a dos incidentes críticos, é apenas no âmbito do conflito interpessoal, que em determinado momento recebe maior proporção, ou seja, a fase em que a situação, que desencadeia o assédio moral, através de reprovação, desacordo entre as pessoas gera um conflito pontual que começa a crescer. Essa primeira fase costuma durar pouco tempo e não chega a ser um assédio moral propriamente dito (LEYMANN, 2000 apud ÁVILA, 2009).

De acordo com Leymann (2000), a segunda é a fase da estigmatização. O assédio pode envolver comportamento que em outro contexto não constitui agressão ou intenção de excluir ou expulsar alguém. Mesmo assim, ele se repete, por um longo período e com intenção hostil, podendo ser utilizada para estigmatizar alguém do grupo. Tal conduta evidencia a intenção perversa de prejudicar o outro, de puni-lo, de enfraquecê-lo psicologicamente e de usar, para isso uma espécie de manipulação agressiva.

A terceira fase, segundo o autor supracitado, é a intervenção da empresa, que toma conhecimento do conflito. Aqui o assédio se configura, pois há a estigmatização da vítima. Nesta situação a empresa deve se posicionar, contudo, é comum que a vítima assuma o estigma do terror psicológico vivenciado nas duas fases anteriores e passe a ser enxergada como um problema para a organização, ou seja, ela acaba sendo responsabilizada pela conduta do agressor.

Tal ação corporativa muitas vezes leva à violação dos direitos fundamentais do empregado, pois ele é assediado, estigmatizado e maltratado, e não encontra meios de resgatar sua autoestima na organização. Nesta fase entra em ação um mecanismo chamado erro

fundamental de atribuição, em que colegas e gerentes tendem a criar explicações com base nas características individuais da vítima, em vez de fatores organizacionais e de má administração.

A quarta fase é a dos diagnósticos incorretos, é quando a vítima procura ajuda com profissional da saúde (médicos, psicólogos e psiquiatras) que pelo desconhecimento da organização da qual a vítima participa e treinamento insuficiente para lidar com esse tipo de situação, esses profissionais acabam interpretando mal os sintomas e dando um diagnóstico errado, como paranoia, transtorno maníaco-depressivo, transtorno de personalidade. Todos estes põe em risco a vida profissional, a saúde física e mental da vítima, e se reflete em todas as áreas de sua vida (LEYMANN, 2000).

A quinta e última fase descrita por Leymann (2000) é a exclusão da vítima da vida profissional que culmina com a saída do emprego, seja por abandono de serviço, pedido de demissão, dispensa por parte do empregador, ou em casos mais graves pela aposentadoria, possivelmente após vários e longos períodos de licença. Incapaz de suportar o assédio, diagnosticado de forma errônea por um psicólogo ou psiquiatra e sem contar com a ajuda de um empregador, a vítima fica isolada profissional e socialmente e, por não ter outra opção de trabalho internamente, decide sair.

Cumprir destacar que aquele que opta por resistir e manter seu emprego, passa por sofrimentos que trazem sérias consequências para sua saúde, resultando em constantes afastamentos do trabalho por doenças como estresse pós-traumático, aumentando assim a possibilidade de demissão, devido à baixa produtividade ou ausências frequentes. Alguns sofre com o agravamento do problema dentro e fora da empresa que em casos extremos, podem até cometer suicídio, uma vez que não se adapta mais a esse ambiente.

Hirigoyen (2022) constatou em seus casos clínicos que o assédio moral se encontra nos seguintes estágios: sedução perversa, comunicação perversa e violência perversa.

A primeira fase é nomeada pela autora de sedução perversa e é caracterizada pelo comportamento do agressor, que tenta desestabilizar a vítima, levando-a à perda da autoconfiança, com o objetivo de atraí-la, corrompê-la e suborná-la, capturar os desejos que admira para destruí-la, pois representa uma ameaça. Nessa fase, o agressor aparece como uma ameaça real ao empregado no ambiente de trabalho.

Este estágio segue pelo enredamento, ou seja, pela prática de atos repetidos, que se caracterizam pela manipulação do agressor, para com a vítima, estabelecendo uma relação de dominação, por influência intelectual ou moral, fazendo-a acreditar que é dependente do assediador. A finalidade das ameaças veladas ou intimidação é enfraquecer a vítima para melhor se apropriar das suas ideias, o que pode levar a uma lavagem cerebral real. A vítima, então, é

seduzida para depois ser desestabilizada, enredada para em seguida ter a autoconfiança destruída e controlada para perder a sua liberdade.

A segunda fase citada pela autora supramencionada é típica da comunicação perversa, na qual o agressor utiliza mecanismos que criam uma falsa impressão de comunicação, pois a vítima não se comunica de fato, mas sim, se isola dos outros funcionários da empresa, o que a faz se sentir confusa e angustiada.

A terceira fase do assédio moral, conforme Hirigoyen (2022), é caracterizada pela violência perversa, sendo que a vítima, que até então era o “alvo” do agressor, passa a ser vista como uma ameaça a ser eliminada. Por conta disso, é comum que o ódio se torne visível, e o agressor tente fazê-la agir contra ele, usando seus mecanismos e infringindo normas que o faça denunciá-la como um mal funcionário, invertendo assim a ordem em que se configurou a agressão, pois sua finalidade é responsabilizar a qualquer custo a vítima pelo ocorrido. Por isso, Hirigoyen (2022) afirma que, em situações extremas, o agressor pode incitar a vítima a cometer suicídio ou até mesmo pedir demissão ou deixar a empresa por problemas de saúde. Para melhor compreensão a tabela a seguir faz um resumo comparativo das fases dos dois autores supracitados.

Quadro 2 - Distinção entre as fases do assédio moral entre Leymann e Hirigoyen

FASES	LEYMANN	HIRIGOYEN
1ª Fase	Os incidentes críticos	A sedução perversa
	<ul style="list-style-type: none"> ● conflito interpessoal, através de reprovação; ● desacordo entre as pessoas; ● crescimento do conflito pontual; ● período de duração curto; ● não chega a ser assédio moral. 	<ul style="list-style-type: none"> ● O agressor tenta desestabilizar a vítima, levando-a à perda da autoconfiança. ● Objetiva atraí-la, corrompê-la, suborná-la, capturar os desejos que admira e destruí-la. ● o agressor aparece como uma ameaça real ao empregado no ambiente de trabalho.
2ª Fase	A estigmatização	A comunicação perversa
	<ul style="list-style-type: none"> ● envolvimento de comportamento que em outro contexto pode não constituir agressão ou intenção de excluir ou expulsar alguém; ● repetição e duração longa desse comportamento; ● intenção hostil para estigmatizar alguém do grupo; ● conduta com intenção de prejudicar, punir, enfraquecer psicologicamente o outro e manipulá-lo de forma agressiva. 	<ul style="list-style-type: none"> ● o agressor utiliza mecanismos que criam uma falsa impressão de comunicação; ● a vítima se isola dos outros funcionários da empresa; ● a vítima sente-se confusa e angustiada.
	A intervenção da empresa	A violência perversa
	<ul style="list-style-type: none"> ● a empresa toma conhecimento do conflito; ● o assédio se configura; ● a empresa deve se posicionar; ● a vítima, na maioria das vezes, assume o estigma do terror psicológico vivenciado nas duas fases anteriores; ● a vítima passa a ser enxergada como um problema para a organização; ● a vítima acaba sendo responsabilizada pela conduta 	<ul style="list-style-type: none"> ● a vítima passa a ser vista como uma ameaça a ser eliminada; ● o ódio torna-se visível, e o agressor tenta fazer a vítima agir contra ele; ● o agressor incita a vítima a usar os seus mecanismos e infringir normas que o faça denunciá-la como um mal funcionário; ● a finalidade do agressor é responsabilizar a vítima a qualquer custo.

3. Fase	do agressor; <ul style="list-style-type: none"> ● violação dos direitos fundamentais do empregado; ● a vítima é maltratada, e não encontra meios de resgatar sua autoestima na organização. 	
4. Fase	Os diagnósticos incorretos	Não há
	<ul style="list-style-type: none"> ● a vítima procura ajuda com profissional da saúde (psicólogos e psiquiatras); ● interpretações erradas dos sintomas diagnosticam paranoia, transtorno maníaco-depressivo, transtorno de personalidade; ● diagnósticos põe em risco a vida profissional, a saúde física e mental da vítima, e se reflete em todas as áreas de sua vida. 	
5. Fase	A exclusão da vítima da vida profissional	Não há
	<ul style="list-style-type: none"> ● a vítima fica isolada profissional e socialmente e, sai do emprego, seja por abandono de serviço, pedido de demissão, dispensa por parte do empregador, ou em casos mais graves, pela aposentadoria. 	

Analisando as etapas do assédio moral, Guedes (2004) afirma que nem sempre é possível visualizar todas as etapas apontadas por um ou outro pesquisador em um caso específico, pois o assédio moral tem características especiais que só podem ser identificadas ao analisar o caso concreto.

Apesar dessa afirmação, não se pode negar que conhecer as fases do terror psicológico, mesmo que não seguindo a mesma ordem ou ainda que não apareça em um caso específico, é de primordial importância para os membros da empresa, pois quanto mais cedo o problema for identificado, maior é a chance de lutar contra ele e menores são os danos para a saúde física e mental do empregado e as consequências para a organização e para a sociedade.

1.6 Modalidades do assédio moral

Dentro das organizações públicas e privadas, do mundo do trabalho, encontramos várias formas de assédio moral que ocorrem em diferentes níveis hierárquicos e com distintos autores. Dessa forma, o assédio moral é classificado com base na origem dos ataques que pode ser proveniente do empregador para com o funcionário (assédio vertical descendente); do chefe e colegas de trabalho com o empregado (assédio misto); de funcionários contra outro membro da mesma hierarquia (assédio horizontal ou paritário) e ainda ofensivas de um ou mais subordinados contra superior hierárquico (assédio vertical ascendente).

Primeiramente, será abordado o assédio moral vertical descendente. Este tipo de assédio caracteriza-se pelo comportamento abusivo de um superior em relação a um subordinado (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006).

A subordinação hierárquica pode levar o chefe a tirar vantagens de seu poder e abusar da vítima, subordinando-a às suas vontades, como por exemplo, usar o seu poder para colocá-la em situações desconfortáveis, executando tarefas que estão fora de seu trabalho e especialização, para fazê-la errar e assim puni-la. Esta forma de assédio é a que ocorre com mais frequência e gera consequências físicas e psicológicas mais graves para a pessoa assediada.

Segundamente, o assédio moral misto consiste no acúmulo de assédio horizontal e vertical, ou seja, o empregado é assediado pelo superior hierárquico e pelos colegas de trabalho. Sendo que a iniciativa da agressão sempre parte de um autor e os demais acabam seguindo a mesma conduta (PRETTI; MARQUES, 2021).

Já o assédio moral horizontal ocorre entre pessoas que possuem o mesmo nível de hierarquia, ou seja, o assédio para com o colaborador vem dos seus pares. “Neste caso, o assediador pode ser um ou vários empregados e, entre eles ocorre geralmente disputa por espaço por cargo ou promoção, corriqueiramente do mesmo nível hierárquico”. (INÁCIO, 2017, p. 27). Quanto ao assédio horizontal, as consequências não são tão graves porque a relação entre assediador e assediado é igual.

Em relação ao assédio moral vertical ascendente, pode-se afirmar que se trata do assédio praticado por um ou mais subordinados contra o superior, a fim de lhe causar constrangimento por interesses diversos. (GUEDES, 2005) “Ocorre, por exemplo, em situações em que o grupo não aceita a nova chefia. Para sabotá-la, os subordinados sonégam informações, são hostis e burlam as atividades de trabalho solicitadas, com o propósito de atingi-la”. (BRASIL, 2015, p. 13)

Para Hirigoyen (2005) o maior número de assédio é cometido por superiores contra subordinados (assédio vertical descendente), com cerca de 58% dos casos, seguido pelo assédio misto, com 29% que são aqueles praticados por chefes e colegas contra um colaborador. O assédio horizontal, que é aquele cometido por colegas contra seus pares, corresponde a 12% e em última colocação, menos frequente com 1% está o assédio horizontal ascendente que é aquele praticado por funcionários contra o chefe.

É importante salientar que toda relação de trabalho exige certos requisitos específicos de um contrato de trabalho. Assim, avaliações, cobrança de prazos e qualidade, bem como críticas construtivas, fazem parte do processo de trabalho. Essas situações não são assédio, isso só ocorre se a forma como essa cobrança é feita de forma que humilhe, exclua e/ ou desqualifique o empregado.

1.7 Sujeitos do assédio moral

Os sujeitos do assédio moral são aqueles que atuam nas relações de trabalho, sendo o agressor, que pode ser qualquer funcionário (chefe imediato, gerente ou diretor), a vítima, que vivencia situações degradantes, humilhantes de perseguição e os espectadores que são todas as pessoas que presenciaram toda a violência e não fazem nada.

Inicialmente, é importante abordar a definição de agressor em uma situação de assédio moral. Agressor é aquele, cuja mente perversa, todos os dias, cria armadilhas para sua presa, organizando estratégias para destruir a vítima sem qualquer senso de moralidade ou culpa (HIRIGOYEN, 2022). A doutrina é ampla em denominar o agressor. Alguns são mais formais ou científicas, como Hirigoyen (2022) e Guedes (2004). Outros usam o humor, como o faz a Dra. Margarida Barreto (2000).

Hirigoyen (2022), na descrição do agressor, destaca exemplos de narcisismo, de perversão, de megalomania, de vampirização, de irresponsabilidade e de paranoia. Para essa autora o agressor pode ser descrito como um narcisista, egocêntrico que depende da destruição dos outros para sobreviver, é movido pela inveja e megalomania é acredita ser uma pessoa importante.

Continua dizendo a autora que o agressor acredita ser especial e único, pensa que tudo lhe é devido, tem uma necessidade excessiva de ser admirado e age como um vampiro, sem empatia, alimentando-se da energia de quem se deixa seduzir por seus encantos, além disso, sente uma profunda inveja de quem parece ter coisas que lhe faltam ou simplesmente sabem aproveitar a vida.

Para Guedes (2004) o assediador passa o tempo todo buscando uma alternativa agressiva para suas atitudes e procura o conflito com um espírito de guerra único. Em razão disso, pode ser classificado como:

- a) o *instigador*, o perverso clássico que aterroriza a vítima gratuitamente, sempre planejando novas estratégias terroristas;
- b) o *ofensor Casual*, só surge mediante conflitos desnecessários, motivado por estresse ou nervosismo, mas ele insiste em permanecer na guerra mesmo depois que a turbulência inicial já tenha acabado;
- c) o *colérico* é o intolerante e mal humorado, que costuma descontar nos colegas sua ansiedade e sua fraca capacidade de lidar com as adversidades do dia a dia;
- d) o *megalomaniaco*, aquele que tem uma falsa ideia sobre si mesmo, enxerga qualidades que nem sempre estão ali para sustentar suas agressões;
- e) o *frustrado*, que injeta uma overdose de inveja em seus afazeres cotidianos, tende a pensar que os outros são "mais sortudos" do que ele, o que desencadeia violência contra qualquer vítima;
- f) o *crítico* é fruto de uma experiência de infância na qual provavelmente foi vítima de outro agressor;
- g) o *sádico*, que sente um prazer indescritível com a destruição moral completa da vítima, o que lhe serve de estímulo ainda maior;
- h) o *puxa-saco* que age com dupla personalidade, sendo um tirano para seus subordinados, mas um escravo para seus superiores;
- i) o *aterrorizado*, o *invejoso*, o *carreirista* e o *pusilânime* são os últimos quatro tipos nomeados por Guedes, sendo o *aterrorizado*, aquele que sempre pensa que os outros querem tirar-lhe o cargo, para se defender vai para os ataques sem trégua;
- j) o *invejoso* é aquele tipo obsessivamente preocupado com as mudanças do ambiente externo;
- k) o *carreirista*, busca por todos os meios conseguir vantagens e lucrar com a carreira, independentemente dos meios utilizados para isso;
- l) o *pusilânime* costuma ser confundido com o espectador porque age como cúmplice da violência, sendo desleal e sem iniciativas éticas e morais para atingir seu objetivo.

Barreto (2006), na construção de sua tese, traz um perfil humorístico de vários tipos de agressores, com base nos relatos que recebeu de 2000 trabalhadores:

- a) o *profeta*, é o tipo que "enxuga" a "máquina" o mais rápido possível e demite trabalhadores indiscriminadamente. Humilha com cautela, em particular;

- b) o *mala-babão*, chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com "mão de ferro";
- c) o *pitbull*, é o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e ações. Demite friamente e humilha por prazer;
- d) o *grande irmão*, é aquele que se aproxima dos empregados e mostra-se sensível a qualquer problema particular de cada um, para na primeira oportunidade usá-los contra o funcionário, a fim de humilhá-lo, afastá-lo do grupo, demiti-lo ou exigir produtividade;
- e) o *troglodita* é um chefe difícil e grotesco que implanta regras sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar;
- f) o *garganta*, é o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas constantemente se gaba e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele, e submete-o a situações constrangedoras;
- g) o *tigrão esconde* sua incompetência com atitudes rudes e precisa de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos;
- h) o *tasea*, aquele que se acha, mas é, confuso e inseguro. Para esconder a sua ignorância dar com ordens contraditórias: inicia novos projetos apenas para mudá-los no dia seguinte. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Nesta situação a vítima não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores.

Conforme o exposto, percebe-se que independentemente do tipo de agressor, a prática do assédio moral prejudica o ambiente de trabalho, interfere diretamente no desenvolvimento pessoal e profissional da vítima, o que leva à diminuição da autoestima, da produtividade e gera um sentimento de incapacidade e inutilidade no emprego.

A vítima é o empregado que sofre violência reiterada e sistemática, com o objetivo de violar sua dignidade pessoal e profissional, o que resulta em perda de satisfação no trabalho, diminuição da produtividade laboral e danos à saúde física, mental e profissional, que por sua vez pode, em alguns casos, levar a demissões e incapacidade de realizar sua função.

Segundo Leymann a vítima é quem se sente assim, uma pessoa mentalmente destruída e deprimida. (2008 apud GUEDES, 2004). Hirigoyen (2022) acredita que não há um motivo específico para a vítima ser vítima, mas uma escolha do agressor que a escolhe para ser um "pode expiatório", responsável por todo o mal. Guedes (2004) afirma que vítima é uma pessoa com valiosas qualidades profissionais e morais que o agressor está tentando roubar.

Dada a dificuldade em formar um único perfil de vítima, o que se pode fazer é afirmar que isso não acontece com um empregado mal-intencionado e descuidado. Normalmente, a vítima de assédio moral é um funcionário modelo e consciente de suas responsabilidades para com a empresa. Não é incomum cair em armadilhas criadas por seu agressor, seja por inocência

ou boa-fé, ou por acreditar que essas são realmente as regras do mercado. Isso dificulta a percepção de sua agressão inicial, permitindo que ela continue piorando a situação.

Embora a criação de perfis seja difícil, algumas características são comuns a todas as vítimas. Entre eles, a solidão. O fato dela não ser parte integrante do "grupo", sendo o único de sua espécie, facilita a exposição e a torna uma presa fácil. Outro motivo é ela se distinguir das demais, pela forma de se vestir, falar, realizar tarefas. O sucesso também pode fazer de alguém uma vítima porque gera ciúmes e inveja. Outra característica é a novidade, ou seja, quando a vítima é nova na empresa e ocupar um cargo que pertencia a alguém que todos admiravam.

