



**UNIVERSIDAD POLITECNICA Y ARTISTICA DEL PARAGUAY – UPAP**  
**CAMPUS – CIUDAD DEL ESTE**  
**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO “STRICTO SENSU”**  
**DOUTORADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO**

**O ASSÉDIO MORAL NAS ESCOLAS DA REDE PÚBLICA ESTADUAL ENTRE  
PROFESSORES DE ENSINO MÉDIO DE BOA VISTA - RORAIMA,  
NO ANO DE 2018.**

**CARLOS ALBERTO DA SILVA OLIVEIRA**

**CIUDAD DEL ESTE - PARAGUAY**

**2021**

**CARLOS ALBERTO DA SILVA OLIVEIRA**

**O ASSÉDIO MORAL NAS ESCOLAS DA REDE PÚBLICA ESTADUAL ENTRE  
PROFESSORES DE ENSINO MÉDIO DE BOA VISTA - RORAIMA,  
NO ANO DE 2018.**

Tese de Doutorado em Ciências da Educação apresentado como requisito obrigatório para obtenção do título de Doutor em Educação à Universidad Politecnica e Artistica del Paraguay – UPAP, com seu Campus na Ciudad Del Este (UPAP). Curso de Maestría y Doctorado en Ciencias de la Educación. Linha de pesquisa: Currículo e Ensino: Práticas Escolares Educativas.

**Orientador:** Prof. Dr. Rafael Muriel

CIUDAD DEL ESTE – PARAGUAY

2021

## TERMO DE APROVAÇÃO

O ASSÉDIO MORAL NAS ESCOLAS DA REDE PÚBLICA ESTADUAL ENTRE  
PROFESSORES DE ENSINO MÉDIO DE BOA VISTA – RORAIMA,  
NO ANO DE 2018.

POR

CARLOS ALBERTO DA SILVA OLIVEIRA

Tese julgada e aprovada para a obtenção do Grau de Doutor em Ciências da Educação no Programa de Pós-Graduação em Ciências da Educação da Universidade Politécnica e Artística do Paraguai – UPAP.

Aprovado em Ciudad del Leste, Paraguay, em: .....

Qualificação: .....

### COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

Nome: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

## DECLARAÇÃO DE AUTORIA

“Declaro para os devidos fins que todo o conteúdo desta obra é exclusivamente de minha autoria, autorizo suficientemente à Universidade Politécnica e Artística do Paraguai a sua divulgação ou publicação total ou parcial”.

Data: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Esclarecimento de Assinatura: \_\_\_\_\_

## **CURRICULUM BREVE DEL AUTOR**

### **DADOS PESSOAIS**

Nome: Carlos Alberto da Silva Oliveira

Sexo: Masculino

Data de Nascimento: 13 de agosto de 1972

Endereço: Rua Pau Rainha, nº 517

Bairro: Paraviana – Boa Vista/Roraima

Telefones: (95) 991287403

E-Mail: carlos\_rb@oi.com.br

### **FORMAÇÃO ACADÊMICA**

- Licenciatura Plena em Geografia pela Universidade Federal de Roraima – UFRR. Conclusão em 1998
- Bacharelado Direito pela Faculdade Estácio Atual. Conclusão em 2012
- Pós-Graduação Lato – Sensu em Administração Escolar. Conclusão em 2003
- Experiencia laboral
- Professor formador na modalidade de educação à distância para os cursos técnicos da rede E-TEC BRASIL – programa Pro funcionário 2012/2013.
- Professor formador do Centro de Formação e Aperfeiçoamento do Magistério CEFAM-RR. 1999.
- Professor da Rede Estadual de Ensino de Roraima 1995 a 2013.
- Professor da Rede Municipal de Ensino de Boa Vista 1999 a 2019.
- Membro do Conselho Municipal de Educação de Boa Vista.
- Diretor de escola Municipal.
- Supervisor de escola Municipal.
- Vice-diretor de escola Municipal.
- Assessor técnico do Instituto de Amparo à Ciência, Tecnologia e Inovação do Estado de Roraima.

Á minha amada esposa Giane Helena e aos meus filhos Carla, Camila e Murilo, que com todo o meu estudo, esforço e dedicação, que eu seja um exemplo para a vida e o estudo de vocês.

## **AGRADECIMENTOS**

No início de 2014 comecei minha caminhada rumo ao conhecimento elaborado, tudo parecia tão distante e difícil, mas aqui estou, não foi fácil o percurso, não foram fáceis os momentos de luta para permanecer no caminho do conhecimento e dos estudos, muitos foram os momentos que tive que me separar da minha família, ficar só e encarar cada momento de peito aberto, tive que crescer.

Não sou a mesma pessoa que iniciou esta jornada, por isso, antes de tudo, quero agradecer a Deus, por ter me abençoado todos os dias da minha vida, por iluminar meu caminho e me dar forças para seguir sempre em frente.