Para melhor compreensão, Guedes (2004) lista uma série de tipos ideais de vítimas de assédio moral, indicando apenas a probabilidade de um, que se enquadrar nesse tipo, sofrer assédio moral:

- a) a *distraída*, uma pessoa que não consegue avaliar corretamente a situação, mas entende que ocorreu uma mudança radical;
- b) a *prisioneira*, é aquele que consegue escapar da violência, mas continua preso à situação;
- c) a *paranoica* vê perigo em toda parte, ela sente que as pessoas estão constantemente trabalhando em conjunto para prejudicá-la, muitas vezes é confundido com outro tipo, a medrosa;
- d) a *severa*, pessoa séria que desenvolve um sistema rígido e impenetrável, que pode enojar à equipe e muitas vezes sabotar o desenvolvimento das atividades;
- e) a *presunçosa* é a vítima clássica do assédio porque sua arrogância desencadeia um desejo legítimo em seus colegas de prejudicá-la;
- f) a *passiva dependente* é aquela pessoa que espera muito tempo pelo reconhecimento, fragilizando-se diante dos colegas;
- g) a *brincalhona*, tenta tornar o ambiente de trabalho mais descontraído, pode não conseguir medir suas atitudes corretamente, tornando-se motivo de chacota e exploração pela equipe;
- h) a *hipocondríaca* não suporta a carga de trabalho e tende à autocomiseração;
- i) a *ambiciosa*, tem como objetivo o desenvolvimento profissional em alto nível, o que cria uma sombra nos outros e desencadeia a violência;
- j) a *segura de si* tem tanta autoconfiança que não percebe que os outros podem invejá-la;
- k) a *servil*, que não mede esforços para satisfazer o chefe;
- l) a *sofredora* propensa à depressão e descontentamento;
- m) a *bode expiatória*, que costuma ser a mais fraca do grupo;
- n) a *sensível*, aquela que busca reconhecimento a todo custo;

o) a *introvertida* que é incompreendida pelos colegas devido à sua dificuldade de relacionamento.

Conforme o exposto, cada tipo de vítima em potencial tem seu próprio perfil que se encaixa a um modelo de agressor que a escolhe buscando enfocar suas próprias fraquezas, medos e com isso destrói o outro. Os espectadores são todas as pessoas – colegas de trabalho, superiores – que indiretamente participam de algum modo dessa violência. Guedes Classifica-os como conformistas ativos e conformistas passivos, sendo os primeiros aqueles "espectadores não envolvidos diretamente na ação perversa, mas tem sua responsabilidade porque nada fazem para frear a violência psicológica desencadeada pelo sujeito perverso, ou, muitas vezes, atuam ativamente, favorecendo claramente a ação do agressor" (2004, p. 68).

Sobre o espectador conformista ativo Ege, o denomina como *side-mobber*, aquele que não confronta diretamente com a vítima, trabalha em conjunto com o agente agressor, ajudando-o a destruí-la rapidamente (2000 apud ÁVILA, 2009). Dessa forma, ele transforma-se também em um perverso, ou seja, o colega que presencia determinada violência contra outro e não a denúncia, não tenta impedi-la, pode tornar-se agressor por via reflexa: incentiva a intimidação com a indiferença e falta de vontade de intervir.

O conformista passivo é aquele que apenas presencia a prática do assédio, mas não toma uma atitude para impedi-la de continuar, com medo de perder o emprego e de não conseguir mais se inserir no mercado de trabalho, ou mesmo porque teme ser a próxima vítima do agressor. Essa conduta não o isenta da sua parcela de responsabilidade, pois nada faz para impedir a violência psicológica do perverso e assim favorecem claramente o agressor (EGE, 2000, apud ÁVILA, 2009).

Os últimos espectadores são aquelas pessoas que se solidarizam com a vítima e que, se necessário, podem ser testemunhas para apoiá-la, a fim de que ela não sofra represália. Para isso eles evitam boicote a vítima, passa-lhe informação que lhe fora negada e ainda inclui ela em grupo do qual fora isolada. Mesmo não tendo coragem de apontar o assédio moral, agem com empatia e concordam com tudo que o agressor diz e faz, mas de alguma forma atrapalham seus planos, o que acaba irritando-o ainda mais e aqueles que o acompanham, por isso este grupo também pode ser atingido através de boicotes, hostilidades e humilhações.

1.8 Consequências do assédio moral

As consequências do assédio moral são amplas e variam de acordo com as características de cada indivíduo, circunstância e caso. As implicações e as sequelas, afetam a vida do trabalhador causando-lhe alterações comportamentais, problemas psicossomáticos e

psicopatológicos. O impacto disso se reflete na vida privada e na organização em que o indivíduo está inserido. Apesar do assédio atingir individualmente a vítima, alterando a sua personalidade, identidade e autoestima, ele também afeta a instituição à medida que compromete a capacidade de concentração e produção do trabalhador, levando-o a indução ao erro e doenças psicossomáticas como as cardiovasculares.

Hirigoyen (2022) acrescenta outros sintomas sentidos pela vítima como medo, ansiedade, mal estar, tensão e desespero, o que pode levá-la ao consumo de drogas como álcool e entorpecentes ou, até mesmo, tentativas de suicídio. “Além desses sintomas, predominam no quadro de assédio moral sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, como neurose traumática, paranoia e psicose” (ÁVILA, 2009, p. 97).

A autora suprarreferida realizou um levantamento que revelou que estes efeitos não se restringem a aspectos psíquicos, pois distúrbios psicossomáticos das mais variadas formas atingem 52% dos casos e aparecem em primeiro plano. “O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a ver o que não entende. Mais tarde, o corpo denunciará o trauma e as consequências começam a aparecer, o que pode levar ao estresse pós-traumático (Hirigoyen, 2018).

Segundo Guedes (2004) os danos emocionais afetam diretamente a vida familiar e social da vítima, à medida que esta tem sua fonte mais importante de reconhecimento social e realização pessoal, o trabalho, desvalorizado. Ao perceber que está perdendo sua identidade social e a capacidade de se projetar no futuro, surge a queda da autoestima e o sentimento de culpa que faz a vítima tornar-se amarga, chorosa e desagradável.

Sem a segurança econômica e a possibilidade de sempre melhorar a renda, a vítima se desespera e a relação familiar degradingola e a vítima passa a descarregar sua frustração nos familiares. Por essas razões, a exposição prolongada de uma pessoa ao terror psicológico pode levá-la, não apenas ao uso de drogas, especialmente álcool, mas também a pensamentos suicidas e induzi-la a cometer assassinato (GUEDES, 2004).

De acordo com dados coletados por Barreto (2006), às vítimas de humilhação perdem a sua identidade enquanto trabalhador, ao mesmo tempo, a sua dignidade aos olhos dos outros. No abandono, 100% dos homens pensam em suicídio e 18,3% chegam ao limiar deste. Muitos afirmam que ficaram tão envergonhados que não conseguiram falar com suas famílias sobre seu sofrimento e até omitiram os motivos de sua demissão. Alguns relatam o início do consumo de drogas, como o álcool, para esquecer as humilhações vividas, outros revelam a reprodução no lar, da violência vivida no trabalho.

Todo esse sofrimento causado por um tratamento injusto, repetidos e prolongado, provoca no trabalhador “danos emocionais, doenças psicossomáticas, alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, cansaço excessivo, tensão, ansiedade, depressão e síndrome do pânico” (ÁVILA, 2009, p. 99).

As consequências são a queda na produtividade da instituição pública ou privada, rotatividade da mão de obra, maculando a imagem e comprometendo as atividades da instituição, além da possibilidade concreta desta ser responsabilizada pelos atos de seus empregados.

Em relação a queda da produtividade laboral, ocorre devido a vítima se afastar do trabalho, por meio de apresentação de atestados ou laudos médicos que demonstram e comprovam os danos psicofísicos causados, o que, conforme já explicado, leva à somatizações e ao aparecimento de doenças que justificam o afastamento do local de trabalho, como forma de escapar das agressões dos assediadores.

A queda na produtividade é bastante onerosa, principalmente se o trabalhador for especializado na sua atividade, pois não é possível substituí-lo imediatamente o que causa danos a instituição, pois esta terá que investir no aperfeiçoamento e qualificação do novo trabalhador que, até adaptar-se aos ritmos do serviço, poderá causar diminuição na produtividade.

Além disso, as doenças supracitadas são equiparadas a acidente de trabalho, por força do art. 20, I e II da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991) e do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999, que no seu Anexo II, Lista B, elenca os Transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho como agentes patogênicos causadores de doenças profissionais e do trabalho (BRASIL, 1999).

Esses dispositivos legais têm dado respaldo para a doutrina e a jurisprudência reconhecer a existência de doenças profissionais ou relacionadas ao trabalho decorrentes do assédio moral, para fins previdenciários, o que acarreta altos custo para o Estado, uma vez que este deverá prestar os serviços de assistência social, reabilitação profissional e pagar o respectivo benefício ao segurado em razão de seu afastamento, seja por auxílio doença, auxílio acidente, aposentadoria por invalidez ao segurado, ou pensão por morte para o dependente (ÁVILA, 2009).

Este custo se reverte para toda a sociedade, porque no final é ela quem custeia a Previdência Social, que mantém os benefícios relacionados a acidentes de trabalho ou doenças profissionais similares.

Dado o exposto, percebe-se que as consequências do assédio moral são graves e não afetam somente o indivíduo assediado, mas também o ambiente de trabalho e a sociedade. Para

melhor exemplificar vejamos o Quadro 3 abaixo elaborada pelas Empresas Brasileiras de Serviços Hospitalares - Ebserh para a cartilha dos Hospitais Universitários Federais.

Quadro 3 – Consequências do assédio moral para o indivíduo, para a empresa/organização e para a sociedade

Indivíduo Assediado	Empresa/ organização	Sociedade
<ul style="list-style-type: none"> • Dores generalizadas • Palpitações • Distúrbios digestivos • Dores de cabeça • Hipertensão arterial • Alteração do sono • Crise de choro • Depressão • Estresse • Suicídio 	<ul style="list-style-type: none"> • Redução da produtividade • Aumento da rotatividade • Aumento de erros e acidentes • Absenteísmo • Aposentadoria prematura • Passivos trabalhistas para indenização • Multas administrativas • Licença médicas • Demissões • Clima desfavorável 	<ul style="list-style-type: none"> • Custo com tratamento médico e reabilitação • Despesas com benefícios sociais • Custo de processos administrativos • Processos judiciais

Fonte: Ebserh (2020).

Em suma, as agressões e ameaças decorrentes do assédio moral causam perturbações emocionais, físicas e psicológicas, que, de acordo com as características pessoais da pessoa assediada, se fazem sentir em maior ou menor grau, reduzindo sua capacidade de trabalho e causando danos à qualidade e quantidade do serviço prestado. Além disso, ela compromete a relação da vítima com seus familiares, causando separação e/ ou problemas psicológicos aos filhos da pessoa assediada.

2 ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO

2.1 Assédio moral: aspectos jurídicos

No Brasil o ordenamento jurídico não contempla de forma clara os limites da caracterização do assédio moral, ou seja, não há uma legislação nacional específica que o defina, tipificando-o como um crime. O que se tem são algumas leis pertinentes ao tema que são encontradas no âmbito da administração pública nos níveis municipal e estadual, e algumas propostas de tipificação criminal no nível federal como os Projetos de Lei nº 4.742/2001

(BRASIL, 2001b), e o Projeto de lei nº 4.591/2001 (BRASIL, 2001a), que tramitam na Câmara dos Deputados e visam alterar o Código Penal, acrescentando o artigo 146-A que tipifica o assédio moral e estabelece pena, e a Lei nº. 8.112/90 (BRASIL, 1990), que veda a prática do assédio moral no âmbito da administração pública federal.

Mesmo não tendo uma legislação específica para inibir esse tipo de conduta, o trabalhador não está completamente desprotegido, pois:

[...] toda vez que o intérprete não localizar no sistema jurídico norma aplicável ao caso concreto, verifica-se uma lacuna que necessita de preenchimento, de colmatação. É que tem guarida entre nós a vedação ao non liquet. Ou seja, provocado o Estado-Juiz [...], não poderá o magistrado eximir-se de proferir decisão, alegando ausência de norma jurídica (FARIAS, 2003 apud PESSOA, 2010, p. 2).

Na lei introdutória do Código Civil, de aplicação geral em nosso ordenamento jurídico, a analogia, o costume e os princípios gerais do direito são confirmados como mecanismos integradores (BRASIL, 1942). Neste sentido, é possível resolver um conflito de assédio moral, mesmo com as lacunas que há no nosso sistema jurídico, valendo-se de princípios gerais do direito.

Ao aceitar a noção de que a prática do assédio moral atenta contra a paz social e os preceitos constitucionais de promoção da pessoa humana e de valorização social do trabalho, é possível preencher uma lacuna do nosso ordenamento jurídico nacional.

A falta de uma legislação federal específica a respeito do tema não deixa desprotegido o empregado assediado, porque há outros meios legais para suprir a omissão normativa como o art. 4º da Lei nº 4.657, de Introdução ao Código Civil-LICC-Decreto, que assegura que “quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito” (BRASIL, 1942) e o art. 140 da Lei nº 13.105, em que “o juiz não se exime de decidir sob a alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento jurídico” (BRASIL, 2015).

Todos esses artigos e os princípios, direitos e garantias fundamentais presentes na Carta Magna trazem fundamentos para o magistrado julgar as lides, nos casos da conduta do assédio moral. Para tanto, é preciso “verificar de que maneira a conduta abusiva atinge a integridade psicofísica do trabalhador; como os atos de assédio moral fere o princípio da isonomia consagrado na nossa carta constitucional e que fundamentos jurídicos utilizar para coibir a prática lesiva” (PESSOA, 2010, p. 2).

Dado o exposto, percebe-se que a ausência da lei não impede a configuração da prática do assédio moral como ato ilícito, uma vez que é possível se fazer uma interpretação integradora das normas constitucionais e infraconstitucionais.

2.2 Tutela jurídica constitucional

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, inciso III elevou a dignidade da pessoa humana como um valor fundamental de todo o ordenamento jurídico brasileiro e, portanto, também deve reger as relações de trabalho. Esse princípio é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e norteia todo o sistema jurídico pátrio.

No preâmbulo da Carta Magna a dignidade da pessoa humana é assegurada como um direito fundamental, nele é expresso que o Estado brasileiro se destina "a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social" (BRASIL, 1988).

A Constituição Federal ratifica o conteúdo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em 1948, pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, trazendo em seus artigos 1º e 6º o reconhecimento que:

Artigo I – Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos, são dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Artigo VI – Toda pessoa tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecida como pessoa perante a lei (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

De acordo com Pessoa (2010), o direito humano à dignidade é um direito que originalmente funciona como uma agenda ético-política, que se situa numa dimensão suprapositiva e fundamentalmente diferente das normas jurídicas. Além dessa peculiaridade, a dignidade da pessoa humana também se consolidou como direito subjetivo do cidadão no ordenamento pátrio, pois está inserida na constituição, sendo, portanto, um direito fundamental invocado não apenas ao Estado, mas também ao particular, envolvendo dessa forma o empregador, seus representantes e colegas de trabalho. Neste sentido, o trabalhador, assim como todo cidadão, também é beneficiário dessa proteção geral, embora sua condição humana seja muitas vezes esquecida na relação de trabalho.

O inciso IV do art. 1º, também aborda a dignidade da pessoa humana, trazendo os valores sociais do trabalho como fundamento da República brasileira.

Os artigos 6º e 196 garantem proteção há um dos bens mais precioso da pessoa humana que é a saúde. Conforme a redação dos referidos artigos, todos têm direito à saúde que é um direito social garantido pelo Estado mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988).

Vale ressaltar que o assédio moral interfere na saúde do trabalhador, uma vez que as reiteradas e prologadas agressões, sejam verbais ou gestuais, humilham o indivíduo, levando-o a um quadro de angústia, depressão, podendo, inclusive, chegar ao suicídio.

[...] ao considerar a qualidade de vida no trabalho, de forma a englobar aspectos de bem-estar e saúde biopsicossocial, devem-se tomar medidas de prevenção e tratamento para que esses estados não afetem a organização de maneira a impedir a produtividade e o desenvolvimento, nem mesmo ao indivíduo na sua saúde e qualidade de vida (FERRAZ, 2014, p. 161).

O Título VII da Constituição Federal, que tratando da Ordem Econômica e Financeira expõe sobre os princípios gerais reguladores da atividade econômica no seu artigo 170, preconizando que “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” (BRASIL, 1988).

Os dispositivos constitucionais supracitados são aplicáveis às relações de trabalho. Além deles, há também o direito constitucional a um ambiente saudável expresso no caput do art. 225 em que “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (BRASIL, 1988), é isto inclui também o ambiente de trabalho, até porque o empregado passa muito mais tempo nele do em qualquer outro local, logo, as condições em que ele está sujeito neste espaço devem ser equilibrada, pois elas influenciam decisivamente na qualidade de vida, na saúde e até no relacionamento familiar do trabalhador.

Para Ávila (2009) é responsabilidade do empregador assegurar um ambiente de trabalho saudável para seus empregados, com condições físicas e psicológicas ideais para o desenvolvimento das atividades laborais, para que o empregado viva em um ambiente equilibrado e com qualidade de vida. O contrário disso, fere a dignidade da pessoa humana e agride o artigo supracitado.

Segundo Pessoa “o legislador constituinte garantiu a livre iniciativa, mas impôs a preservação do meio ambiente, incluindo neste o meio ambiente laboral, por força, reitere-se, do artigo 200, inciso VIII da Constituição da República” (2010, p. 2), que preservar o meio

ambiente, inclusive o do trabalho, a fim de valorizar o trabalho humano e evitar que o trabalhador sofra com os efeitos degenerativos da exposição a diversos fatores de risco da organização do trabalho.

A Constituição Federal de 1988, além de promover a dignidade da pessoa humana como fundamento da república e finalidade da ordem econômica, também assegura em seu art. 5º a isonomia ao afirmar que "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...)" é ainda garante nos incisos V e X, "a proteção à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem e ao patrimônio moral e material, inclusive com a possibilidade de ressarcimento do dano moral" (ÁVILA, 2009, p. 81).

Uma observação importante é que as relações de trabalho são caracterizadas pela subordinação do empregado ao empregador, portanto, o comportamento que prejudica a intimidade de um submisso não é incomum, apenas alguns deles são assédio moral.

Sobre essa questão a juíza Márcia Novaes Guedes (2004) adverte que não é toda agressão à intimidade do trabalhador que pode ser classificada como assédio moral, para isso é necessário distinguir o que é e o que não é assédio moral, pois a violação ocasional da intimidade, particularmente verificada na revista pessoal, ainda não é assédio moral. Contudo, ela, assim como outros métodos, pode ser utilizada pelo assediador para ferir sistematicamente a dignidade da pessoa humana escolhida para ser assediada moralmente.

Para qualificar uma conduta como assédio moral, os requisitos devem ser atendidos, ou seja, o comportamento abusivo deve violar reiteradamente a dignidade psíquica da pessoa humana, visando excluí-la do ambiente de trabalho. Vale destacar que as ações individuais que violem a dignidade humana da vítima não são atos classificados como assédio moral.

Dado os dispositivos apresentados acima, Ávila (2009) ressalta que fica evidente que, ao interpretar casos de assédio moral, deve-se sempre analisar o caso concreto e garantir a proteção mais ampla possível da vítima assediada.

2.3 Tutela jurídica infraconstitucional

Apresentados os fundamentos constitucionais, compete ao legislador infraconstitucional criar disposições específicas que limitem a conduta do assédio moral que, como já foi explicitado, não há no ordenamento jurídico brasileiro uma lei federal infraconstitucional que trate desse assunto, apenas a Lei 9.029 (BRASIL, 1995), que proíbe práticas discriminatórias e, por vezes, trata especificamente do assunto, mas isso não impede de buscar no ordenamento vigente os fundamentos necessários para coibi-lo no ambiente laboral.

Conforme Ávila (2009) esse dispositivo legal, embora não aplicável especificamente ao assédio moral, pode ser aplicada subsidiariamente ao caput do art. 1º, da referida lei, por analogia às discriminações decorrentes da prática do assédio moral.

O autor ainda acrescenta que o assédio moral discriminatório, responsável por quebra de contrato, pode levar à reintegração ao trabalho, com base no art. 4º, I, da Lei supracitada, que garante ao empregado o direito de optar entre a reintegração ou indenização em dobro pelo período do afastamento.

O Código Civil Brasileiro, nos seus artigos 186 e 187 dispõe de bons argumentos para punir esse ato ilícito.

Art. 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.

Art. 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).

O trabalhador assediado também pode contar com a proteção da Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT, que prevê meios para que durante o processo de assédio moral, enquanto a relação de trabalho for válida, a vítima possa se proteger. Os arts. 154 a 201 trazem normas de segurança, medicina e higiene ocupacional destinadas a assegurar a saúde física e mental dos trabalhadores (BRASIL, 1943). Assim, ela incumbiu ao estado garantir um ambiente de trabalho saudável para prevenir acidentes laborais. Isto não é uma obrigação apenas das entidades da Administração Pública, através das Superintendências Regionais do Trabalho, mas sim, uma obrigação e interesse público em zelar por um meio ambiente de trabalho saudável para prevenir acidentes de trabalho. Neste sentido, o legislador celetário prevê, no art. 163, a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes-CIPA.

Nos dizeres de Marco Aurélio Aguiar Barreto:

A CIPA sem dúvida alguma pode e deve atuar com o objetivo de conquistar melhorias para o ambiente de trabalho. São várias as convenções e Recomendações da Organização Mundial do Trabalho sobre segurança, higiene e medicina do trabalho. Entre os arts. 154 a 201 da CLT, encontram-se as disposições sobre os órgãos aos quais incumbe o zelo pela segurança e medicina do trabalho. Não apenas os cuidados em relação às condições de instalação do estabelecimento da empresa e suas máquinas e equipamentos; prevenção de fadiga; cuidados com as atividades 60 insalubres e perigosas, mas, também, atenção especial para os riscos inerentes à prática de atividade profissional, a fim de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. A CIPA pode, inclusive, atuar com o fito de auxiliar as empresas a disseminarem a cultura de prevenção à prática de assédio moral, melhor esclarecer os administradores sobre os riscos dessa prática para a empresa, em razão das consequências danosas para a vítima. (2006, p. 110)

A CIPA pode desempenhar um papel educativo e preventivo, compartilhando informações que possam permear a cultura organizacional para demonstrar tolerância zero com práticas discriminatórias e seus impactos na saúde dos funcionários.

Os artigos 482, que se refere aos empregadores e dispõe sobre a rescisão por justa causa, e 483, que trata da rescisão por iniciativa do trabalhador, trazem fundamentos para o trabalhador se resguardar, de forma que a prática de assédio moral envolvendo uma das hipóteses expressa nos artigos é considerada uma falta grave por parte da empresa e confere ao empregado o direito a recorrer a esses dispositivos para pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Para Fonseca, esses dispositivos da CLT tratam do assédio moral de forma superficial, pois abordam apenas os efeitos do assédio na continuidade do contrato e não criam meios satisfatórios ao assediado, nem fornecem medidas preventivas contra esse mal (2007 apud ÁVILA, 2009).

2.4 Legislação Municipal e Estadual

No Brasil, desde os anos 90 vereadores e deputados tentam criar legislação mais específica para coibir o assédio moral. No âmbito municipal e estadual no interstício compreendido entre 2001/2003, foram aprovadas várias leis para regulamentar o assédio moral na administração pública. Neste período ocorreu o I Seminário Internacional abordando o assédio moral. A repercussão desse tema foi exatamente no momento em que o legislador se atentou e reconheceu a existência do fenômeno, isso possibilitou a promulgação de leis que protegessem os trabalhadores nos estados e municípios.

2.4.1 Legislação Municipal

No que tange aos municípios com leis já aprovadas e projetos convertidos em leis destacam-se o município de Iracemápolis (SP). O primeiro a tutelar seus cidadãos contra a prática do assédio moral. O Decreto nº 1.134 /2001, de 20 de abril de 2001, traz a seguinte definição de assédio moral:

Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços (IRACEMÁPOLIS, 2001).

O decreto supracitado inspirou outros municípios a elaborarem leis, entre eles a cidade de São Paulo, Lei nº 13.288/ 2002, que “dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática do assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por Servidores Públicos Municipais” (SÃO PAULO, 2002).

A lei da cidade de São Paulo, mantém um equívoco na conceituação de assédio moral igual a Iracemópolis ao se referir a “vínculo empregatício do funcionário”.

Sobre essa questão Reginaldo Felker argumenta que o funcionário não possui um vínculo empregatício, mas, “sim, uma relação de ordem administrativa pela qual exerce um cargo ou função. Poderá ter vínculo empregatício o “servidor celetista”, que tecnicamente não será funcionário e, sim, genericamente, servidor” (FELKER, 2010, p. 229), por conta dessa controvérsia alguns autores questionam a validade da lei uma vez que ela entra em conflito com o art. 8º da CLT porque:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (BRASIL, 1943).

Neste caso, a lei municipal não teria vigência e eficácia em relação aos contratos que são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, um fez que ela não pode sobrepor a lei federal, mas somente abrange os servidores municipais.

Para Felker, também não teria lógica a administração colocar “uma cláusula no contrato de trabalho, dispondo sobre o assédio moral, em termos divergentes do que dispõe a lei, ainda que esta seja uma legislação comum e não uma norma específica do direito do trabalho” (FELKER, 2010, p. 230). O autor ainda acrescenta que “a sobreposição do direito comum à cláusula contratual, mesmo no âmbito do contrato laboral, poderá ter sua eficácia assegurada. A ser examinada no caso concreto” (op.cit., p. 230).

Por fim, o autor deixa claro que qualquer causa contratual que tem como objetivo limitar o combate ao assédio moral, “uma violação aos direitos de personalidade do trabalhador, conflitaria com a própria Constituição Federal, na medida em que está assegura os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), promove o bem de todos sem preconceitos (art. 3º, IV), reconhece a prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II), defende o cidadão do trabalho degradante (art. 5º, II) e consagra a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem da pessoa (art. 5º, X) (FELKER, 2010, p. 230).

Assim, não seria possível que a cláusula contratual prevalecesse mais sobre as disposições da lei comum e dos preceitos constitucionais.

Mesmo com todas essas controvérsias a Lei nº 13.288/2002 influenciou e fez surgir dezenas de leis em outros municípios como o de Americana (SP), Lei nº 3.671/ 2002, que trata do assédio moral, a ser vigente no âmbito da administração pública municipal, definindo-o nos termos das duas legislações supracitadas. Outros municípios do Estado de São Paulo que criaram leis para coibir essa conduta foram: Campinas (SP), Lei nº 11.409/2002, Guarulhos (SP), Lei nº 5.809/2002 e Jaboticabal (SP) que também tenta resguardar o trabalhador através da criação da Lei nº 2.982/2001.

Na região Sul, o município de Cascavel (PR), foi o primeiro a ter uma lei de assédio moral apoiada pelo legislador municipal, Lei nº 3.243/2001. Em Porto Alegre (RS), existe a Lei Complementar nº 735/2014, que altera a Lei Complementar nº 133, Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre, inserindo a proibição de assédio moral, definindo a correspondente sanção administrativa. No Estado de Santa Catarina, vários municípios têm leis aprovadas, a exemplo de Balneário Camboriú (SC), com a aprovação da Lei nº 2.665/2006, que coíbe a prática de assédio moral entre servidores da administração pública municipal direta e indireta. No Centro Oeste, os municípios de São Gabriel do Oeste (MS), Lei nº 511/2003 e Sidrolândia (MS), Lei nº 1078/2001, ambos, do Mato Grosso do Sul, criaram normas jurídicas para erradicar a conduta do assédio moral no trabalho.

Na Região Nordeste, a Câmara Municipal de Salvador (BA) aprovou a Lei nº 6.986/2006. Em Natal foi promulgada a Lei nº 189/2002, além da capital, vários municípios do Rio Grande do Norte possuem leis específicas para combater o assédio moral.

Na Região Norte, algumas cidades também aprovaram leis para coibir o assédio moral, entre elas Rio Branco (AC) com a Lei nº 1.758/ 2009, Porto Velho (RO), Lei nº 1.475/2002 e Belém (PA), que aprovou a Lei nº 9.875/2022.

2.4.2 Legislação Estadual

No âmbito estadual, o Rio de Janeiro foi o primeiro Estado a elaborar uma lei para coibir o assédio moral. “Desde agosto de 2002 o estado desponta com uma legislação bastante completa, que combate o assédio moral na forma extensiva às empresas permissionárias ou concessionárias” (HELOANI; BARRETO, 2018, p. 100). No serviço público existe a Lei nº 3.921/2002 que refreia a prática do assédio moral nas empresas públicas estaduais da administração direta, indireta e de fundações públicas.

São Paulo seguiu a mesma linha aprovando o projeto de Lei nº 422/2001 que sofreu dois vetos primeiro do Governador Geraldo Alckmim, alegando ser o texto inconstitucional e posteriormente José Serra. Somente em 2006 foi aprovada por unanimidade a Lei nº 12.250/2006, que classifica o assédio moral como crime administrativo e obriga o gestor público a tomar medidas para coibir esses abusos e impõe penalidades aos que o praticam.

Essas primeiras legislações influenciaram os outros estados a criarem as suas, entre eles Minas Gerais, que segundo Heloani e Barreto (2018) é um exemplo para os demais, no processo de elaboração e discussão da lei de combate ao assédio moral, ao levar o debate aos sindicatos. Assim a Lei Complementar 116/2011, que trata da prevenção e punição do assédio moral na Administração Pública do Estado de Minas Gerais, foi publicada no Diário do Executivo. Em seguida, o Decreto 46.060/2012, regulamentou esta lei. Vale destacar que todos os Estados da região Sudeste e Sul possuem leis específicas para coibir o assédio moral.

Nos Estados do Centro-Oeste Brasília tem a Lei nº 2.949/2002 para proteger os trabalhadores. Mato Grosso aprovou a Lei nº 11.882/2002 e Goiás a Lei nº 18.456/ 2014. Na região Nordeste a Bahia foi o primeiro estado a ter um projeto de lei para refrear a prática abusiva do assédio moral. Em 2002 foi aprovado o projeto de Lei nº 12.819 que veda ao servidor a prática de assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta, fundacional e autárquica.

Um destaque para este projeto está no seu art. 6º que trata da responsabilidade do Estado em pagar o custeio do tratamento do servidor que adoecer em razão do assédio moral sofrido e mais uma indenização, se ficar comprovado a omissão do superior hierárquico. Além disso, o projeto prevê a criação de um Código de Ética no Serviço Público Estadual para ser amplamente divulgado, por meio de campanhas.

Além do projeto de lei baiano, pode se citar outros estados nordestinos como Pernambuco que seguiu o exemplo e aprovou a Lei nº 13.314/ 2007, alterada pela Lei nº 17.065/ 2020. Os trabalhadores do Ceará foram contemplados com a Lei nº 15.036/2011.

Na região Norte, os servidores do Estado do Amapá são amparados pela Lei nº 1.818/2014 e os do Acre pela Lei complementar nº 377/2020. Rondônia conta com a Lei nº 5.034/ 2021.

Com base no exposto, observa-se que várias comissões foram formadas no âmbito das câmaras municipais e assembleias legislativas estaduais para refrear o assédio moral. Um bom exemplo delas, citado por Heloani e Barreto (2018), foi a constituição da comissão da Câmara de Araraquara-SP, para combater o assédio moral, que teve seus componentes escolhidos por votação direta pelos trabalhadores da prefeitura.

As diversas leis municipais e estaduais supracitadas possuem pequenas mudanças na redação, mas têm em comum a caracterização do assédio moral como:

[...] todo gesto, determinação, ação ou palavra que vise a atingir a autoestima, a segurança e a autodeterminação do servidor, violando a sua intimidade, procurando humilhá-lo e constrangê-lo, causando, ao mais, dano ao ambiente de trabalho, inclusive a prestação de serviço ao público (FELKER, 2010, p. 230).

Os atos reiterados que caracterizam o assédio moral são definidos nas leis supracitadas da seguinte forma:

- marcar trabalhos a serem concluídas em prazos impossíveis;
- definir tarefas que não é de competência do cargo, emprego ou função;
- passar da área de responsabilidade para fazer atividades triviais;
- tomar créditos de ideias, propostas, projetos ou trabalhos de outros;
- excluir o servidor, ignorando-o, só se dirigindo a ele, por meio de terceiros;
- negar informações;
- espalhar boatos e comentários maliciosos;
- criticar constantemente;
- subestimar esforços;
- tortura psicológica com comentários discriminatórios;
- expor o servidor por defeitos físicos ou mentais;
- manifestar desprezo;
- restringir o exercício a liberdade de opinião e manifestação de ideias.

As penalidades também são geralmente as mesmas: advertência por escrito, multa, que são destinadas a um Fundo para Manutenção de Cursos de Aprimoramento Profissional ou Escola de Formação do Serviço Público, já em atividade em alguns Estados e Municípios, e demissão. Em alguns casos, além destas, é imposto ao ofensor a participação em curso de aprimoramento profissional sobre ética e relações interpessoais, cujo objetivo é uma reeducação.

Estas leis também preveem uma forma de procedimento que deve partir da parte ofendida, através de uma queixa ou representação ao superior hierárquico que deve instaurá-lo de ofício com anuência da vítima, concedendo ao ofensor amplo direito de defesa.

É importante destacar que alguns entes públicos têm procurado introduzir medidas de prevenção. Entre estas são recomendadas a variação de atribuições, um contato mais frequente com os superiores, evitar trabalhos repetitivos por longo espaço de tempo e medidas outras viabilizando a garantia da dignidade do servidor (FELKER, 2010, p. 231).

Dado o exposto, observa-se que alguns Estados e Município têm promovido um avanço na criação de leis para proteger os trabalhadores do assédio moral, contudo, ainda há aqueles que não as possuem. Neste caso, em que não há uma legislação específica, “(...) é possível pleitear a tutela dos direitos do trabalhador com base no dano moral trabalhista (artigo 483, da CLT) e no direito ao meio ambiente de trabalho saudável [...]”, (INÁCIO, 2012, p. 126) e nos direitos fundamentais, garantidos pelo art. 5º da Constituição Federal.

2.5 Projetos de Lei no âmbito federal

Embora, no âmbito federal, o Brasil ainda não possua legislação específica sobre o tema, diversos projetos de lei, sobre assédio e/ ou coação moral, tramitam na Câmara Federal. Apesar de serem cerceados por alguns setores da sociedade que não os veem com bons olhos, eles ajudam a criar uma jurisprudência, na qual o reclamante pode buscar a justiça.

Os projetos do Legislativo Federal para reformar o Código Penal (proposta para tipificá-lo como crime) são:

Projeto de Lei nº 4.742/2001, do deputado Marcos de Jesus (PL/PE), que visa incluir o assédio moral como crime no Código Penal, por meio do art. 146-A, pois a prática, caracterizada como ilícita e dolosa, extrapola a esfera da reparação cível, requerendo, reprimenda de natureza penal. O projeto recebeu emenda substitutiva do relator e está em votação desde 2005.

Para Quirino e Souza (2015) quando se analisa o assédio moral, a discussão se dá, do ponto de vista do direito penal, como ato ilícito lesivo (antijurídico e intencional), ao qual falta apenas a definição em tipo penal específico (art. 5º, XXXIX da Constituição Federal e art. 1º do Código Penal). Este seria o objetivo desse Projeto de Lei, que visa tipificar a conduta de assédio moral e definir a punição compatível com ela, que originalmente tinha 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 (BRASIL, 2001a).

De acordo com o ponto de vista dos autores supracitados, a primeira versão apresentada pelo autor do projeto era acrescentar tais condutas à seção de crimes contra a liberdade pessoal do Código Penal (Título II, Capítulo VI, Seção I), com uma pena mais branda. No entanto, durante a discussão, o relator alterou o projeto com o objetivo de tipificar o comportamento do capítulo anterior (Capítulo III - Periclitación da Vida e da Saúde), com punição mais severa a

conduta à sistemática do código, dessa forma, além de não fazerem alterações na redação para removerem os erros originais do texto, ainda acrescentaram outros que tornaram o material imprestável, como a omissão quanto às demais manifestações de assédio moral (além do assédio moral no trabalho), o assédio horizontal (que não reconhece hierarquias) e o assédio no ambiente acadêmico.

O assédio moral não se limita ao ambiente de trabalho, mas também pode ocorrer em ambientes acadêmicos e até familiares, por isso há incongruência no artigo ao limitar o assédio em razão de vínculo hierárquico, funcional e laboral. Certamente, o assédio moral no ambiente de trabalho é o aspecto mais evidente desse mal que precisa ser mitigado e combatido, mas é imprudente ignorar que ele pode acontecer nos corredores da universidade e no ambiente familiar.

Além disso, termos genéricos como "desqualificar" e "reiteradamente" dão ensejo ao enquadramento como assédio de condutas que não devem ser encaradas como tal, como por exemplo, críticas e divergências de opinião, algo salutar para o convívio social. Ademais, ao injuriar ou difamar um indivíduo, mesmo que uma única vez, pode ser o suficiente para causar-lhe danos psicológicos, muitas vezes irreversíveis (SASAKI, 2018, p. 04).

Sobre o termo "desqualificar" introduzido no início do artigo, poder ser enquadrada como assédio, gera um problema, porque, como foi exposto ao longo deste trabalho, conflitos por divergência de pontos de vista e opiniões não são sinônimos de assédio moral no ambiente de trabalho. Um termo genérico como o proposto no projeto pode criar situações em que críticas e reações específicas a determinados trabalhos ou estudos realizados, possam ser consideradas formas de desqualificação, que se reiteradas, poderiam caracterizar o tipo penal.

Quanto a expressão "reiteradamente", constante no comando do artigo proposto, não deve ser considerada de forma isolada, pois um único ato, mesmo sendo repetido muitas vezes, pode não ser considerado como assédio moral, por outro lado segundo Hirigoyen (2005) para caracterizar o assédio moral não se deve depender apenas da reiteração, uma vez que a gravidade do ato não depende só disso, mas também da violência. Para esta autora, uma pessoa vítima de atitudes degradantes pode ser destruída em pouco tempo. "Ademais, ao injuriar ou difamar um indivíduo, mesmo que uma única vez, pode ser o suficiente para causar-lhe danos psicológicos, muitas vezes irreversíveis" (Ibid., p.5).

Obviamente que a circunstância do art. 146-A, conforme descrito na versão original do projeto de Lei 4.742/2001, não poderá atender ao novo tipo penal proposto para impedir ações, porque o assédio moral, não necessariamente, parte de uma pessoa que tenha autoridade, tutela ou supervisão sobre a vítima. O assédio pode vir de colegas de trabalho no mesmo nível ou de

departamentos diferentes da vítima. De qualquer forma, é um tipo de crime que tem nuances próprias e que não foi tratado com rigor na elaboração do projeto de lei.

Quirino e Souza adverte que quem afirma que tais eventos se devem apenas a relações de subordinação hierárquicas, funcionais ou trabalhistas, certamente ignora o ambiente de trabalho como um todo e suas demais interferências e relações complexas com seus outros atores que dele fazem parte.

Sem atentar a esse particular, após passar pela Comissão de Constituição e Justiça e Redação da Câmara Federal o relator, o então Deputado Aldir Cabral (PFL/RJ), manifestou pela constitucionalidade, boa técnica legislativa e pela aprovação do Projeto de Lei 4.742/2001, mas apresentou emenda substitutiva que adequou o tipo penal à estrutura do Código, redimensionou a pena e modificou a redação do dispositivo como vimos, de modo que se aumentou a pena de detenção e suprimiu a sanção reparadora (multa) constante na proposta original que passou a tramitar sob a numeração PL 4.742A/2001 (2015, p.2).

O Relator formulou a seguinte emenda substitutiva:

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 (BRASIL, 2001a).