Agradeço a minha família que esteve sempre ao meu lado, me dando força e contribuindo para que eu chegasse a este momento da minha vida profissional e intelectual.

Agradeço a querida amiga Janaina, coordenadora da UPAP em Roraima, que sempre foi um farol nesta minha caminhada, me incentivando e me dando forças nos momentos difíceis.

Finalmente, agradeço ao professor Dr. Rafael Muriel, pela inteligência, paciência e incentivo, sua orientação foi valiosa e assertiva, a conclusão desta tese é fruto de sua inteligência e dedicação.

“No que diz respeito ao empenho, ao compromisso, ao esforço e à dedicação, não existe meio termo. Ou você faz uma coisa bem-feita ou não faz”.

Airton Senna

OLIVEIRA, Carlos Alberto da Silva. **O Assédio Moral nas Escolas da Rede Pública Estadual Entre Professores de Ensino Médio de Boa Vista - Roraima, no Ano de 2018.** Tese de Doutorado em Ciências da Educação. Universidade Politécnica e Artística do Paraguai - UPAP. Ciudad Del Este – Paraguay, 2021.

## RESUMO

O assédio moral no ambiente do trabalho é um fenômeno que acarreta danos morais para a vítima, quando é acometido no ambiente de trabalho ou por suas relações, sendo na sua prática reiterada ou não. O assédio moral traz consequências para o assediado, pois a sua ocorrência é por meio de gestos, palavras e/ou atos que passam a humilhar ou constranger o trabalhador, ferindo a sua dignidade humana. Assim, a presente investigação tem como tema: O Assédio Moral nas Escolas da Rede Pública Estadual Entre Professores de Ensino Médio de Boa Vista - Roraima, no Ano de 2018, tendo como objetivo geral analisar a existência de assédio moral entre os professores de uma determinada instituição da rede pública voltada para o ensino médio de Boa Vista - Roraima. Para alcançar os objetivos propostos optou-se pela metodologia quantitativo e descritivo de corte transversal abrangendo amostra de 160 professores que contestaram o questionário sobre assédio moral na escola em que atuam. Os resultados obtidos da análise das respostas resultaram que existe uma porcentagem maior de mulher (93%), com idades compreendidas entre 40 a 59 anos (72%), em quanto ao tempo de trabalho na escola foi inferior a 15 anos (61%); 41% aceitaram ter sido vítimas de assédio moral na instituição; 59% conheciam colegas que sofreram assédio moral e 70% asseveraram que este é um problema frequente na instituição. Portanto, todos os casos em sua totalidade, ocorreram entre chefes/superiores, colegas/professores, docentes/orientadores. Conclui-se que, é visto que as instituições educacionais são lugares onde ocorrem concorrências por cargos, recursos para pesquisas e publicações, o que promove a acontecimento desse fenômeno. As particularidades devem ser extrapoladas por valores como, por exemplo, a equidade e solidariedade para que não advenham esses tipos de situações.

**Palavras-chave:** Professores. Assédio Moral. Ensino Médio.

OLIVEIRA, Carlos Alberto da Silva. **Acoso moral en escuelas públicas estatales entre profesores de secundaria en Boa Vista - Roraima, en 2018.** Tesis Doctoral en Ciencias de la Educación. Universidad Politécnica y Artística del Paraguay - UPAP. Ciudad Del Este - Paraguay, 2021.

## RESUMEN

El acoso moral en el ámbito laboral es un fenómeno que ocasiona daño moral a la víctima, cuando se ve afectado en el ámbito laboral o por sus relaciones, ya sea en su práctica repetida o no. El acoso moral tiene consecuencias para el acosado, pues su ocurrencia es a través de gestos, palabras y / o actos que comienzan a humillar o avergonzar al trabajador, lesionando su dignidad humana. Así, la presente investigación tiene como tema: Acoso moral en escuelas públicas estatales entre maestros de secundaria de Boa Vista - Roraima, en 2018, con el objetivo general de analizar la existencia de acoso moral entre docentes de una determinada institución escolar pública enfocada en preparatoria en Boa Vista - Roraima. Para lograr los objetivos propuestos se eligió una metodología cuantitativa y descriptiva transversal, abarcando una muestra de 160 docentes que contestaron el cuestionario sobre acoso moral en la escuela donde laboran. Los resultados obtenidos del análisis de las respuestas arrojaron un mayor porcentaje de mujeres (93%), con edades comprendidas entre 40 y 59 años (72%), en cuanto a jornada escolar inferior a 15 años (61%); El 41% acordó haber sido víctima de acoso moral en la institución; El 59% conoció a compañeros que sufrieron bullying y el 70% afirmó que este es un problema frecuente en la institución. Por tanto, todos los casos en su totalidad, ocurrieron entre jefes / superiores, compañeros / profesores, profesores / asesores. Se concluye que, se ve que las instituciones educativas son lugares donde se dan concursos por puestos, recursos para la investigación y publicaciones, lo que promueve la ocurrencia de este fenómeno. Las particularidades deben ser extrapoladas por valores como, por ejemplo, la equidad y la solidaridad para que no surjan este tipo de situaciones.

**Palabras clave:** Docentes. Acoso moral. Escuela secundaria.

OLIVEIRA, Carlos Alberto da Silva. **Moral Harassment in State Public Schools Among High School Teachers in Boa Vista - Roraima, in 2018.** Doctoral Thesis in Educational Sciences. Polytechnic and Artistic University of Paraguay - UPAP. Ciudad Del Este - Paraguay, 2021.

### **ABSTRAC**

Moral harassment in the workplace is a phenomenon that causes moral damage to the victim, when he is affected in the workplace or by his relationships, whether in his practice repeated or not. Moral harassment has consequences for the harassed, because its occurrence is through gestures, words and / or acts that start to humiliate or embarrass the worker, injuring their human dignity. Thus, the present investigation has as its theme: Moral Harassment in the Schools of the State Public Network Among High School Teachers of Boa Vista - Roraima, in the Year of 2018, with the general objective of analyzing the existence of moral harassment among the teachers of a determined public school institution focused on secondary education in Boa Vista - Roraima. To achieve the proposed objectives, a quantitative and descriptive cross-sectional methodology was chosen, covering a sample of 160 teachers who contested the questionnaire on moral harassment in the school where they work. The results obtained from the analysis of the responses resulted in a higher percentage of women (93%), aged between 40 and 59 years (72%), in terms of working time at school less than 15 years (61%) ; 41% agreed to have been victims of moral harassment at the institution; 59% knew colleagues who suffered bullying and 70% stated that this is a frequent problem in the institution. Therefore, all cases in their entirety, occurred between bosses / superiors, colleagues / teachers, teachers / advisors. It is concluded that, it is seen that educational institutions are places where competitions for positions, resources for research and publications occur, which promotes the occurrence of this phenomenon. The particularities must be extrapolated by values such as, for example, equity and solidarity so that these types of situations do not arise.

**Keywords:** Teachers. Moral Harassment. High school.

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. – Artigo

BNDES – Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CP – Código Penal

MG – Minas Gerais

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PTSD – Post-Traumatic Stress Disorder

RJU – Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais

RR – Roraima

SIC – Sociedade Independente de Comunicação

STJS – Superior Tribunal de Justiça

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Faixa Etária (Idade) dos Entrevistados .....	82
Quadro 2. Gênero dos Entrevistados .....	84
Quadro 3. Estado civil .....	85
Quadro 4. Formação Acadêmica dos Entrevistados .....	86
Quadro 5. Tempo de Trabalho na Instituição de Ensino (anos) .....	88
Quadro 6. Foi vítima de Assédio Moral na instituição .....	899
Quadro 7. Tem Conhecimento se seu colega sofreu Assédio Moral na instituição ...	901
Quadro 8. Você acredita que o agressor tem consciência das agressões? .....	92
Quadro 9. Tipos de assédio moral mais sofridos .....	93
Quadro 10. O que sentiu na hora do assédio moral? .....	95
Quadro 11. A reação no momento do assédio moral? .....	96
Quadro 12. Frequência do assédio moral .....	97
Quadro 13. O assédio moral é prática comum na instituição .....	98
Quadro 14. Percepção quanto à causa do assédio moral .....	100

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Faixa etária (idade) dos entrevistados .....	83
Gráfico 2. Gênero dos entrevistados .....	84
Gráfico 3. Estado civil .....	85
Gráfico 4. Formação acadêmica dos entrevistados .....	87
Gráfico 5. Tempo de serviço na institucional de ensino (anos) .....	88
Gráfico 6. Foi vítima de Assédio Moral na instituição .....	90
Gráfico 7. Tem conhecimento se seu colega sofreu Assédio Moral na instituição .....	91
Gráfico 8. Você acredita que o agressor tem consciência das agressões? .....	93
Gráfico 9. Tipos de assédio moral mais sofridos .....	94
Gráfico 10. O que sentiu na hora do assédio moral? .....	95
Gráfico 11. A reação no momento do assédio moral? .....	96
Gráfico 12. Frequência do assédio moral .....	98
Gráfico 13. O assédio moral é prática comum na instituição .....	99
Gráfico 14. Percepção quanto à causa do assédio moral .....	100

## INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Questionário para docentes .....	117
Anexo 2: Imagens das escolas que participaram do estudo .....	119