Justificando a alteração proposta pelo fato de a técnica legislativa no texto original é muito insuficiente, por incluir condutas que se enquadram no âmbito de outros delitos, como os crimes de honra, injúria e difamação. O Relato, diante disso, é seguido por outros integrantes da Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados, decidiu na sessão de 12.06.2001 que a prática do assédio moral se enquadra melhor no capítulo dos crimes periclitação que ameacem a vida e a saúde, logo após o crime de maus tratos, sugerindo acrescentar assim o art. 136-A no Código Penal.

A redação do novo dispositivo, entretanto, não solucionou a deficiência do texto original e acrescentou uma nova incoerência ao incluir a expressão “sem justa causa”, um absurdo que prejudica a qualidade jurídica da norma. Além disso, o Relator se equivoca ao manter a redação original do projeto de lei que limitar a definição de assédio moral apenas a relação de subordinação hierárquica, funcional ou laboral, excluindo do âmbito legal as infrações cometidas por companheiros de nível funcional igual ou até inferior ao da vítima, que direta ou indiretamente possam causar o transtorno que se quer tipificar.

Entender o assédio moral apenas como abuso de poder é limitar o alcance da norma a um perigoso patamar de ineficácia e impunidade. Assim, a alternativa proposta poderia ser

substitutiva do referido projeto de lei, que seria uma solução mais eficaz no combate ao assédio moral, seja no ambiente de trabalho, na academia, por superiores ou subordinados.

O Projeto de Lei Federal, que recebe o nº 5.971/2001, de coordenação do deputado federal Inácio Arruda do PCdoB (CE), busca disciplinar o assédio moral acrescentando ao código Penal dispositivo versando sobre a ótica da coação moral no trabalho:

COAÇÃO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

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 (BRASIL, 2001b).

Esse projeto de lei, assim como o primeiro, visa criminalizar o assédio moral (ou coerção moral) no local de trabalho e têm uma vantagem importante sobre outros projetos de lei que é não abranger apenas o assédio dentro da administração, uma vez que não há restrições, ele também se estende às empresas privadas. No entanto, eles ignoram o assédio moral horizontal e o ascendente.

Na seara administrativa, seguindo outra tendência, a Projeto de Lei nº 4.591/2001 (BRASIL, 2001a), de iniciativa da deputada federal do PMDB-ES, Rita Camata, visa alterar a Lei nº 8.112/90, o Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União, proibindo a prática do assédio moral pelos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais e seus subordinados, impondo penalidades aos infratores. À semelhança das leis existentes, abrange apenas casos da administração pública e refere-se também à ideia de subordinação da vítima ao ofensor.

Vide, do mesmo sentido, o Projeto de Lei Federal nº 5.972/2001 que altera a Lei nº 8.112/90, art. 117, acrescentando às vedações relativas aos servidores públicos.

Art. 117. [...] XX - coagir moralmente subordinado, através de atos ou expressões reiteradas que tenham por objetivo atingir a sua dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica (BRASIL, 2001e).

O Projeto de Lei Federal nº 6.161/2002 dispõe em contrário, alterando a Lei nº 8.666/93, que cria um cadastro nacional para proteção contra a coação moral no emprego. Acrescenta, como requisito de habilitação de empresas interessadas em licitações públicas, exigindo que não haja registro de condenação delas, por prática de coação moral contra seus empregados nos últimos cinco anos (BRASIL, 2002a).

Ainda é possível citar o Projeto de Lei Federal nº 5.970/2001, que altera o art. 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, incluindo entre os motivos da rescisão indireta a prática da coação moral, nas seguintes condições:

Art. 483. [...] g) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções (BRASIL, 2001c).

Nesse caso, o empregado pode então considerar rescindido o contrato de trabalho com o empregador e exigir o pagamento da remuneração que lhe é devida, independentemente de permanecer empregado até o final do processo.

Por fim, tem-se o PL nº 2.369/2003, que pretende definir assédio moral como ilícito trabalhista e preencher a lacuna que maioria dos textos das legislações estaduais e municipais deixaram, que foi caracterizar e punir apenas um tipo de assédio moral, o vertical, que ocorre na relação entre superior e subordinado, sem prever os demais tipos como o horizontal e ascendente.

Apesar do avanço desse Projeto de Lei, ao incluir o assédio moral vertical e horizontal, ele peca ao ignorar o assédio ascendente. Nas palavras de Rosemari Pedrotti Ávila:

O PL prevê os tipos de assédio moral vertical e horizontal, sem atentar para o assédio moral ascendente que, não obstante sua insignificância estatística, sua crueldade não é menor. O mesmo se verifica com a redação do PL nº 4.742/2001, que além de excluir da incidência legal as diversas formas de assédio moral (vertical ascendente e horizontal), considera assédio moral tão-somente a depreciação à imagem ou ao desempenho do trabalhador, deixando de fora todas as demais afrontas à personalidade do trabalhador protegida constitucionalmente, como a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem (2009, p. 87).

Conforme o exposto, a produção de leis relativas ao assédio moral ainda é deficiente, na medida que exclui algumas modalidades do assédio moral tão nocivas quanto o assédio vertical, isso contribui para gerar mais dificuldade para tornar esse problema visível.

Mesmo com a falta de uma legislação específica, a atuação do judiciário tem sido muito importante no combate às práticas violentas e degradantes no ambiente laboral. Os tribunais e juízes têm se valido dos princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana e o meio ambiente saudável de trabalho, bem como as normas da Consolidação das Leis Trabalhistas, para dar proteção jurídica efetiva ao fenômeno do assédio moral.

2.6 Direito e o assédio moral

O assédio moral, embora não tenha leis para coibi-lo, pode ser enquadrado em alguns ramos do direito. Por isso, os próximos subtópicos são destinados a breves explicações sobre cada um.

2.6.1 Direito Penal e o assédio moral

Mesmo tratando de uma conduta ilícita, não há no código penal regulamentação para o assédio moral, no entanto, admite-se que a conduta ilícita e lesiva de assédio moral possa entrar no escopo de alguns dispositivos do Código Penal Brasileiro, caso esta viole bens jurídicos protegidos por aquele ordenamento jurídico.

Assim, se houver xingamentos e humilhações ao trabalhador, tem-se o crime de calúnia e difamação, estampados nos artigos 138 e 139 do Código Penal:

Calúnia

Art. 138. Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime: Pena – detenção, de seis meses a dois anos, e multa.

Difamação

Art. 139. Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação: Pena – detenção, de três meses a um ano, e multa. (BRASIL, 1940).

Além desses crimes, na esfera cível, cabe o risco de indenizar o trabalhador prejudicado por dano material, moral e à imagem.

Outro crime que pode ser cometido pelo agressor é a injúria que se dá quando este atribui características depreciativas ao empregado que nas palavras de Ferraz (2014) seria chamá-lo de relaxado, lambão, ignorante, burro, analfabeto, “lerdinho”, dizer que ele “erra muito”, e que não trabalha, tudo isso constitui o crime de injúria que tem a seguinte definição: “Art. 140. Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro: Pena – detenção, de um a seis meses, ou multa” (BRASIL, 1940).

No exemplo supracitado, a injúria atribuiu à vítima, qualidades negativas, pouco importando se verdadeiras, já a calúnia é a falsa atribuição de um fato criminoso. “Enquanto na injúria atribui-se uma qualidade negativa, na calúnia e difamação existe imputação de um fato” (FERRAZ, 2014, p. 114). Assim se configura crime, há a calúnia, mas se constituir delito e ofende a reputação, ocorre a difamação e se houve a conduta reiterada constitui-se o assédio moral.

2.6.2 Direito Administrativo é o assédio moral

A administração pública é pautada pelos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência expressos no artigo 37 da Constituição Federal de 1988. Eles servem como parâmetro da validade dos atos da Administração Pública, direta e indireta. Assim, o Estado cria as leis, mas também está submetido ao cumprimento delas.

O dever da administração pública é prestar serviços públicos de acordo com os princípios supracitados. Isso difere das organizações privadas, enquanto estas visam o lucro, a administração pública objetiva construir valores públicos. Esse compromisso exige um clima organizacional que contemple respeito e civilidade nas relações de trabalho.

2.6.2.1 Princípio Constitucional da Legalidade

O princípio Constitucional da Legalidade é um antídoto contra o assédio moral, uma vez que ele deixa claro que o gestor público não tem vontade, nem desejo. Ele é um mero executor do ato, da lei, de forma que sua conduta deve ser pautada na legalidade constitucional. “Logo, a administração pública só pode cumprir a lei. Esta é sua razão de ser. Nunca poderá agir de modo desenfreado, arbitrário, sem limites” (FERRAZ, 2014, p. 55).

Nas palavras de Alexandre de Moraes:

O tradicional princípio da legalidade, previsto no artigo 5º, II, da Constituição Federal, aplica-se normalmente na Administração Pública, porém de forma mais rigorosa, pois o administrador público, somente poderá fazer o que estiver expressamente autorizado em lei e nas demais espécies normativas, inexistindo incidência de sua vontade subjetiva, pois a Administração Pública só é permitida fazer o que a lei autoriza (MORAES apud FERRAZ, 2014, p. 57).

Para José Carvalho dos Santos Filho, o princípio da legalidade é, sem dúvida, a principal diretriz para a atuação dos agentes administrativos. Isso significa que toda atividade administrativa deve ser autorizada por lei. Se não, é ilegal. Este postulado, consagrado após séculos de evolução política, tem sua origem mais próxima ao estabelecimento do estado de direito, ou seja, um estado que deve respeitar as leis que elabora (apud FERRAZ, 2014).

2.6.2.2 Princípio Constitucional da Impessoalidade

O princípio da impessoalidade que é tratado na Constituição de 1988 (art.37, caput) nada mais é do que o clássico princípio da finalidade, que obriga o administrador público a praticar ato apenas para atingir seu fim legal.

Sobre este princípio Ferraz argumenta que:

Se todos são iguais perante a lei (Art. 5º, caput, CF) necessariamente o serão perante a administração, que deverá atuar sem favoritismos ou perseguição, tratando a todos de modo igual ou, quando necessário, tratando igualmente os iguais na medida e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades para se chegar à igualdade real ou material (FERRAZ, 2014, p. 63).

Celso Antônio Bandeira de Melo (2009) sintetiza o princípio da impessoalidade dizendo que este princípio traduz a ideia de que a Administração deve tratar a todos os gestores sem discriminação, benefício ou prejuízo. Nem favoritismo ou perseguição política será tolerada, simpatias ou hostilidades pessoais, políticas ou ideológicas não devem interferir na atuação administrativa, muito menos interesses sectários, de facções ou grupos. O princípio em questão não é outro senão o princípio da igualdade ou da isonomia, expresso e previsto no artigo 37, caput, da Constituição.

Nestes termos “A impessoalidade significa que o ato será praticado a bem do interesse coletivo, público. Não se pode praticar qualquer ato para ajudar ou prejudicar terceiros”. (op.cit., p. 64)

De acordo com o entendimento do Superior Tribunal de Justiça (STJ), REsp 1286466/RS, sendo a Relatora a Ministra Eliana Calmon decidiu que “a prática do assédio moral enquadra-se na conduta do art. 1, caput, da Lei de improbidade administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém”.

Dessa forma, o Princípio da Impessoalidade se opõe intrinsecamente à violência perversa do assédio moral, que infelizmente ocorre no cotidiano da Administração Pública.

2.6.2.3 Princípio Constitucional da Moralidade

O princípio da moralidade foi estabelecido na constituição de 1988 e prevê a atuação, por parte do administrador público, de forma ética e honesta e sem agir em interesse próprio.

Conforme Ferraz (2014) a moralidade significa, de forma simplificada, a moral, a lealdade, a boa-fé, a disciplina, a honestidade, que pertencem à boa Administração e ao bom servidor. Dessa forma, a ética e a moral jurídica deve ser um pré-requisito para a competência nas operações da administração pública. Distinguir entre bem do mal, ético e antiético é uma das responsabilidades do gestor.

Para este princípio não serve a moralidade subjetiva porque esta ameaçaria a segurança jurídica do ordenamento jurídico. Dessa forma, deve-se estabelecer um limite objetivo aos

valores morais que norteiam esse princípio. Segundo Pessoa (2010) a moral escolhida como base do princípio da moralidade é a jurídica. O legislador a escolheu e depois transformou-a em Direito Positivo.

A partir do princípio da moralidade foram criadas as maiores sanções no âmbito administrativo, a exemplo temos os crimes de improbidade administrativa, no qual ocorre a maioria dos abusos, que atingem esse princípio de forma intencional causado pelos agentes vinculados a Administração, contrariando-o, pois os administradores públicos nunca poderiam violá-lo, ainda mais, no caso do assédio moral, humilhando os servidores públicos.

Celso Antônio Bandeira de Mello assim se posicionou a respeito desse princípio:

[...] a Administração e seus agentes têm que atuar na conformidade de princípios éticos. Violá-los implicará violação ao próprio Direito, configurando ilicitude que sujeita a conduta viciante a invalidação, porquanto tal princípio assumiu foros de pauta jurídica, na conformidade do art. 37 da Constituição (MELLO, 2009, p. 109)

Assim, não há interesse público contrário à moralidade administrativa. Também não existe comportamento moral que ultrapasse os limites definidos pelos princípios da realidade e da razoabilidade, implícita e necessariamente estabelecidos no ordenamento jurídico.

2.6.2.4 Lei de improbidade administrativa

A improbidade administrativa é o comportamento desonesto, ilegal e antiético que viola os princípios da Administração Pública, como a legalidade, a impessoalidade, a moralidade nas instituições. A Lei nº 8.429/1992, conhecida como Lei da Improbidade Administrativa visa combater esses atos ilícitos cometidos por agentes públicos, sejam eles políticos, funcionários públicos ou colaboradores de agentes públicos. Embora a lei não mencione especificamente o termo assédio moral, algumas de suas disposições podem se aplicar a esse tipo de comportamento.

O Art. 11 desta lei enumera as condutas que caracterizam atos de improbidade administrativa e os dividem em três categorias: enriquecimento ilícito, prejuízo ao erário e violação aos princípios da Administração Pública, sendo nesta última enquadrado o assédio moral, por violar o princípio da moralidade.

“Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública a ação ou omissão dolosa que viole os deveres de honestidade, de imparcialidade e de legalidade” (BRASIL, 1988).

Neste sentido, o assédio moral pode ser considerado como uma conduta que fere o princípio da moralidade administrativa. Valer ressaltar que o processo de responsabilização por improbidade administrativa segue trâmites específicos e deve ser instaurado por meio de ação civil pública ou ação de improbidade administrativa proposta pelo Ministério Público ou pessoa jurídica interessada, cabendo ao judiciário avaliar as provas e decidir sobre a qualificação de ato de improbidade, aplicando as sanções previstas em lei, que incluem, por exemplo, perda de cargos públicos, suspensão de direitos políticos e ressarcimento ao erário, entre outras penalidades.

2.7 Convenções da OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), há algumas décadas vem se debruçando sobre a temática do assédio moral e elaborando relatório sobre a violência no trabalho e Convenções, a fim de tornar o ambiente de trabalho um lugar mais saudável para todos os trabalhadores. Destas convenções vale destacar a Convenção nº 155 e a 190.

A Convenção nº 155 trata da segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. É aplicável aos trabalhadores de todas as atividades econômicas (art. 1º e 3º). Esta Convenção foi aprovada em Genebra em 1981, e entrou em vigor no plano internacional em 1983. O Brasil a ratificou em 1992.

Segundo o art. 3º, e desta Convenção, “o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (Organização Internacional do Trabalho, 1981).

A Convenção nº 190 da OIT, é o primeiro tratado internacional que reconhece o direito de todas as pessoas terem uma vida profissional livre de violência e assédio, ela estabelece normas globais visando acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. Para isso, a convenção esclarece o que deve ser entendido por violência e assédio no mundo do trabalho (art. 1º) e indica quais medidas devem ser tomadas para prevenir e lidar com isso, e por quem devem ser executadas (Id., 2019).

A convenção supracitada foi adotada em 2019, pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT) e entrou em vigor em 25 de junho de 2021, após ser ratificada por dois países: Uruguai e Fiji. O Brasil iniciou o processo de ratificação em 2023.

Conforme o que foi mencionado, observa-se que a ausência de uma legislação específica para tipificar o assédio moral não é motivo para que este não seja julgado, uma vez

que é possível julgá-lo, analisando as normas e princípios da constituição, fazendo uma analogia com as legislações estaduais, municipais e considerar leis e artigos aplicáveis, bem como jurisprudências e lógico, as circunstâncias específicas do caso em questão. É importante que as decisões sejam tomadas com base na proteção dos direitos fundamentais, na preservação da dignidade humana e na promoção de um ambiente de trabalho saudável.

2.8 Como provar o assédio moral

O assédio moral, embora não haja lei penal específica para puni-lo, existem diversos instrumentos normativos a favor da vítima, como a Constituição Federal de 1988, com respaldo nos princípios da dignidade da pessoa humana, legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência, bem como outras leis federais, estaduais e municipais que podem ser aplicadas ao caso, visando a instauração de um processo judicial que levem à punição dos agressores, indenização à vítima e restabelecimento da dignidade no trabalho.

Por isso é muito importante que as vítimas de assédio moral usem uma dupla estratégia de defesa. A primeira coisa é fazer o possível para resistir às agressões e ofensas o máximo que puder, ganhando, assim, tempo suficiente para coletar as provas necessárias e logo depois, buscar orientação de seu sindicato ou de um advogado (INÁCIO, 2012).

Para que isso ocorra são necessários alguns procedimentos para auxiliar a vítima a obter provas do assédio. Minassa (2012) elencam alguns deles como:

- a) registrar todos os acontecimentos sofridos, marcando dia e hora das investidas, além de citar a presença de possíveis testemunhas do fato;
- b) tirar cópias autenticadas de documento (memorandos, cartas, e-mails, bilhetes, que o superior hierárquico ou colegas assediadores lhes enviem, não só com ofensas, mas também com procedimentos que possam induzir a vítima a erro;
- c) se possível, reproduzir imagens fotográficas ou de vídeos com o objetivo de registrar os acontecimentos que caracterizam o assédio;
- d) gravar, todas as conversas que tiver com o superior hierárquico ou com colegas assediadores;
- e) tirar cópias autenticadas de atestados médicos, principalmente se expedido por médicos do trabalho, e de outros documentos médicos que comprovem o nexo entre a ação dos assediadores e as consequências patológicas oriundas do assédio.
- f) enviar carta registrada para os autores do assédio, relatando minuciosamente as práticas ilícitas cometidas pelos mesmos, e alertando-os sobre a tomada de medidas cabíveis, caso elas não cessem imediatamente.

g) comunicar por escrito (seja por carta registrada, seja por cópia com protocolo de recebimento) e de maneira pormenorizada ao superior hierárquico imediato de seu chefe os fatos originadores de assédio, a fim de que sejam tomadas as providências cabíveis contra os assediadores.

Segundo Sohsten (2021) os itens D e F merecem reflexão porque a vítima não deve temer alegações de ilicitude das provas de gravações realizadas em ambiente privado, pois, embora o assédio moral não seja crime, as injúrias decorrentes dele são, de modo que, utilizará provas em legítima defesa, o que já autoriza esse tipo de registro sem que exista qualquer óbice legal.

Quanto ao item F, é preciso ter muito cuidado ao escolher esse tipo de conduta, dependendo do agressor, pode ser muito arriscado informá-lo da intenção de iniciar um processo judicial contra ele, tal postura pode complicar ainda mais a coleta de provas, pois a vítima alertará o assediador, podendo assim despertar um sentimento de raiva na chefia e com isso agravar o assédio.