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>19</b>
<b>CAPÍTULO I – ANTECEDENTES DA PESQUISA</b> .....	<b>21</b>
<b>1.1. TEMA</b> .....	21
<b>1.2. DELIMITAÇÃO DO TEMA</b> .....	21
<b>1.3. PLANEJAMENTO DO PROBLEMA</b> .....	22
1.3.1. Percepção do Problema .....	22
<b>1.4. PERGUNTAS DE INVESTIGAÇÃO</b> .....	23
1.4.1. Pergunta Geral .....	23
1.4.2. Perguntas Específicas.....	23
<b>1.5. OBJETIVOS</b> .....	<b>24</b>
1.5.1. Objetivo Geral .....	24
1.5.2. Objetivos Específicos .....	24
<b>1.6. JUSTIFICATIVA</b> .....	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO II – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>26</b>
<b>2.1. ASSÉDIO MORAL: CONCEITO</b> .....	26
2.1.1. Assédio Moral: Histórico.....	29
2.1.2. Assédio Moral: Características.....	31
<b>2.2. O BRASIL E O ASSEDIO MORAL</b> .....	42
2.2.1. Assédio Moral e a Legislação.....	43
2.2.2. Legislação no Brasil Sobre Assédio Moral .....	46
2.2.3. Legislação Contra o Assédio Moral .....	47
<b>2.3. ELEMENTOS QUE DETERMINAM O ASSÉDIO MORAL</b> .....	48
2.3.1. Sujeitos do Assédio Moral .....	48

2.3.2. Classes do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho .....	49
<b>2.4. ORIGEM DO ASSEDIO MORAL NO AMBITO LABORAL .....</b>	<b>53</b>
2.4.1. Assédio Moral e a Instituição Educativa.....	54
2.4.2. Superiores Hierárquicos e Maus Tratos Com os Empregados .....	56
2.4.3. Conduta Persecutório ou Abusos Esporádicos .....	57
2.4.4. O Papel do Professor Como Educador .....	57
<b>2.5. IDENTIFICAÇÃO DE FORMAS AFINS.....</b>	<b>61</b>
2.5.1. Stress Profissional.....	61
2.5.2. O Burnout.....	62
2.5.3. Conflitos Laborais.....	63
<b>2.6. A LEI DO SILÊNCIO .....</b>	<b>64</b>
2.6.1. Os Efeitos do Assédio Moral .....	65
2.6.2. Reação das Vítimas .....	66
<b>2.7. AS CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>67</b>
2.7.1. Fatores Individuais .....	67
2.7.2. Fatores Organizacionais .....	68
2.7.3. Fatores Sociais.....	71
<b>2.8. ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUENCIAS .....</b>	<b>72</b>
2.8.1. Saúde Física .....	72
2.8.2. Consequência Para a Saúde Mental.....	73
2.8.3. Consequências Para a Carreira .....	74
2.8.4. Consequências Para a Família .....	75
<b>2.9. DIFERENÇAS ENTRE CONFLITOS SAUDÁVEIS E SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>75</b>
<b>CAPÍTULO III – MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>78</b>
<b>3.1. TIPO DE ESTUDO.....</b>	<b>78</b>

<b>3.2. ÁREA DE ESTUDO.....</b>	<b>78</b>
<b>3.3. POPULAÇÃO E AMOSTRA .....</b>	<b>78</b>
<b>3.4. TAMANHO DA AMOSTRA .....</b>	<b>79</b>
<b>3.5. CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA .....</b>	<b>79</b>
<b>3.7. PROCESSAMENTO DOS DADOS .....</b>	<b>80</b>
<b>3.8. PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS .....</b>	<b>80</b>
<b>CAPITULO IV - MARCO ANALÍTICO.....</b>	<b>82</b>
<b>4.1. ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS .....</b>	<b>82</b>
<b>CAPÍTULO V – MARCO CONCLUSIVO .....</b>	<b>101</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>104</b>

## INTRODUÇÃO

Assédio moral no ambiente de trabalho trata-se de uma temática que no que se pese não vem a ser discutida com tanta frequência na atualidade, sendo que a mesma não recebe tanta periodicidade quanto os demais nortes jurídicos existentes, entretanto, possui importância extrema para os trabalhadores que sofrem ou sofreram assédio moral, estes trabalhadores precisam usufruir de dignidade e harmonia em seu ambiente laboral assim como os demais.

O assédio moral vem a ser a utilização intencional de poder contra uma determinada pessoa ou um grupo, cuja demonstração pode resultar em danos e malefícios para o desenvolvimento físico, mental, espiritual e moral deste(s) indivíduo(s).

Assim, o assédio moral passa a ser considerada como uma forma de violência que possui características de um comportamento antiético demonstrado pelo agressor, entendido como uma reação de ameaça em potencial, conforme a sua própria interpretação. Através deste comportamento o agressor cria uma degradação nas relações humanas por meio do estabelecimento de comunicações não éticas, abusivas, caracterizadas pela sua repetição ao longo do tempo.

A falta de legislação específica para esta categoria de violência dificulta a apuração, averiguação e separação dos fatos sobre os quais revelam a prática de agressão moral sofrida no ambiente de trabalho. O assédio moral no ambiente de trabalho é classificado como uma atuação ofensiva, ameaçadora, hostil e de caráter recorrente, com origem de algum indivíduo que integre o meio laboral ao qual pertence à vítima, tendo em mente a intenção é desprezar o assediado.

O assédio moral se tornou comum nas organizações, apesar de que muitas vezes apresenta certa invisibilidade, não sendo fácil obter provas tangíveis, o que vem a dificultar ainda mais o processo de denúncias. Para tentar banir a atitude procuram-se usar de meios pacatos, o que decerto não ressalta a relevância do tema e, por seguimento, não culmina no exílio desse transtorno periódico.

Entende-se que as repercussões, que de certa forma são desenfreadas, criam numerosas consequências do assédio para o assediado, acarretando desde o desequilíbrio da vida profissional, até dificuldades relacionadas à vida pessoal e

emocional. Podendo chegar a tal ponto que os indivíduos assediados dão razão ao agressor que os rebaixam e também podem vir assumir toda a responsabilidade da agressão ao desvalorizar a si e as acusações feitas.

Quando se detêm na análise do assédio moral ocorrido em ambientes escolares, se torna evidente a carência em relação aos canais de comunicação por meio dos representantes, ausência de comunicação entre chefias e subordinados, corpo docente e discente, sendo que o trabalho do professor geralmente passa a ser solitário.

É visível que na maioria das vezes os professores acabam lidando com as situações sozinhos, o que faz com pressões internas da classe, interagindo com supervisores, tendo de responder a expectativas pré-concebidas e obedecendo às ordens de terceiros. Para que no final de tudo que enfrenta, todas às dificuldades disciplinares e pedagógicas do estabelecimento recaem sobre eles, pois suas tarefas não podem ser inteiramente codificadas; assim, estigmatizá-los torna-se uma alternativa fácil.

Com base neste pressuposto esta pesquisa procura responder se existe assédio moral nas escolas da rede pública estadual entre os professores do ensino de Boa Vista – Roraima, no ano de 2018, onde será feita a análise dos dados coletados através da aplicação de questionários aplicados para os professores das instituições, com intuito de verificar se já foram vítimas ou espectadores da prática do assédio moral.

## **CAPÍTULO I – ANTECEDENTES DA PESQUISA**

### **1.1. TEMA**

O Assédio Moral nas Escolas da Rede Pública Estadual Entre Professores do Ensino Médio de Boa Vista - Roraima, no Ano de 2018.

### **1.2. DELIMITAÇÃO DO TEMA**

É evidente que os costumes de rebaixamento sempre estão presentes no decorrer da história da humanidade, mesmo com as presentes mudanças de percepções que a sociedade sempre passa. Contudo, as escolas do Brasil nem sempre priorizam a normativa de convivência, vivendo continuamente no que esteve conectada a essa ideia.

O assédio moral não é um fenômeno novo que veio a surgir por mero acaso, trata-se de uma cultura enraizada na história da educação brasileira, que se destacou e ganhou evidência no período da ditadura militar, por meio da hierarquia autoritária, onde o desprezo e humilhação eram direcionadas aos subordinados, colocando-os em linha de frente aos seus ataques, demonstravam que o desprezo pelas garantias individuais ressurgiram ainda mais neste período.

Este tema nem sempre é discutido e visível no estado de Roraima. Ficando acobertado pelas sombras da administração pública estadual que prefere fechar os olhos para os desmandos e desatinos de administradores escolares escolhidos quase que exclusivamente pela filiação partidária, o que destoia dos princípios da Administração Pública e estabelece um clima propício a tensões e conflitos.

Sendo assim, esta pesquisa tem como escopo a análise da proteção do professor da rede pública estadual de ensino de Boa Vista - Roraima contra o assédio moral nas escolas. A análise da temática esteve voltada para a busca de se compreender as formas de assédio moral empregados contra o professor, além da estrutura organizacional da administração escolar estadual que pode contribuir para

se desenvolver tais práticas danosas no ambiente de trabalho, como a vir a entender os mecanismos de proteção utilizado pelos professores da rede pública estadual de ensino de Boa Vista – Roraima, ao que diz respeito no seu direito ao ambiente de trabalho sadio.

### **1.3. PLANEJAMENTO DO PROBLEMA**

#### **1.3.1. Percepção do Problema**

Atualmente, é comum ver que a violência se apresenta como uma das preocupações da mais evidente da saúde pública, especificamente, por causar danos e vir a comprometer a qualidade de vida dos indivíduos. Desta forma, pode-se atribuir a violência nos seus muitos significados, cuja definição é empregada para indicar desde as mais atrozes formas de tortura como até mesmo os mais sutis que ocorrem no dia-a-dia nos mais variados setores, sendo eles: âmbito familiar, profissional e outras (PESCE, 2010).