Feito as ressalvas, é imprescindível que a vítima siga esses procedimentos para que possa encontrar uma solução que deve ser, a princípio, um diálogo com o assediador, se não surtir efeito, procurar a chefia imediata dele, caso não haja nenhuma medida para coibir o assédio é a vez de buscar ajuda com os sindicatos da categoria, se mesmo assim persistir as agressões, o caminho é buscar o Ministério Público. Se não houver uma solução é importante que a vítima procure ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam as agressões e/ ou já sofreram humilhações do assediador e que se dispunham a testemunhar a favor dela. Assim, munido de provas e testemunhas, a vítima deve procurar um advogado e entrar com uma ação judicial.

3 PESQUISA SOBRE ASSÉDIO MORAL DE PROFESSORES NAS ESCOLAS PÚBLICAS ESTADUAIS DE MARABÁ

O assédio moral de professores nas escolas públicas estaduais de Marabá pode ser um problema. Caso essa hipótese se confirme, pelas características que permeiam o assédio moral, este possivelmente será invisível aos olhos da Diretoria Regional de Ensino-Drem que representa a Secretaria Estadual de Educação-SEDUC e do Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Estado do Pará-Sintepp, instituições que possuem capacidade de trabalhar para coibir essa prática.

Caso tais práticas não sejam coibidas, os casos podem se tornar frequentes nos ambientes de trabalho educacional. Essa invisibilidade é perigosa, uma vez que fornece a

matéria prima necessária para a manutenção desta violência perversa, que tem raízes nos tecidos sociais. Sendo assim, a suposta existência de práticas de assédio moral nas escolas pode integrar a história e a cultura da cidade de Marabá, tornando-se uma violência normalizada e passará quase despercebida pelas pessoas que não fazem parte do grupo vitimizado.

Para compreender o porquê do risco da invisibilidade do assédio moral, bem como da importância dessa investigação, é preciso entender como, historicamente, as relações de poder hierárquico se constituiu nas instituições públicas estaduais no município que, desde a época do coronelismo, são administradas por indicações dos políticos locais que detinham o poder econômico e, conseqüentemente, o político. Embora estes poderes tenham mudado de mãos, ainda assim, essa conduta se perpetua até os dias atuais (PARO, 2003).

Nas escolas públicas estaduais de Marabá essa prática continua à medida que os cargos de gestão escolar são colocados à disposição de políticos locais da base governista que tem o poder de indicar os diretor e vice-diretor para administrar as escolas do estado. Neste contexto, interpretando Paro (2012), a gestão só perde o cargo se o governo mudar ou se o político o qual o apadrinhou perder o mandato. Esse pode ser um dos motivos capazes de colaborar para que muitos gestores cometam assédio moral, uma vez que eles são nomeados por políticos, é muito difícil perderem o cargo. A própria Constituição Estadual de 5 de outubro de 1989 diz que “fica o Poder Executivo obrigado a nomear o diretor da escola dentre os integrantes de lista tríplice encaminhada pelo conselho escolar”.

Por essa razão, esse trabalho foca no assédio moral descendente, aquele em que o superior hierárquico humilha, constrange e/ ou persegue seu subordinado no ambiente de trabalho. Para a realização deste estudo foram utilizados inicialmente o recurso de pesquisa bibliográfica para trazer as principais referências sobre a temática assédio moral e os impactos à saúde dos professores. Posteriormente, foi realizada uma pesquisa estruturada no formato de questionário pelo *Google Forms* com os professores do Ensino Médio, para analisar os principais impactos que o assédio moral tem sobre a saúde física e psicológica deles.

Para coleta dos dados foi utilizado um formulário composto por 16 questões, sendo 10 (dez) de múltipla escolha, na qual só pode ser marcada uma alternativa, e 06 (seis) caixas de seleção, que pode ser escolhida mais de uma alternativa. Visando atingir o maior número de professores possíveis, o questionário foi enviado para os grupos de *whatsapp* do Sintep, composto por 66 (sessenta e seis) membros, contudo apenas 20 pessoas responderam.

Não conseguindo atingir um número mínimo de respostas, utilizou-se a estratégia de enviar o formulário para o grupo de *whatsapp* das 22 (vinte e duas) escolas Estaduais de Marabá para alcançar o objetivo pretendido. Nestes somente 14 (quatorze) professores responderam,

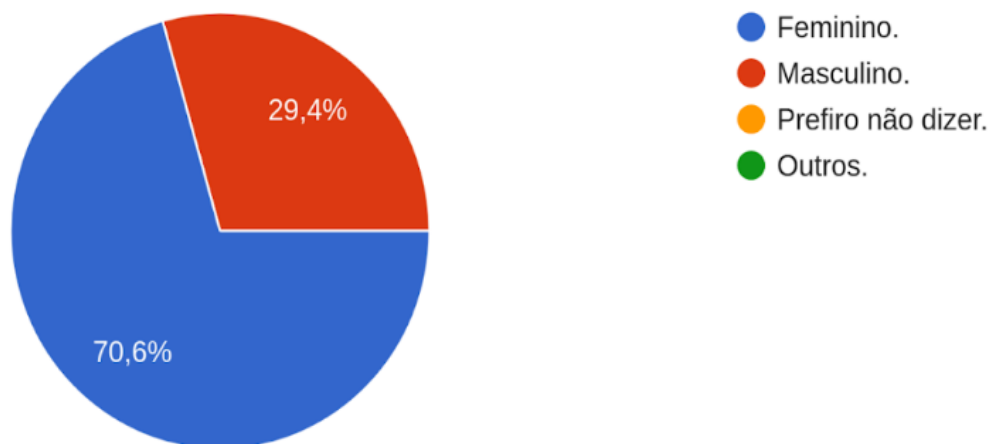
totalizando um número de 34 (trinta e quatro) formulários respondidos, os quais foram todos considerados para a construção da presente monografia. De posse das respostas deste questionário, os dados foram sistematizados, interpretados, tabulados, ilustrados, por meio de gráficos e analisados.

3.1 Resultados

3.1.1 Análise do perfil dos professores

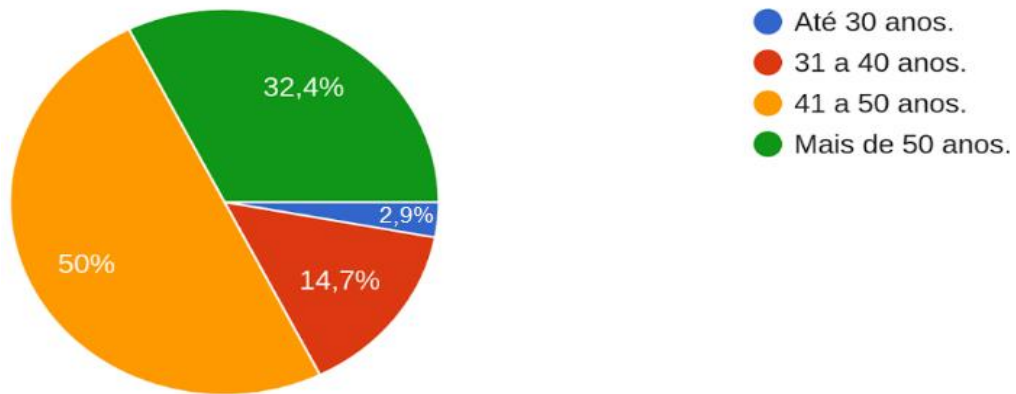
Este bloco traça o perfil dos 34 (trinta e quatro) docentes das escolas estaduais que participaram da pesquisa. Para análise do perfil serão destacadas as informações sobre sexo, faixa etária, etnia/raça, vínculo empregatício e tempo de serviço.

Gráfico 1 – Sexo dos entrevistados



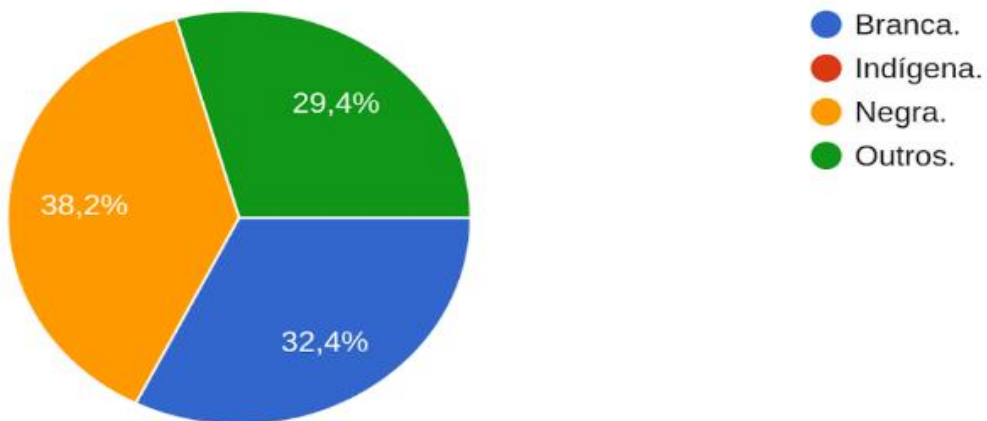
Fonte: Dados coletados pela Autora, 2023. Elaboração própria.

Sobre sexo há uma predominância do sexo feminino com 70,6% dos professores, já o público masculino atingiu o percentual de 29,4% do total dos 34 docentes pesquisados, constatando assim que mais mulheres participam desta pesquisa. Nenhum dos professores entrevistados marcaram as alternativas: prefiro não dizer e outros.

Gráfico 2 - Faixa etária dos entrevistados

Fonte: Dados coletados pela Autora, 2023. Elaboração própria.

A respeito da faixa etária, os resultados mostram que a maioria dos professores possuem idade entre 41 e 50 anos, o que equivale a 50%, seguido de mais de 50 anos, com os percentuais de 32,4%. Com percentuais de 14,7% aparece a faixa etária de 31 a 40 anos e 2,9% marcaram o percentual da faixa etária de até 30 anos.

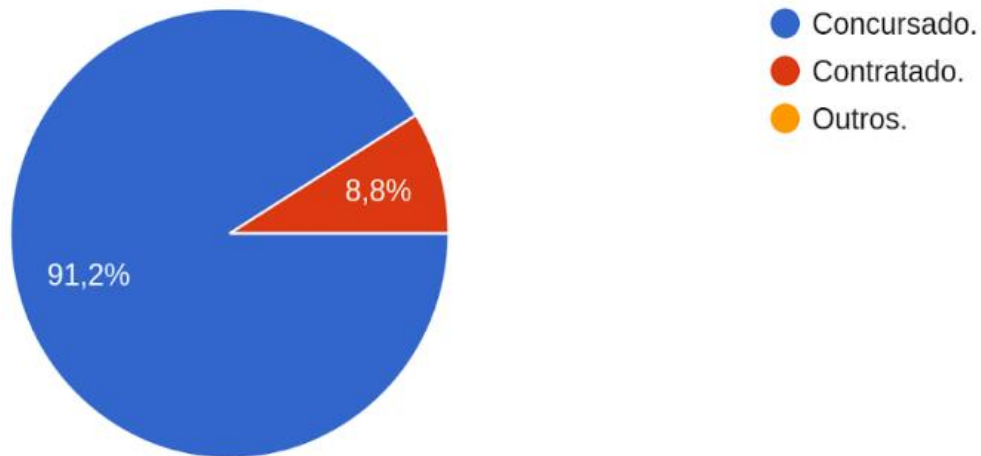
Gráfico 3 – Etnia dos entrevistados

Fonte: Dados coletados pela Autora, 2023. Elaboração própria.

Quanto à etnia, a representatividade dos docentes da pesquisa, apontam que há a predominância de negros, com 38,2%, seguido de brancos, com 32,4% e outros etnias, com 29,4%. Nenhum professor se declarou indígena. A partir desses dados observa-se que o

elemento etnia não apresenta uma relação explícita com o assédio moral. Se o número de respondentes da pesquisa fosse mais abrangente permitiria se fazer considerações um pouco mais robustas.

Gráfico 4 – Vínculo dos entrevistados com a administração pública



Fonte: Dados coletados pela Autora, 2023. Elaboração própria.

A respeito do tipo de vínculo, os dados mostram em primeiro lugar, com 91,2%, os professores concursados e, em seguida, com 8,8%, os docentes contratados, nenhum deles marcou a opção outros. Mesmo sendo concursados, percebe-se que este tipo de vínculo não impede que os professores sofram condutas abusivas por parte do seu superior hierárquico, isso pode ocorrer em função dos docentes possuírem estabilidade, que o fazem perder o medo de reagir a certas condutas insidiosa, com isso passam a ser perseguidos pelo diretor da unidade escolar, que os vê como uma ameaça, por isso assedia-os, abusando do seu poder hierárquico, é assim que começam as desavenças. É nesta relação hierárquica conflituosa entre diretor e professores que pode surgir o assédio moral e o abuso de poder.

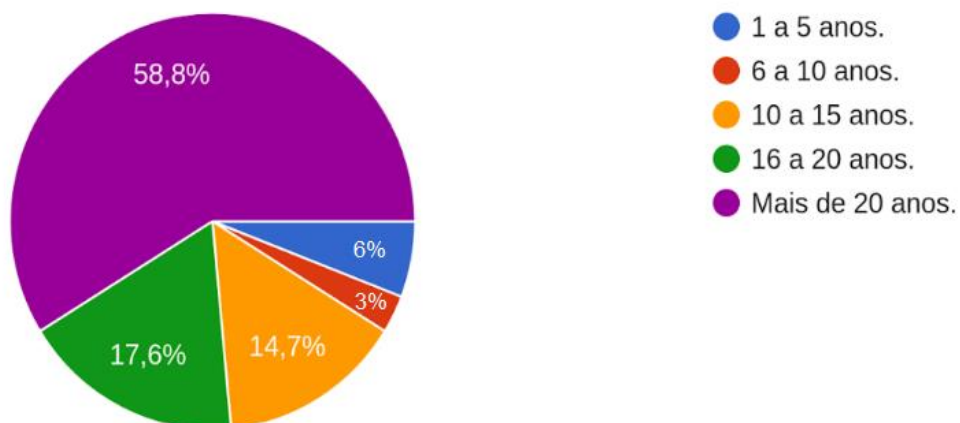
Para Guedes (2004) as causas da violência moral no local de trabalho estão diretamente relacionadas com a forma como o superior hierárquico exerce o poder diretivo, tanto na administração permissiva, dominada pela falta de responsabilidade e respeito mútuo, como na administração injuriosa, marcada pelo estresse, na qual impera o medo, o silêncio e a dissimulação, o assédio moral encontra um terreno favorável para se desenvolver. Neste cenário, a falta de respeito com a pessoa humana leva a um padrão de uso do poder, no qual tudo é possível, incluindo a violação da dignidade das pessoas que é realizada através da

humilhação pública, excesso de trabalho, intimidação, exclusão social, ameaças, difamação e discriminação.

Tais ações privam a vítima de uma convivência harmoniosa e saudável no ambiente de trabalho e enfraquecem sua resistência, o que causa danos de natureza psicológica, pela violação de alguns direitos fundamentais estabelecidos na Constituição Federal, como a honra e à imagem (art. 5º, X, CF/88). Além disso, elas ferem os princípios da administração pública (princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência) expresso no art. 37, *caput*, CF/88.

O princípio não se limita apenas à proibição de atividades que prejudiquem o patrimônio público, mas também proclamam que haja respeito às regras de conduta desejáveis à boa convivência dos servidores, o que repercutirá na eficiência de suas atividades e, conseqüentemente, beneficiará toda a sociedade.

Gráfico 5 - Tempo de serviço como professor



Fonte: Dados coletados pela Autora, 2023. Elaboração própria.

Quanto ao tempo de serviço como professor na instituição, os dados mostram que aparecem em primeiro lugar, com 58,8%, os professores com mais de 20 anos, seguidos de 17,6%, os docentes com 16 a 20 anos, 14,7% os professores, com 10 a 15 anos, 6% os docentes com 1 a 5 anos e com 3% os professores com 6 a 10 anos de serviço.

A partir desse dado pode se inferir que mesmo com muito tempo de serviço isso não impede que o professor seja assediado moralmente, ao contrário, com o maior tempo de trabalho promovido pela instabilidade, esse profissional tem mais segurança para questionar e, até

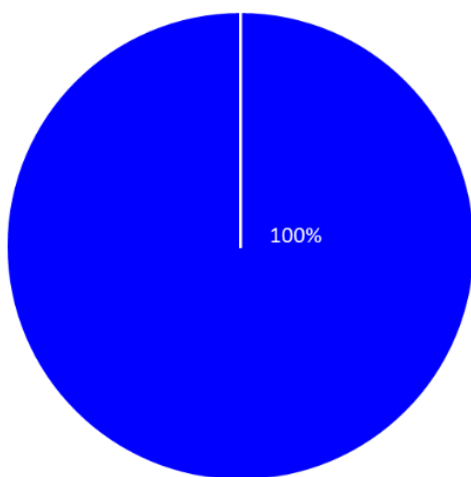
mesmo, não aceitar determinadas condutas abusivas do diretor escolar é, obviamente, isso vai gerar revolta no seu superior hierárquico.

3.1.2 Análise dos impactos do assédio moral na saúde física e psicológica do professor

Este bloco apresenta questões que analisam a concepção de assédio moral dos professores, bem como os impactos físicos e psicológicos que ele traz para a saúde dos docentes.

Gráfico 6 – Conceito de assédio moral

Para você assédio é:



- qualquer conduta abusiva, manifestada por palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos, que atentem, de forma repetitiva e prolongada, contra a dignidade de uma pessoa no ambiente de trabalho.
- as divergências profissionais entre superior e subordinado, mas que não objetiva prejudicar ou afastar da organização o profissional, com visão divergente.
- exigências profissionais, cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico, feitas de forma explícita e vexatória.
- trabalho orientado por sua chefia, por meio da realização de ligações telefônicas ou envio de mensagens de whatsapp fora do seu horário de expediente.
- situação gerada pelo confronto de interesses pessoais, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função do servidor.

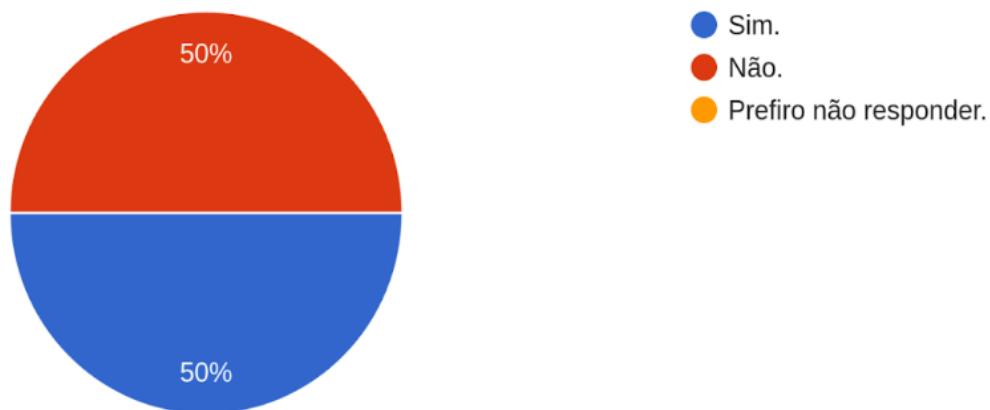
Fonte: Dados coletados pela Autora, 2023. Elaboração própria.

No que se refere ao conceito de assédio moral, a pesquisa aponta que, dos 34 professores que responderam o formulário, 100% compreendem o que é assédio moral, pois marcaram a opção “qualquer conduta abusiva, manifestada por palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos, que atentem, de forma repetitiva e prolongada, contra a dignidade de uma pessoa no ambiente de trabalho”. É importante mencionar que as demais alternativas: as divergências profissionais entre superior e subordinado, mas que não objetiva prejudicar ou afastar da organização o profissional, com visão divergente; exigências profissionais, cobranças, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho e/ou comportamento específico, feitas de forma explícita e vexatória; trabalho orientado por sua chefia, por meio da realização de ligações telefônicas ou envio de mensagens de *whatsapp* fora do seu horário de expediente

e situação gerada pelo confronto de interesses pessoais, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função do servidor.