A violência se tornou uma problemática global que abrange a milhares de pessoas, na maioria das vezes de forma silenciosa e dissimuladamente. A violência pode ser cometida por homens e mulheres, pertencentes de qualquer nível social, econômico, religioso ou cultural, não é específico e nem direcionado a nenhuma classe social ou cultural determinada.

Vale ressaltar que, a violência possui dois aspectos importantes a serem considerados como: o sofrimento pasmoso que acomete às suas vítimas; e o impedimento do bom desenvolvimento físico e mental das vítimas. A forma mais sutil de violência existente vem a ser classificada como o assédio moral, sendo analisado como fenômeno social a pouco tempo, mesmo que, percebe-se cada vez com maior frequência, especialmente as investigações vêm se preocupando com o assédio moral no âmbito laboral.

Ferreira (2010, p. 42) descreve que “o assédio moral é o processo de exposição repetitiva e prolongada que o trabalhador vem a sofrer através de condições humilhantes, degradantes e pelo tratamento hostil recebido no ambiente de

trabalho, vindo a debilitar sua saúde física e mental, ocasionando danos para sua pessoa”.

A Administração Pública Estadual, entendida como um todo na sua estrutura organizacional do Estado, cuja a estrutura abrange uma gama de órgãos, pessoas jurídicas e seus respectivos agentes, além de variadas leis as quais são responsáveis por todos os atos da administração pública estadual, tem por responsabilidade deter esta prática em seus setores e unidades aos quais são responsáveis.

Assim, pensando nas escolas da rede estadual de ensino de Boa Vista - Roraima, há uma estrutura hierárquica alicerçada não só na relação administrativa, mas também nas relações políticas, o que geram, ao sabor da lei, uma grande variedade de atitudes e relações entre chefes e subordinados, as quais podem ocasionar conflitos, gerando inúmeros problemas ao próprio serviço público, principalmente, nas escolas de forma geral, de maneira particular, a saúde física e mental dos professores envolvidos. Desta maneira, questiona-se: existe assédio moral entre os professores nas escolas da rede pública estadual de ensino médio de Boa Vista - Roraima?

#### **1.4. PERGUNTAS DE INVESTIGAÇÃO**

##### **1.4.1. Pergunta Geral**

- Existe assédio moral nas escolas da rede pública estadual de Boa Vista – Roraima, entre os professores do ensino médio?

##### **1.4.2. Perguntas Específicas**

- Quais as características sociodemográficas dos professores do ensino médio? das escolas da Rede Pública Estadual de Boa Vista - Roraima?
- Com que frequência existe assédio moral entre os professores do ensino médio? das Escolas da Rede Pública Estadual de Boa Vista - Roraima?
- Qual a frequência de assédio moral que ocorre nas escolas da Rede Pública Estadual, e de que tipo?

## **1.5. OBJETIVOS**

### **1.5.1. Objetivo Geral**

- Analisar a ocorrência de assédio moral entre os professores nas Escolas da Rede Pública Estadual de Ensino Médio de Boa Vista - Roraima, no Ano de 2018.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- Determinar as características sociodemográficas dos professores das Escolas da Rede Pública Estadual de Ensino Médio de Boa Vista - Roraima;
- Determinar a frequência de ocorrência de assédio moral entre professores do ensino médio? das Escolas da Rede Pública Estadual de Boa Vista - Roraima;
- Conhecer o tipo de assédio moral que ocorrem com maior frequência nas Escolas de ensino médio? da Rede Pública estadual de Boa Vista - Roraima.

## **1.6. JUSTIFICATIVA**

Quando é abordado o assédio moral como a violência cruel ocorrida no dia-a-dia, Hirigoyen (2002) ressalta sua análise das circunstâncias que se parece ser inofensivas para o agressor pode ser analisadas como: menções, pareceres ou não ditos, mas que efetivamente desequilibram um indivíduo, sem que os que estão em volta possam intervir. No âmbito laboral há muitas formas de assédio moral, e nas instituições educativas, são mais estereotipadas em comparação com a vida pessoal, mas isso não implica que seja menos destrutiva; tendo em conta que o âmbito educativo, segundo a autora, é um dos mais atingidos por essas práticas.

Contudo, o Poder Legislativo Federal, Estadual e Municipal deve ter uma noção real da necessidade de instituir uma legislação que apresente mecanismos de proteção ao servidor público que veio a sofrer ou sofre com o assédio moral de maneira mais abrangente, especificamente, ao Professor.