Tais alternativas não se associam como assédio moral, pois elas não possuem os elementos essenciais que o caracterizam que são a conduta abusiva, repetição prolongada, intenção do agente e natureza psicológica. As questões apresentadas não passam de conflitos profissionais e pessoais entre chefe e subordinados, agressões pontuais, entre outros que não podem ser confundidos com assédio moral. Neste quesito pode se inferir que os docentes entendem o que é assédio e sabem distingui-lo de conflito.

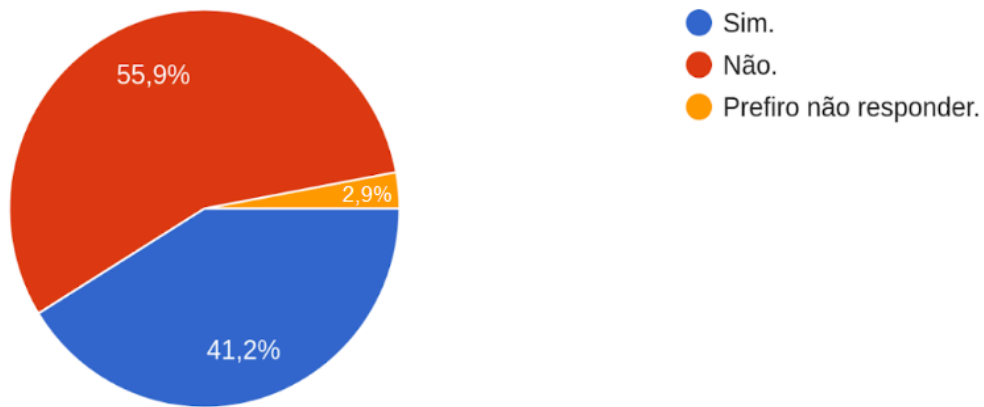
Gráfico 7 - Você alguma vez foi vítima de assédio moral, por parte do seu diretor, na escola em que trabalha ou trabalhou?



Fonte: Dados coletados pela Autora, 2023. Elaboração própria.

Em relação a sofrer assédio moral praticado pelo diretor da escola, 50% dos professores assinalaram que sim, já foram vítimas da conduta abusiva, e 50% marcaram, não. Nenhum professor marcou a alternativa, prefiro não responder. Os dados evidenciam que há um número bem significativo de professores, nas escolas públicas estaduais, sendo assediado pelos diretores, o que é um problema grave, tendo em vista que esta conduta no ambiente de trabalho pode ter consequências sérias e duradouras para a saúde física, mental, emocional e social dos docentes. Além de prejuízos para a escola, uma vez que o assédio afeta a produtividade dos professores e, conseqüentemente, isso reflete na aprendizagem dos alunos.

Gráfico 8 - Você alguma vez presenciou o diretor da escola em que trabalhou ou trabalha assediado algum colega?



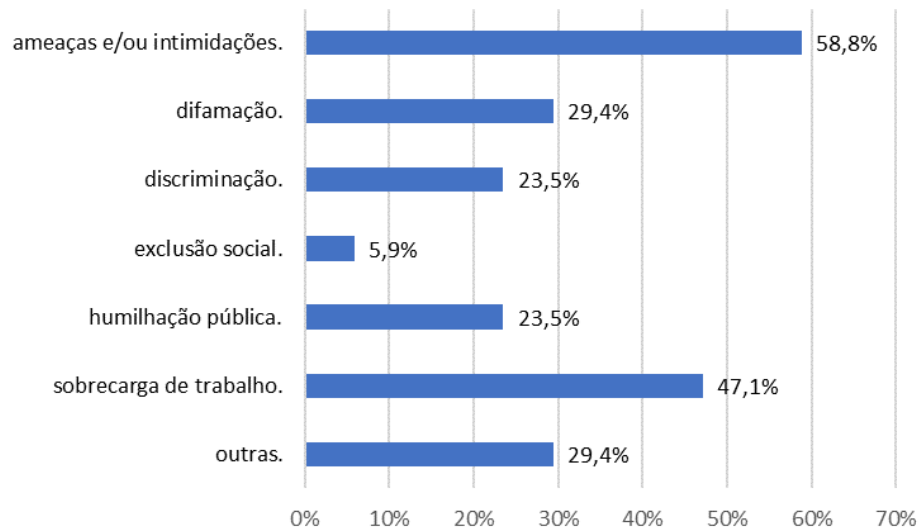
Fonte: Dados coletados pela Autora, 2023. Elaboração própria.

Sobre ter presenciado o diretor da escola em que trabalhou ou trabalha ter assediado algum colega professor, 55,9% dos docentes disseram que não, 41,2% afirmaram que sim e 2,9% não quiseram responder. Analisando os gráficos 7 e 8 percebe-se que o percentual de professores assediados é bem expressivo nas escolas estaduais de Marabá, mesmo com toda a proteção jurídica constitucional e infraconstitucional.

A respeito dessa questão o art. 225, caput da CF/88, garante a proteção ao ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado. Os arts. 6º e 196 garantem o direito à saúde. Assim, o superior hierárquico que causar prejuízos ao ambiente de trabalho e a saúde de seu subordinado, com suas condutas deploráveis estará, de acordo com o art. 187 do Código Civil Brasileiro, cometendo um ato ilícito, excedendo os limites permitidos, e, conseqüentemente, ofendendo o patrimônio jurídico moral e material da vítima (BRASIL, 2002b)

Dessa forma, conclui-se que tal comportamento degradante fere a moral e o ordenamento jurídico brasileiro, além de violar a dignidade da pessoa humana do trabalhador expressa no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

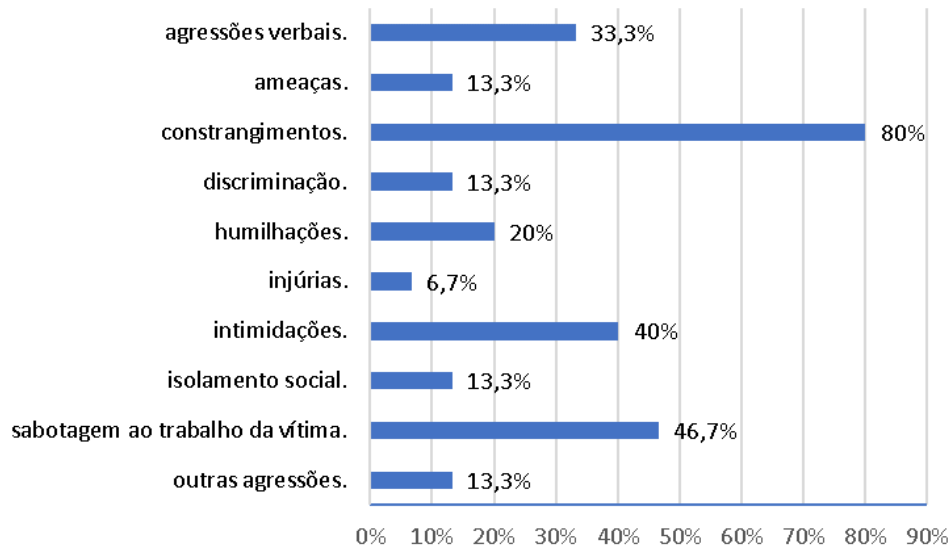
Gráfico 9 - Nos casos de assédio em que você foi vítima as agressões eram por qual meio?



Fonte: Dados coletados pela Autora, 2023. Elaboração própria.

No que se refere aos tipos de agressões no ambiente de trabalho, a maioria dos professores, 58,8% responderam que as ameaças e intimidações é o tipo de violência mais frequente cometida pelo superior hierárquico. Em seguida vem a sobrecarga de trabalho com 47,1%. Empatados com 29,4% cada uma está a difamação e outros tipos de agressões, também são usadas para assediar os docentes. Com percentuais de 23,5% cada, estão a discriminação e a humilhação pública. Por fim, com percentual de 5,9% está a exclusão social.

A respeito das agressões apresentadas, a Lei municipal nº 511/ 2003 de São Gabriel do Oeste-MS em seu art. 3º, elenca muitas das ações supracitadas como assédio moral, entre elas a sobrecarga de trabalho, com marcação de prazos impossíveis de serem cumpridas (inciso I); ignorar e excluir o servidor diretamente subordinado (inciso, IV) e difamar a vítima espalhando rumores maliciosos sobre a sua pessoa (inciso VI). Vale ressaltar que esta última também está expressa no art. 139 do Código Penal Brasileiro que a tipifica como um dos crimes contra a honra.

Gráfico 10 - Tipos de agressões direcionadas a colegas de trabalho

Fonte: Dados coletados pela Autora, 2023. Elaboração própria.

Quanto às agressões direcionadas aos professores colegas de trabalho, 80% assinalaram que o constrangimento era a mais utilizada, 46,7% marcaram a sabotagem ao trabalho, 40% escolheram as intimidações como agressões mais empregadas pelos diretores, 33,3% escolheram as agressões verbais, 20% elegeram as humilhações. As ameaças, discriminação, isolamento social e outras agressões ficaram com 13,3% cada uma e 6,7% elegeram as injúrias como a agressão mais utilizadas pelos diretores.

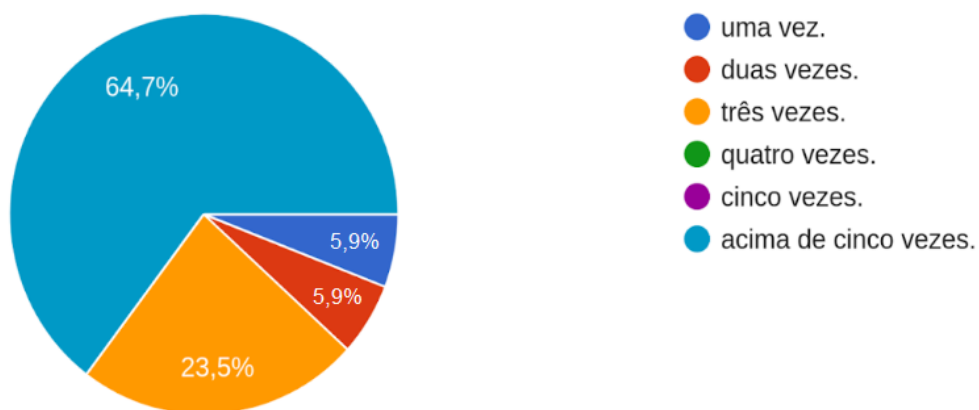
Essas agressões, segundo Hirigoyen (2022), faz com que a vítima desenvolva uma série de sintomas que se aproximam de um estresse pós-traumático ou desordem pós traumática por estresse-PTSD, terminologia que apesar de só poder ser empregada em caso em que a segurança física encontra-se ameaçada, nesta situação excepcional, de acordo com a autora referida, pode ser usada, pois “as agressões e as humilhações permanecem inscritas na memória e são revividas de várias maneiras, mesmo que o trabalhador esteja longe do local de trabalho e do autor da violência” (HELOANI; BARRETO, 2018, p. 77).

Além disso, as ameaças, perseguições, difamações e humilhações levam a vítima de assédio moral a ter um comportamento semelhante as vítimas de guerra, estupro, tortura e catástrofes naturais e as fazem se manterem em estado de sítio e defensiva permanente, que a longo prazo levam-nas a ter um comportamento de desvio, por medo de enfrentar o agressor e a lembranças das situações traumáticas. Para impedir o confronto, elas desenvolvem “estratégias para não pensar nos acontecimentos estressantes e para evitar tudo o que possa evocar aquela lembrança dolorosa” (HIRIGOYEN, 2022, p. 183)

Essa questão é tão grave que de acordo com Leymann 76% das vítimas de assédio moral mostram sintomas de estresse pós-traumático e 54% continuam tendo esses sintomas mesmo após cinco anos afastadas da situação e do ambiente de trabalho (HELOANI; BARRETO, 2018, p. 77).

Por tudo isso, entende-se que o trauma vivenciado por esses professores no ambiente de laboral é apenas o início de um longo drama, que perpassa paixões e sentimentos de infelicidade e auto culpa.

Gráfico 11 - Durante o assédio moral as agressões que você sofreu ocorreram



Fonte: Dados coletados pela Autora, 2023. Elaboração própria.

Quanto ao número de agressões, os dados demonstram que 64,7% dos professores foram agredidos mais de cinco vezes, 23,5% dos docentes receberam três agressões, 5,9% foram agredidos uma vez e 5,9% foram agredidos duas vezes. Nenhum docente marcou as opções quatro e cinco vezes.

A alternativa que ficou em primeiro lugar, 64,7% com mais de cinco agressões evidenciam uma das características do assédio moral que é a conduta reiterada. Nela, segundo Leymann (2000), o ataque deve ocorrer pelo menos uma vez por semana de forma prolongada para trazer lesões psíquicas à vítima.

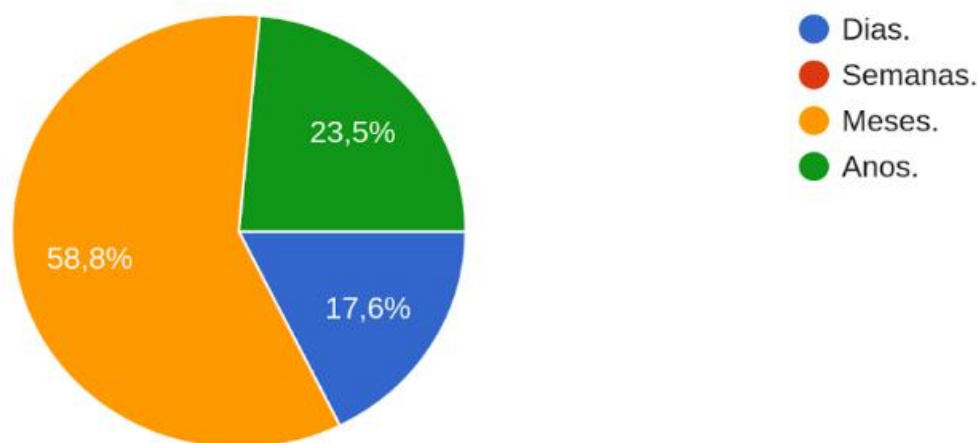
A Lei 18.456/ 2014 do Estado de Goiás, prevê em seu art. 2º que é necessária a repetição do ato pelo agente público “que, abusando a da autoridade que lhe conferem suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação de outro agente público” (GOIÁS, 2014)

O art. 2º da Lei nº 15.036/ 2011 do Estado do Ceará em sua redação acrescenta que além do ato ser praticado de forma repetitiva, ele precisa ser prolongado (CEARÁ, 2011).

Nas palavras de Hirigoyen (2002, p. 17), "cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão".

Assim, compreende-se que o marco temporal para configuração do assédio moral deverá ser tal que cause um impacto real de perseguição ao assediado. Além disso, é necessário levar em consideração, para caracterizar o assédio moral, o prolongamento e a continuidade da conduta abusiva, que deverá ser avaliada no caso concreto.

Gráfico 12 - Com que frequência as agressões duraram?



Fonte: Dados coletados pela Autora, 2023. Elaboração própria

No que tange a frequência das agressões, 58,8% dos professores foram assediados durante meses, 23,5% deles responderam que o assédio durou anos, 17,6% relataram que o abuso ocorreu por dias e nenhum docente assinalou a opção semanas.

Sobre esta ocorrência Leymann (2000) afirma que para ser considerado assédio moral, além da repetição da conduta abusiva, é necessário que ela se prolongue por no mínimo seis meses para que traga consequências psicológica e social.

A partir desse ponto de vista os dados apontam que a maioria dos professores sofreram assédio moral, pois grande parte deles relataram que o assédio durou meses, seguido da opção anos, mas isso não significa que aqueles que responderam dias, não sofreram assédio moral.

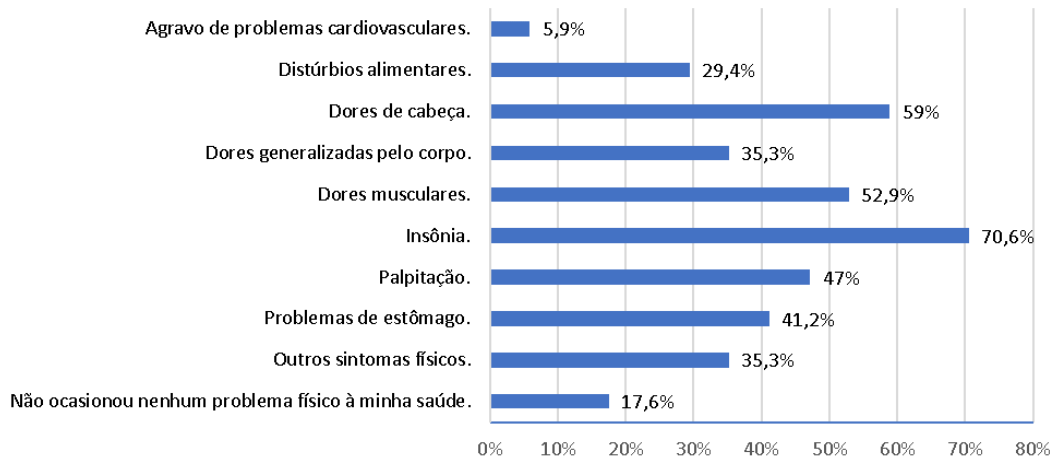
De acordo com a maioria das leis municipais e estaduais não há duração de um tempo exato para ser caracterizado o assédio moral, para isso elas determinam apenas a conduta abusiva que são as humilhações e constrangimentos, a repetição, o prolongamento e a intenção do agente.

Conforme o art. 2º da Lei nº 3.921/ 2002 do estado do Rio de Janeiro, para que o assédio moral seja configurado é necessário o servidor se exposto a situações humilhantes e constrangedoras, ou qualquer ação, praticada de modo repetitivo e prolongado, por um agente, chefe ou superior hierárquico que no exercício de suas funções, abuse do poder que lhe é conferido para atingir a autoestima e autodeterminação do subordinado, prejudicando assim o ambiente de trabalho. (RIO DE JANEIRO, 2002)

Neste mesmo sentido Hirigoyen reconhece que para caracterizar o assédio moral, não é necessário apenas o prolongamento do tempo, mas também a violência da agressão, porque algumas atitudes humilhantes podem destruir uma pessoa em menos de seis meses. “Um indivíduo pode conseguir destruir outro por um processo contínuo e atormentante de assédio moral. Pode mesmo acontecer que o ardor furioso desta luta acabe em um verdadeiro assassinato psíquico” (2022, p. 09).

A constância do assédio moral não está vinculada a um período exato, pois pode ser diária, semanal, quinzenal ou mensal. Tudo isso vai depender do caso concreto a ser examinado. Assim, “a conduta não precisa ser prolongada. Ela pode ocorrer algumas vezes e caracterizar o assédio moral” (MARTINS, 2017, p. 30).

Gráfico 13 - O assédio moral ocasionou alguns problemas abaixo relacionados a sua saúde física?