Torna-se evidente que é através dos relatos dos professores e por sua atitude de coragem, que o mesmo se tornará exemplo para outros professores virem a denunciar as violências de assédio moral sofrida, pois cada um tem sua parcela de contribuição para que cada dia o desenvolvimento deste país, seja praticado.

Os professores por muitas vezes encontram-se intimidados, humilhados, desrespeitados e tolhidos em sua vontade de desenvolver um melhor trabalho para toda a sociedade em virtudes de chefias que possuem atitudes avassaladoras e intimidadoras.

A pesquisa tem como intuito vir contribuir para a sociedade roraimense tome conhecimento que o assédio moral está presente em seu seio, pois, é uma temática com pouco enfoque, mais é de grande repercussão para a comunidade local. Espera-se que a partir da divulgação dos resultados da referida pesquisa gere uma conscientização da administração pública, que o assédio moral possa ser discutido e assim estimulem o surgimento de outros estudos têm como ponto de partida um novo olhar e quem sabe para a mudança de velhos hábitos administrativos nas escolas, não só da rede pública estadual de Ensino de Roraima, também, que sabe, da própria rede Municipal e Federal.

## **CAPÍTULO II – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1. ASSÉDIO MORAL: CONCEITO**

O assédio moral é entendido sendo a exposição das pessoas às circunstâncias humilhantes e constrangedoras, geralmente, são algumas ações e atitudes que acarretem algumas traves de condutas (atos, gestos, palavras) consideradas repetitivas e prolongadas. Quando se estabelece essa relação de competitividade, a relação na qual um indivíduo ou colega de trabalho é visto como um adversário, o espírito natural será de eliminação do outro, ou seja, a anulação da sua despersonalização, em princípio de modo intencional (HELOANI, 2004).

Condutas deste tipo traz consequências negativas ao ambiente de trabalho, tornando o ambiente inóspito para convivência, assim se um trabalhador é assediado moralmente, geralmente, isto ocorre em presença dos demais colegas, originando constrangimento em todos os envolvidos não somente no assediado.

Hirigoyen (2009) conceitua o assédio moral no trabalho assim:

O assédio laboral deve ser entendido como toda e qualquer conduta tirânica que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que danam à personalidade, compostura ou à integridade física, ou psíquica de um indivíduo, coloca em perigo seu emprego ou destrói o ambiente laboral (HIRIGOYEN, 2009, p. 65).

O comportamento do assédio moral é considerado como um problema social, pode estar presente em vários setores como: no meio familiar, social, estudantil, cultural e laboral, geralmente, este comportamento se visualiza principalmente no campo laboral, sendo ele no setor privado como também no setor público.

Cândido (2011) declara que o assédio moral se trata do ato da humilhação ao qual um indivíduo é submetido por outro, baseado no ato desmesurado, cujo objetivo principal é de diminuir ao “outro”, por meio de insultos, desprezo, humilhação e coação destinados ao indivíduo assediado.

O assédio moral, geralmente, é conceituado como a conduta exagerada por parte de um indivíduo, manifestado em ações, gestos, palavras ou comportamentos inapropriados que vem a destruir a integridade física e/ou psíquica de um indivíduo, abrangendo a personalidade e dignidade, degradando assim o ambiente laboral (HIRIGOYEN, 2011).

Além disso, ao considerar como uma conduta abusiva o ato do assédio moral que pode ser de ocorrência frequente e prolongada, cujas consequências são os danos à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica do trabalhador (assediado) que é humilhado e constrangido, com mera meta de excluí-lo do seu labor ou deteriorando o ambiente laboral (NASCIMENTO, 2011).

Quando se estabelece a competitividade, ou seja, se visa no outro um adversário, a tendência natural é da eliminação do outro indivíduo a anulação da sua despersonalização passa a ser um ato que em princípio de forma intencional, mesmo tendo em consideração que a ausência de intencionalidade não o configure diferente do conceito de assédio moral (HELOANI, 2004).

Além disso, o assédio moral abrange a diminuição da habilidade que o indivíduo assediado possui em se defender do assediador. Quando os atos de violência iniciam o surge um desequilíbrio de poderes, ou seja, a partir do fato da existência de desigualdade no poder, a persistente repetência de tais atos que vem a fragilizar sucessivamente o assediado, minimizando a sua capacidade de reação em defesa de sua integridade (GONÇALVES, 2006).

Uma das características particulares do assédio moral que impede reconhecer tais atos que são considerados violentos, geralmente, mostram-se blindados pela sutileza, essas atitudes que parecem sem propósitos e imperceptíveis são formas sutis para a deterioração psicológica deste indivíduo: “as ações são perspicazes, não há sinais tangíveis e os que observam interpretam simplesmente como relações conflitivas ou passionais entre dois indivíduos de personalidade forte, ou seja, é um fato violento de extermínio moral ou até físico do outro” (HIRIGOYEN, 2011).