Fonte: Dados coletados pela Autora, 2023. Elaboração própria

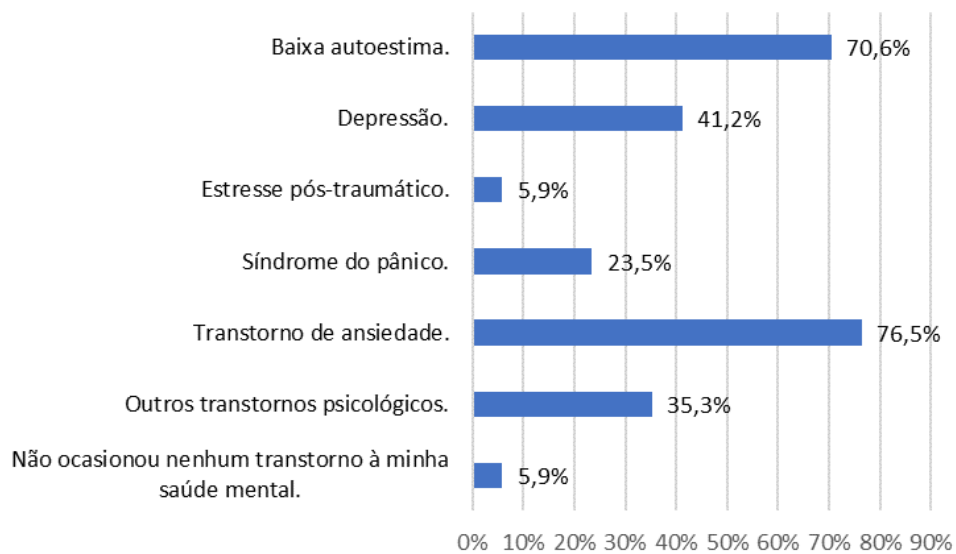
Quanto aos problemas que o assédio moral causou a saúde física dos professores, a insônia, com 70,6%, foi o sintoma mais assinalado pelos docentes, seguida pelas dores de cabeça, com 59%, as dores musculares vem com 52,9%, as palpitações com 47%, os problemas de estômago vêm em seguida, com 41,2%. Outros sintomas físicos com 35,3%, acompanhado pelas dores generalizadas pelo corpo, com 35,3%. Os distúrbios alimentares vêm com 29,4%, seguido da opção não ocasionou nenhum problema físico à minha saúde com 17,6% e por fim, o agravo de problemas cardiovasculares com 5,9%. Esses sintomas podem desenvolver inúmeras doenças que segundo o art. 20 da Lei 8.213/91 podem ser enquadradas como acidente do trabalho (BRASIL, 1991).

Ademais, no âmbito internacional, há a Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, que trata da saúde e segurança dos trabalhadores, e afirma em seu artigo 3º, 'b' e 'e', que "o termo 'trabalhadores' abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos", e que "o termo 'saúde', com relação ao trabalho, "abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho" (Organização Internacional do Trabalho, 1981).

Pelo exposto, é certo que os prejuízos causados pelo assédio moral prejudicam muito a saúde dos professores e apresentam sintomas que podem levar a quadros mais graves como a depressão e até mesmo a casos extremos como o suicídio. Contudo, é preciso lembrar que o ordenamento jurídico-constitucional prevê no seu art. 196, CF/ 88 a saúde como um direito

humano fundamental pertencendo a todos e dever do Estado assegurá-lo, além da previsão do princípio do risco mínimo regressivo que dispõe ser direito de todos os trabalhadores a redução do risco inerente ao trabalho, através de normas de saúde, higiene e segurança expressas no art. 7º, XXII, CF/88. Esses profissionais também são protegidos por este artigo, conforme expressa determinação do art. 39, §3º, CF/ 88.

Gráfico 14 - O assédio moral ocasionou alguns problemas abaixo relacionados a sua saúde psicológica?



Fonte: Dados coletados pela Autora, 2023. Elaboração própria.

Em relação aos problemas psicológicos causados pelo assédio moral à saúde dos professores, registra-se que o transtorno de ansiedade é o que mais afeta os docentes, com 76,5%, seguido da baixa autoestima com 70,6%. A depressão atinge 41,2% acompanhada de outros transtornos psicológicos com 35,3%. A síndrome do pânico vem em seguida com 23,5%, por fim tem-se o estresse pós-traumático e a alternativa não ocasionou nenhum transtorno à minha saúde mental, com 5,9% cada.

Diante das respostas apresentadas nos gráficos 13 e 14 compreende-se que o assédio moral nas escolas públicas estaduais de Marabá, causa sérios problemas à saúde física e psíquica dos professores.

De acordo com os estudos realizados por Hirigoyen (2022), inicialmente, as consequências sentidas pela vítima são o estresse, a ansiedade, a depressão, os distúrbios psicossomáticos e, em casos extremos, o estresse pós-traumático.

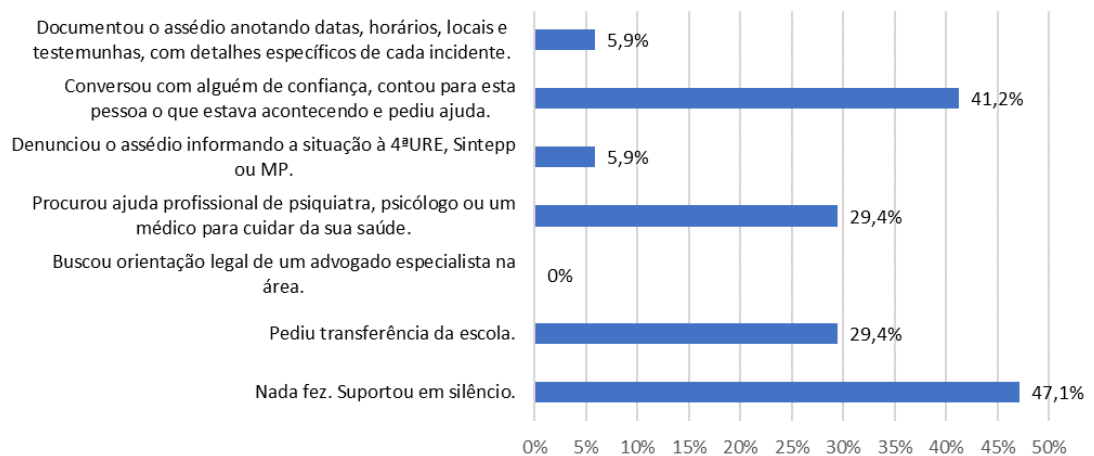
Nesse sentido, a conduta hostil e assediadora fere o direito à dignidade, art. 1º CF/ 88. Sem dignidade e saúde, o próximo passo para a vítima é perder o emprego. Nas escolas públicas isso se dá pelo afastamento, motivado pelos maus-tratos, dos professores que se tornam uma pessoa doente, com isso vem o atestado médico, a licenças saúde, a remoção e a readaptação.

O prejuízo desse afastamento, além das consequências à saúde física e psicológica dos docentes para a instituição escolar, é o absenteísmo, queda na produtividade e o afastamento que leva a rotatividade de professores na escola, comprometendo assim o trabalho e, conseqüentemente, a aprendizagem dos alunos.

Mesmo quando os professores retornam às suas atividades, seja em sala de aula ou em outro espaço da escola, eles estão sempre de prontidão com medo, estressados, deprimidos, confusos, inseguros, sem as condições ideais para cumprir suas funções, mediante a esse desequilíbrio emocional o desempenho e produtividade nas atividades docentes são afetados.

Somando-se a isso, ao debilitar a saúde física e psíquica dos professores, aumenta-se os gastos de saúde do Instituto de Assistência dos Servidores do Estado do Pará-Iasep e de pedidos de aposentadoria precoce pagos pelo Instituto de Gestão Previdenciária do Estado do Pará-Igeprev.

Gráfico 15 – Nestas situações o que você fez?



Fonte: Dados coletados pela Autora, 2023. Elaboração própria.

Sobre a providência tomada pelos professores em relação ao assédio moral, a maioria, 47,1%, nada fez. Suportou em silêncio e esperou a situação passar. 41,2% conversaram com alguém de confiança, contou para esta pessoa o que estava acontecendo e pediu ajuda. 29,4% procuraram ajuda profissional de psiquiatra, psicólogo ou um médico para cuidar da sua saúde. 29,4% pediram transferência. 5,9% documentaram o assédio anotando datas, horários, locais e testemunhas, com detalhes específicos de cada incidente e 5,9% denunciaram o assédio

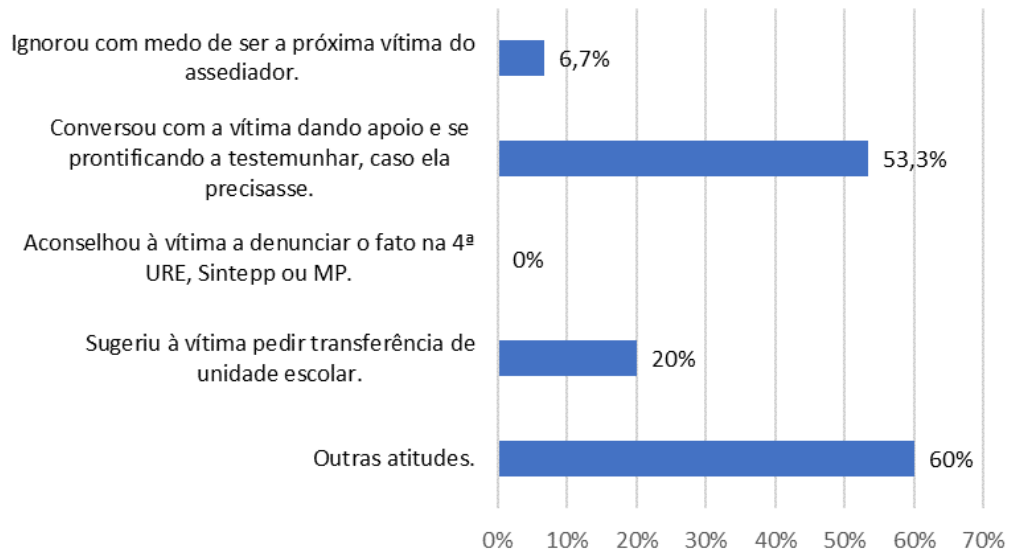
informando a situação à 4ª URE, Sintepp ou MP. Nenhum professor buscou orientação legal de um advogado especialista na área.

Pelos dados exposto, observa-se que, mesmo o assédio moral sendo considerada uma infração grave, reconhecida por várias leis municipais e estaduais, ainda assim, a maioria dos professores assediados nada fizeram para coibir tal conduta, apenas procuraram ajuda com alguém de confiança, outros já com problemas de saúde buscaram auxílio com um profissional da saúde.

O fato de nenhum professor procurar a ajuda de um advogado, revela muito a respeito desta conduta. Para Sohsten (2021) esse silêncio é um grande problema porque os servidores calam-se por medo de sofrerem maiores danos e perseguições, dessa forma a prática do assédio moral é abafada nos órgãos públicos e muitas vezes arquivada nos tribunais, normalmente, por falta de provas.

Outros dados que chamam a atenção é o percentual de 5,9% que documentou o assédio, também é o mesmo percentual que fizeram a denúncia nos órgãos competentes. Esses números são bem inferiores para um país que tem uma Constituição Federal, uma CLT e muitas leis no âmbito estadual e municipal que protege o trabalhador contra essa conduta abusiva, isso demonstra o quanto o professor, principalmente o concursado, mesmo amparado pelo art. 41, CF/88 tem medo de se expor.

Gráfico 16 - O que você fez em relação ao assédio moral que você foi testemunha?



Fonte: Dados coletados pela Autora, 2023. Elaboração própria.

Quanto às providências ao testemunhar um assédio moral, 60% tiveram outras atitudes, 53,3% conversaram com a vítima dando apoio e se prontificou a testemunhar, caso ela precisasse, 20% sugeriram a vítima pedir transferência de unidade escolar, 6,7% ignoraram com medo de ser a próxima vítima do assediador e nenhum professor aconselhou a vítima a denunciar o fato na 4ª URE, Sintepp ou MP.

Em relação ao que foi apresentado, percebe-se que quando se trata de ser testemunha de um assédio moral o comportamento dos professores é mais pró-ativo, pois a maioria teve alguma atitude para ajudar a vítima, inclusive, mais da metade deles apoiaram o colega assediado, até mesmo, se prontificando a testemunhar em seu favor. Contudo, 6,7% das vítimas ainda ignoram o assédio, com medo de virar alvo e sofrer perseguições. Um número ainda bem significativo aconselhou o professor assediado a pedir transferência e nenhum professor aconselhou a vítima a denunciar o assédio moral nas instâncias competentes.

Sem a denúncia, que é o primeiro passo para ser instaurando um processo, seja pelo servidor ou de ofício, conforme preveem várias leis municipais e estaduais, a exemplo disso temos a Lei nº 15.036/ 2011 do Estado do Ceará, estabelecendo em seu art. 4º que o processo de apuração do assédio moral será iniciado por representação do servidor ou de ofício pela autoridade competente, e ainda estipula no seu §1º que a representação poderá ser feita: “I – diretamente pelo ofendido; II – por meio de entidade representativa de classe do servidor, seja sindicato e/ou associação” (CEARÁ, 2011).

Observa-se que sem o professor acionar os órgãos e autoridades competentes e sem o apoio do sindicato, fica difícil abrir qualquer procedimento e instaurar um processo, até mesmo de ofício, para investigar e punir o agressor, esse é um dos motivos do assédio moral ser invisibilizado nas escolas públicas estaduais de Marabá.

CONCLUSÃO

O assédio moral é um fator de extrema importância para se estar atento dentro de uma instituição, o percurso investigatório deste projeto evidenciou que ele causa danos físicos e psicológicos aos trabalhadores, além disso, compromete o rendimento e prejudica o ambiente de trabalho. Em relação ao assédio de professores nas escolas Estaduais de Marabá, a pesquisa traz à tona um número bem expressivo de professores que manifestaram ser assediados, cerca de 50% deles declararam que sofreram assédio e outros 41,2% disseram que já presenciaram colegas sendo assediados pelo diretor da escola.

Conforme os dados apresentados, percebe-se também que, independentemente do sexo, faixa etária, tipo de vínculo e tempo de serviço, os professores da rede estadual de ensino relataram sofrer assédio e eles sabem quando estão sendo assediados, sendo as agressões mais comuns que sofreram as ameaças e intimidações e que viram os colegas sofrerem foram os constrangimentos e a sabotagem ao trabalho.

A maioria das condutas abusivas do diretor da escola, de acordo com a pesquisa, ocorreram mais de cinco vezes e duraram meses. As consequências delas se refletem, principalmente, na saúde física e psicológica do professor. Isso ocorre, a priori, com problemas físicos como insônia, dores de cabeça e musculares, seguido dos psicológicos, os mais comuns são o transtorno de ansiedade, baixa autoestima e depressão, mas, ainda assim, a maioria dos docentes preferem não denunciar o abuso com medo de perseguições, isso fica evidente com as respostas em que grande parte deles declararam que suportam tudo em silêncio e apenas 5,9% documentaram toda a conduta abusiva e procurou os órgãos competentes para denunciar.

A falta de denúncia deixa o assédio moral invisível para a sociedade, uma vez que não há denúncia, não há assédio, mas este silêncio demonstrou na pesquisa que o assédio moral nas escolas estaduais de Marabá, por parte dos diretores, é eloquente, porque ele tem um impacto muito grande na saúde física e mental dos professores, o que contribui para comprometer o seu desenvolvimento profissional. Além disso, ele traz prejuízos para o ambiente de trabalho escolar ao comprometer o seu funcionamento. No caso específico, o assédio também acarretaria mais despesas para o Instituto de Assistência dos Servidores do Estado do Pará-Iasep, com a saúde dos professores, que precisam se ausentar da escola para tratamento, além de ser capaz de comprometer a receita do Instituto de Gestão Previdenciária do Estado do Pará-Igeprev, ao aposentar precocemente professores por invalidez.

Tudo isso pode ser evitado caso sejam difundidas mais informações sobre o tema para os professores da rede pública estadual sobre como se protegerem e denunciarem o assédio moral. Assim, seria possível um aumento dos números de denúncias, pois, por não ser tipificado, pode levar a crença de que a prática não é punível.

Contudo, este estudo já deixou claro que mesmo sem uma legislação penal específica que trate do assédio moral, isso não é motivo para não o punir em outras esferas, uma vez que ele fere o princípio da dignidade humana, a constituição federal possui meios para coibi-lo, além disso, há os princípios da administração pública (legalidade, impessoalidade, moralidade...). Ademais, a lei de improbidade administrativa que não permite que o diretor da unidade escolar abuse do seu poder diretivo, como se não bastasse há ainda CLT que garante os direitos dos trabalhadores e algumas leis municipais e estaduais que fundamenta e garante um ambiente de trabalho livre de assédio moral, por fim tem-se o Código Penal que protege o trabalhador, caso algum crime contra a sua honra seja cometido.

Conforme o que foi apresentado, percebe-se que o assédio moral, por parte dos diretores para com os professores, é um problema recorrente no ambiente de trabalho das escolas Estaduais de Marabá. Assim, providências precisam ser tomadas. Uma delas seria acabar com esse modelo de escolha de diretores através de nomeação, pelo executivo. Ao romper essa prática clientelista evitaria que o diretor abusasse do seu poder diretivo, pois este não teria o apoio dos agentes políticos (vereadores, deputados, entre outros) para mantê-los no cargo.

Outra forma de se coibir o assédio moral seria o Estado do Pará seguir os exemplos do município de Belém e de outras unidades da federação e criar uma lei estadual para punir esse tipo de conduta abusiva no serviço público. Além disso, a Secretaria de Educação-Seduc e o Sintepp poderiam criar e promover campanhas de prevenção e combate ao assédio moral nas escolas estaduais.

Dado o exposto, considera-se que esse projeto cumpriu os objetivos traçados, deixando evidente que a pesquisa desenvolvida possibilitou maior conhecimento do tema e a compreensão de que o assédio moral nas escolas estaduais de Marabá, de acordo com a pesquisa realizada no âmbito deste trabalho, há a ocorrência da prática, causando danos à saúde física e psicológica dos professores e prejudicando o ambiente laboral.

Essas foram as contribuições que esta pesquisa alcançou, sem qualquer pretensão de esgotar o tema, pelo contrário, com o objetivo de fomentar o debate, aguçar a sensibilidade da comunidade científica para manter acesa a discussão no mundo jurídico, sugere para futuros trabalhos aprofundar mais no estudo de caso, ampliar o tamanho da amostra para obter um número mais conclusivos sobre o tema e desenvolver com mais propriedade as questões

elencadas no questionário, para melhor compreender como o assédio moral pode prejudicar o ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ACRE. **Lei nº 377, de 31 de dezembro de 2021.** Altera a Lei Complementar nº 39, de 29 de dezembro de 1993, a fim de prever a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública direta e indireta do estado do Acre, por servidores públicos e dá outras providências. Rio Branco: Assembleia Legislativa, 2021. Disponível: <https://www.al.ac.leg.br/leis/wp-content/uploads/2021/01/LeiComp377.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2023.

AMERICANA. **Lei nº 3.671/2002 de 07 de junho de 2002.** Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de 'assédio moral' nas dependências da Administração Pública Municipal direta e indireta por Servidores Públicos Municipais. Americana: Câmara Municipal, 2002. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/256199/lei-3671-02>. Acesso em: 04 jun. 2023.

ARARAQUARA . **Lei nº 9.657, de 18 de julho de 2019.** Reformula a Comissão Municipal de Combate ao Assédio e à Discriminação, e dá outras providências. Araraquara: Prefeitura Municipal, 2019. Disponível: <https://www.legislacaodigital.com.br/Araraquara-SP/LeisOrdinarias/9657#art25>. Acesso em: 06 jun. 2023.

ÁVILA, Rosemeri Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho.** São Paulo: LTr, 2009.

BAHIA. **Projeto de lei nº 12.819, de 16 de junho de 2002.** Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta, indireta, Fundacional e Autárquica e dá outras providências. Salvador, BA: Assembleia Legislativa, 2002. Disponível em: <http://assediomoral.org.br/projeto-de-lei-na-assembleia-legislativa-da-bahia/>. Acesso em: 06 jun. 2023.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo.** 26 ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Temas atuais da Justiça do Trabalho: teorias e práticas.** São Paulo: IOB Thomson, 2006.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações.** São Paulo: EDUC, 2006.

BELÉM. **Lei nº 9.875, de 20 de dezembro de 2022.** Dispõe sobre a "Lei Paulo Fonteles Filho", que determina a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública Municipal de Belém, e dá outras providências. Belém: Câmara Municipal, 2022. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/pa/b/belem/lei-ordinaria/2022/988/9875/lei-ordinaria-n-9875-2022-dispoe-sobre-a-lei-paulo-fonteles-filho-que-determina-a-aplicacao-de-penalidades-a-pratica-de-assedio-moral-no-ambito-da-administracao-publica-municipal-de-belem-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 04 jun. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 04 fev. 2023.

_____. **Decreto-Lei N° 4.657, de 4 de Setembro de 1942**. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Brasília, DF: Presidência da República, 1942. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 05 de jun. 2023.

_____. **Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 de jun. 2023.

_____. **Decreto n° 3.048, de 06 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 07 de jun. 2023.

_____. **Lei n° 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 28 de maio. 2023.

_____. **Lei n° 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1991. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-normaatualizada-pl.pdf>. Acesso em: 28 de jun. 2023.

_____. **Lei n° 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 08 jun. 2023.

_____. **Lei n° 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 08 jun. 2023.

_____. **Lei n° 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm#art1046. Acesso em: 08 jun. 2023.

_____. **Lei n° 14.230, de 25 de outubro de 2021**. Altera a Lei n° 8.429, de 02 de junho de 1992, que dispõe sobre improbidade administrativa. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14230.htm#art1. Acesso em: 10 jun. 2023.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. **Assédio moral**: conhecer, prevenir, cuidar. Brasília: Ministério da Saúde, 2015.

_____. **Projeto de Lei nº 4.591, de 2001**. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de “assédio moral” por parte dos Servidores Públicos da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília. DF: Presidência da República, 2001a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/28115>. Acesso em: 10 jun. 2023.

_____. **Projeto de Lei n.º 4.742-A, de 2001b**. Introduce o art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2001. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1442937&filename=Avulso+-PL+4742/2001. Acesso em: 10 jun. 2023.

_____. **Projeto de Lei n.º 5.970, de 2001c**. Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2001. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=13756. Acesso em: 10 jun. 2023.

_____. **Projeto de Lei n.º 5.971, de 2001d**. Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2001. Disponível em: <https://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD02ABR2002.pdf#page=70>. Acesso em: 12 jun. 2023.

_____. **Projeto de Lei Federal nº 5.972/2001e**. Altera dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2001. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=13758. Acesso em: 15 jun. 2023.

_____. **Projeto de Lei nº 6.161, de 2002a**. Altera dispositivos da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que "regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências", e institui o Cadastro Nacional de Proteção contra a coação moral no emprego. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2002. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=145790&filename=Tramitacao-PL%206161/2002. Acesso em: 15 jun. 2023.

_____. **Projeto de Lei n.º 2.369, de 2003**. Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2003. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=178906&filename=Avulso+-PL+2369/2003. Acesso em: 25 jun. 2023.

BRASÍLIA. **Lei nº 2.949, de 19 de abril de 2002**. Determina sanções à prática de assédio moral. Brasília, DF: Assembleia Legislativa, 2002. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/50905/51193_5119_textointegral.htm#:~:text=Art.%2

01% C2% B0% 20A% 20qualquer% 20pessoa% 20f% C3% ADsica% 20ou% 20jur% C3% ADdica, preju% C3% ADzo% 20de% 20outras% 20de% 20natureza% 20civil% 20ou% 20penal. Acesso em: 04 jul. 2023.

CAMBORIÚ. Lei nº 2.665, de 04 de novembro de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de agentes públicos nas dependências da Administração Direta, Indireta, Fundacional e Autárquica do município de Balneário Camboriú, e dá outras providências. Camboriú: Prefeitura Municipal, 2002. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sc/b/balneario-camboriu/lei-ordinaria/2006/267/2665/lei-ordinaria-n-2665-2006-dispoe-sobre-a-aplicacao-de-penalidades-a-pratica-de-assedio-moral-por-parte-de-agentes-publicos-nas-dependencias-da-administracao-direta-indireta-fundacional-e-autarquica-do-municipio-de-balneario-camboriu-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 03 jul. 2023.

CAMPINAS. Lei nº 11.409 de 04 de novembro de 2002. Veda o assédio moral no âmbito da Administração Pública Municipal Direta, Indireta, nas Autarquias e Fundações Públicas. Campinas: Prefeitura Municipal, 2002. Disponível em: <http://assediomoral.org.br/lei-contrassedio-moral-de-campinas-sp/>. Acesso em: 03 jul. 2023.

CASCAVEL. Lei nº 3.243/2001, de 15 de maio de 2001. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional, por servidores ou funcionários públicos municipais efetivos ou nomeados para cargos de confiança. Cascavel: Prefeitura Municipal, 2001. Disponível em: <http://assediomoral.org.br/lei-contrassedio-moral-de-cascavel-pr/>. Acesso em: 03 jun. 2023.

CEARÁ. Lei nº 15.036, de 18 de novembro de 2011. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual e seu enfrentamento, visando a sua prevenção, repreensão e promoção da dignidade do agente público no ambiente de trabalho, e dá outras providências. Fortaleza: Assembleia Legislativa, 2011. Disponível em: <file:///C:/Users/Prof%20Janaina/Downloads/LEIZNZ15.036ZZ2011.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2023.

EBSERH. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. Assédio Moral como prevenir e combater. Cartilha dos Hospitais Universitários Federais-Ebserh. Brasília, Ebserh, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-sudeste/hc-ufmg/aceso-a-informacao/servidores/assedio-moral/cartilha-assedio-moral-versao-janeiro-2020-virtual.pdf/vie>. Acesso em: 31 de jul. 2023.

FERRAZ, Renato Otavio da gama. Assédio moral no serviço público (violação da dignidade humana). Rio de Janeiro: Clube dos autores, 2014.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação. 3. ed. rev. São Paulo: LTr, 2010.

GOIÁS. Lei nº 18.456, de 30 de abril de 2014. Dispõe sobre a prevenção e a punição de assédio moral no âmbito da Administração Estadual e dá outras providências. Goiânia: Assembleia Legislativa, 2014. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/90668/lei-18456. Acesso em: 07 jul. 2023.

GUARULHOS. **Lei nº 5.809, de 15 de abril de 2002.** Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal direta e indireta por servidores públicos municipais. Guarulhos: Prefeitura Municipal, [2002]. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sp/g/guarulhos/lei-ordinaria/2002/581/5809/lei-ordinaria-n-5809-2002-dispoe-sobre-a-aplicacao-de-penalidades-a-pratica-de-assedio-moral-nas-dependencias-da-administracao-publica-municipal-direta-e-indireta-por-servidores-publicos-municipais>. Acesso em: 03 jul. 2023.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** 2 ed. São Paulo. LTR, 2004.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães e RIMOLI, Adriana Odalia. **"Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional.** Scielo Brasil, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/NvGBmwKPnNFwqSPVdLcqcjmj/?lang=pt>. Acesso em 27 mai. 2023.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral: gestão por humilhação.** Curitiba: Juruá, 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 20 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2022.

_____. **Mal-estar no trabalho**-redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

INÁCIO, Aparecido. **Assédio moral no mundo do trabalho:** doutrinas, comentários, jurisprudência e casos concretos. São Paulo, SP: Ideias & Letras, 2012.

IRACEMÁPOLIS. **Decreto nº 1.134 /2001, de 20 de abril de 2001.** Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal, Iracemápolis: Prefeitura Municipal, 2001. Disponível em: <http://assediomoral.org.br/decreto-de-regulamentacao-da-lei-de-iracemapolis-sp/>. Acesso em: 03 jun. 2023.

JABOTICABAL. **Lei nº 2.982, de 17 de dezembro de 2001.** Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de 'assédio moral' nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais. Jaboticabal: Prefeitura Municipal, 2001. Disponível em: <http://assediomoral.org.br/lei-contrassedio-moral-de-jaboticabal-sp/>. Acesso em: 03 jun. 2023.

LEYMANN, Heinz. **A presentation of Professor Leymann,** PhD, MD sci. The Mobbing Encyclopaedia: Bullying; Whistleblowing, 2000. Disponível em <http://www.leymann.se/English/frame.html>. Acesso em 01 nov. 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego.** 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MATO GROSSO. **Lei nº 11.882, de 01 de setembro de 2022.** Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral no âmbito dos Poderes do Estado de Mato Grosso. Cuiabá: Assembleia Legislativa, 2022. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/mt/lei-ordinaria-n->

11882-2022-mato-grosso-dispoe-sobre-a-prevencao-e-a-punicao-do-assedio-moral-no-ambito-dos-poderes-do-estado-de-mato-grosso. Acesso em: 08 jul. 2023.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 46.060, de 5 de outubro de 2012.** Regulamenta a Lei complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública Direta e Indireta do poder executivo. Belo Horizonte, MG: Assembleia Legislativa, 2011. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:minas.gerais:estadual:decreto:2012-10-05;46060>. Acesso em: 09 jul. 2023.

_____. **Lei complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011.** Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. Belo Horizonte, MG: Assembleia Legislativa, 2011. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/mg/lei-complementar-n-116-2011-minas-gerais-dispoe-sobre-a-prevencao-e-a-punicao-do-assedio-moral-na-administracao-publica-estadual>. Acesso em: 09 jul. 2023.

MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio moral no âmbito da administração pública.** Espírito Santo: Habermann e Visão Jurídica, 2012.

NATAL. **Lei nº 189/02, de 23 de fevereiro de 2002.** Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional, por servidores públicos municipais nomeados para cargos de confiança. Natal, RN: Prefeitura Municipal, 2002. Disponível em: <http://assediomoral.org.br/lei-contra-assedio-moral-de-natal-rn/>. Acesso em: 13 jul. 2023.

ONU. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org>. Acesso em: 23 mai. 2023.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155, 1981.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em 23 mai. 2023.

_____. **Convenção nº 190, 2019.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em 23 mai. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional presencial e virtual.** São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

PARÁ. **Constituição Estadual de 5 de outubro de 1989.** Disponível em: <https://www.sistemas.pa.gov.br/sisleis/legislacao/228>. Acesso em: 08 out. 2023.

PARO, Vitor Henrique. **Administração Escolar: introdução crítica.** 17. ed. São Paulo: Cortez, 2012.

_____. **Eleição de Diretores: a escola pública experimenta a democracia.** 2º ed. São Paulo: Xamã, 2003.

PERNAMBUCO. **Lei nº 13.314, de 15 de outubro de 2007.** Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta, indireta e Fundações Públicas. Recife:

Assembleia Legislativa, 2007. Disponível em: <https://www.lai.pe.gov.br/secmulher/wp-content/uploads/sites/93/2019/04/LEI-N%C2%BA-13.3142F2007-Ass%C3%A9dio-Moral-PE.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2023.

_____. **Lei nº 17.065, de 7 de outubro de 2020.** Altera a Lei nº 13.314, de 15 de outubro de 2007, que dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual direta, indireta e Fundações, de autoria do Deputado Isaltino Nascimento, a fim de estabelecer classificações e ampliar conceituações sobre o assédio moral e dá outras providências. Recife, PE: Assembleia Legislativa, 2020. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=1&numero=17065&complemento=0&ano=2020&tipo=&url=>. Acesso em: 05 jul. 2023.

PESSOA, Rosana Santos. **Assédio moral nas relações de trabalho e o sistema jurídico brasileiro.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2446, 13 mar. 2010. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/14520>. Acesso em: 30 jun. 2023.

PORTO ALEGRE. **Lei complementar nº 735, de 30 de janeiro de 2014.** Inclui inc. XXVI no caput e §§ 4º e 5º no art. 197 e inc. IV no caput do art. 206 e altera o § 3º do art. 197 e o inc. V do caput do art. 207, todos da Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985 - que estabelece o estatuto dos funcionários públicos do município de Porto Alegre -, e alterações posteriores, incluindo a prática de assédio moral contra subordinados em rol de hipóteses puníveis com demissão, e dá outras providências. Porto Alegre: Prefeitura Municipal, 2014. Disponível em: <http://assediomoral.org.br/legislacao/leis-aprovadas/page/4/>. Acesso em: 30 jun. 2023.

PORTO VELHO. **Lei nº 1475, de 04 de setembro de 2002.** Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da administração pública municipal direta e indireta por servidores públicos municipais. Porto Velho: Câmara Municipal, 2002. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/ro/p/porto-velho/lei-ordinaria/2002/148/1475/lei-ordinaria-n-1475-2002-dispoe-sobre-a-aplicacao-de-penalidades-a-pratica-de-assedio-moral-nas-dependencias-da-administracao-publica-municipal-direta-e-indireta-por-servidores-publicos-municipais>. Acesso em: 30 jun. 2023.

PRETTI, Gleibe; MARQUES, Alexandre Ribeiro. **Assédio moral no trabalho,** 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/95084/assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em 23 mai. 2023.

QUIRINO, Israel; SOUZA, Flávia Lays. **Criminalização do assédio moral no ambiente de trabalho.**: Uma leitura crítica do Projeto de Lei 4.742/2001. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 20, n. 4501, 28 out. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/35341>. Acesso em: 2 jul. 2023.

RIO DE JANEIRO. **Lei 3.921, de 23 de agosto de 2002.** Veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da Administração Centralizada, Autarquias, Fundações, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista, do poder Legislativo, Executivo Ou Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Assembleia Legislativa, 2002. Disponível em: https://silep.fazenda.rj.gov.br/index.html?lei_3921_23082002.htm. Acesso em: 04 jul. 2023.

RONDÔNIA. Lei nº 5.034, de 24 de junho de 2021. Altera a Lei nº 1.860, de 10 de janeiro de 2008, que Veda a prática do Assédio Moral no Serviço Público e dá outras providências. Porto Velho: Assembleia Legislativa, 2021. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/ro/lei-ordinaria-n-5034-2021-rondonia-altera-a-lei-no-1-860-de-10-de-janeiro-de-2008-que-veda-a-pratica-do>. Acesso em: 13 jul. 2023.

SALVADOR (BA). Lei nº 6.986, de 31 de janeiro de 2006. Dispõe sobre a caracterização do assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional de Salvador e a aplicação de penalidades à sua prática, por parte dos servidores públicos. Salvador: Prefeitura Municipal, 2006. Disponível em: <http://assediomoral.org.br/lei-contra-assedio-moral-de-salvador-ba/>. Acesso em: 09 jun. 2023.

SÃO GABRIEL DO OESTE. Lei nº 511, de 04 de abril de 2003. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública do Município de São Gabriel do Oeste e dá outras providências. São Gabriel do Oeste: Prefeitura Municipal, 2003. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/ms/s/sao-gabriel-do-oeste/lei-ordinaria/2003/52/511/lei-ordinaria-n-511-2003-dispoe-sobre-a-aplicacao-de-penalidades-a-pratica-de-assedio-moral-no-ambito-da-administracao-publica-do-municipio-de-sao-gabriel-do-oeste-e-da-outras-providencias?q=Lei+Complementar>. Acesso em: 17 jun. 2023.

SÃO PAULO. Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais. São Paulo: Prefeitura Municipal, 2002. Disponível em: <https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-13288-de-10-de-janeiro-de-2002>. Acesso em: 01 jun. 2023.

_____. **Lei nº 12.250, de 09 de fevereiro de 2006.** Veda o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual Direta, Indireta e Fundações Públicas. São Paulo: Assembleia Legislativa, 2006. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2006/original-lei-12250-09.02.2006.html>. Acesso em: 04 jun. 2023.

_____. **Projeto de Lei nº 422 de 2001.** Veda o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual Direta, Indireta e Fundações Públicas. São Paulo, SP: Assembleia Legislativa, 2001. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/propositura/?id=110592>. Acesso em: 01 jun. 2023.

SASAKI, Rubens Makoto. **O assédio moral sob a ótica do atual Código Penal brasileiro e o Projeto de Lei 4.742/2001.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5645, 15 dez. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/70861>. Acesso em: 02 jul. 2023.

SIDROLÂNDIA (MS). Lei nº 1.078, de 05 de novembro de 2001. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" no âmbito da Administração Municipal e dá outras providências. Sidrolândia: Prefeitura Municipal, 2001. Disponível em: <http://assediomoral.org.br/lei-contra-assedio-moral-de-sidrolandia-ms/>. Acesso em: 01 jun. 2023.

SILVA, André Ricardo Fonseca da. **Dialogando as características do assédio moral no ambiente do trabalho.** Jus.com.br, 2014. Disponível em

<https://jus.com.br/artigos/29415/dialogando-as-caracteristicas-do-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>. Acesso em 05 mai. 2023.

SOHSTEN, Erika R. V. **Os servidores públicos e o assédio moral: uma luta perdida?** Belo Horizonte. Editora Dialética, 2021.

ANEXO - ASSÉDIO MORAL: DIGA NÃO!

[...]

O assédio moral
É o tratamento aviltante
Que terá como um sinal
Fala desqualificante
Por parte de quem domina
De quem age e determina
Relações já conflitantes

[...]

Trata-se de humilhação
Que sofre o trabalhador
Vexatória exposição
Perseguição e terror
Ação grosseira e insana
Fere a condição humana
Dignidade e valor

[...]

Investigando a saúde
Do nosso trabalhador
Analisou, amiúde
A violência e a dor
Jornadas de humilhações
Novas expropriações
O texto nos revelou

[...]

Se dá por meio de chefe
Superior ou patrão
Que aja qual magarefe
Grosseiro, bruto e durão
Incompetente e tirano
Se julgando soberano
Dono de toda razão

Grave estresse gerando
Rebaixamento e vergonha
Degradação espalhando
Ultraje e muita peçonha
Deixando o trabalhador
Abalado e sem valor
Numa depressão medonha

[...]

Julgando-se impotente

Com o sono alterado
Se achando incompetente
Sem afeto e desgraçado
Perdendo peso ou ganhando
Tristonho, tenso, chorando
Silente, mudo, isolado

São alguns males causados
Pelas tais humilhações
Já há casos registrados
De drogas e depressões
Um quadro muito pesado
Que urge ser contemplado
Com vistas a soluções

[...]

Tanto à área de saúde
Como às autoridades
Compete a que se estude
Com maior celeridade
Um meio de coibir
Bem como até de punir
Tamanhas barbaridades

[...]

A luta é promissora
Busque apoio, não se negue
Conte com as amizades
Ante as adversidades
Diga tudo, não sonegue

Anote as ocorrências
Os dias, as testemunhas
O lugar, as evidências
Os termos e as alcunhas
Desabafe na família
Não queira ser uma ilha
Não fique a roer unhas

Ao médico diga o que sente
Leve o caso ao sindicato
Muitas vezes o doente
Precisa deste contato
Não se culpe, nem se irrite
Gritar com os filhos, evite
Conte ao seu amor o fato

Já existem no país
Em algumas regiões

Várias ações civis
Cobrando reparações
São formas de se lutar
Novas demandas criar
Contra abusos de patrões

O campo Legislativo
Bem como Judiciário
Também o Executivo
Devem entrar no cenário
É um fato social
Questão emergencial
Tema de trato diário

Tanto a luta sindical
(Como o campo do Direito)
Pode apontar um sinal
Propondo norma ou preceito
Tentando, então, reagir
Ensinando a resistir
Enquanto ainda tem jeito

Buscando se auxiliar
'Do pessoal da saúde'
Tentando estimular
Para que o quadro mude
Lutando pelo direito
Do qual o ser é sujeito
Propondo nova atitude

Em nome do bem-estar
Da paz, da felicidade
Da honra de trabalhar
Mantendo a dignidade
Em nome do ser humano
Da luta que ano a ano
Chama-se fraternidade

Mas em nome, sobretudo
Da igualdade de fato
Contra o esquema sisudo
Desumano e ingrato
Em busca d'outro sistema
Onde labor e poema
Se encontrem no mesmo ato

Dizer não a este assédio

É dever imperativo
Buscar o melhor remédio
Num movimento ativo
Denunciar, reagir
Mobilizar, construir
Enquanto se está vivo.

Salete Maria da Silva. Disponível em: <https://cordelirando.blogspot.com/2009/07/assedio-moral-diga-nao.html>. Acesso em: 20 nov. 2023.