Muito comum que o ato de assédio moral pode ser entendido como hostil, o que seria, na verdade, uma brincadeira banal no ambiente laboral entre colegas que se querem bem, passa a degradar o indivíduo assediado. Frequentemente dizemos coisas brincando para outro indivíduo, coisa que não devemos ou podemos dizer como sendo a verdade como é? Muitas vezes é recorrido ao humor, para camuflar preconceitos existentes, e não se reproduz? Amostras de agressão são quase

insignificantes e imperceptíveis, quando na primeira ocasião, os insultos e os maus tratos são levados na brincadeira (HIRIGOYEN, 2011).

Ainda é mais difícil quando agressor e agredido são de um país que aborrece a discordância e aos conflitos pacíficos, mais ainda quando o agressor e agredido vivem num povoado onde a cordialidade é o mais importante, onde todo tem um jeitinho, onde tudo termina em esquecimento ou em pizza.

Esses são elementos fundamentais que configuram o assédio moral como um comportamento abusivo, de perseguição, degradante com repetição sistemática de duração plausível, tormento e desequilíbrio psicológico da vítima, o prejuízo da integridade e da dignidade do agredido. Quanto a frequência da ocorrência dos atos violentos, não existe um número definido que caracterize o assédio.

“A conduta realizada reiterativa é um dos elementos fundamentais para configurar o assédio moral” (NASCIMENTO, 2011).

No entanto, “definir um limite nesse tema é exageração, pois o agravamento deste ato não depende apenas da duração, depende também do tipo de violência da agressão” (ÁVILA, 2009).

Quanto à tipologia do comportamento, as relações das formas de ocorrência, os tipos podem ser de classificação enorme, podendo ir desde o afastamento do indivíduo assediado para a sua desqualificação profissional, até o terror com o desmoronamento psicológico da vítima como ato final. As formas de manifestação do assédio moral são diversas e demonstram a complexidade da entidade em relação a elas (ÁVILA, 2009).

Algumas atitudes e condutas em conjunto com outros fatores já aludidos, explodem como características de assédio moral como: degradação proposital do ambiente de trabalho em que o indivíduo se encontra, por exemplo: sujeição a um horário impossível de trabalho; privação da utilização de elementos de trabalho que possa assegurar sua integridade física ou mental; impedimento de usar o banheiro no horário laboral; atribuição de trabalhos que não são possíveis de fazer, o que alguns passam a não ser da sua competência com o objetivo de desestabilizar a vítima até o ponto de que ele se considere ser incapaz; passar tarefas que não tem utilidade ou que não são de competências inferiores à sua exercida pelo indivíduo; tirar atribuições antes concedidas sem justificativa com o objeto de deixar a vítima sem nada que fazer,

até o mesmo passe acreditar que estar sendo uma pessoa desnecessária para estar naquele ambiente; e por fim, crítica contínua e excessiva ao trabalho que a vítima está exercendo e executando.

### 2.1.1. Assédio Moral: Histórico

Antes de analisar o que é o assédio moral no trabalho é de fundamental importância a compreensão de seu surgimento nas relações de trabalho, levando em consideração uma breve análise histórica das vertentes que levaram a serem consideradas como atos de degradação para a prática de assédio moral praticada pelo assediador contra o assediado.

No início da humanidade as pessoas viviam em situações de igualdade, onde não havia diferenças de níveis econômicos e sociais, sendo que o trabalho utilizado era apenas para sobrevivência dos indivíduos e de seus familiares, pois não ocorria a disputa por domínio de poder (DARCANCHY, 2006).

Sobre o surgimento do assédio moral, Marques Júnior (2014) explica que a origem do assédio moral ocorreu na época da escravidão, onde os escravos eram tratados como objeto de trabalho, onde seus tutores ditos proprietários tratavam estes indivíduos com humilhações psicológicas e físicas, tornando-se evidente que para eles eram propriedades daqueles que os compravam e tinham sua posse.

Guedes (2008, p. 25) afirma que:

No começo de 1984, o cientista sueco Heinz Leymann publica, num pequeno ensaio científico, o resultado de uma longa pesquisa pelo National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm, no qual demonstra as consequências do mobbing, sobretudo, na esfera neuropsíquica, da pessoa exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante um certo tempo, seja por parte de superiores, seja dos colegas de trabalho.

No Brasil, o assédio moral existe desde a escravidão, pois era claro para todos os tratamentos humilhantes e as práticas de forte terror psicológico, causados pelos seus agressores, época essa marcada por perseguições, desigualdades, famílias separadas, castigos severos que podiam resultar até em morte do indivíduo submetido a agressão. Mesmo depois do fim da escravidão nos anos de 1980, ainda existem

peças trabalhando de forma escrava, como pode-se ver nos casos dos imigrantes que sofriam de assédio moral e sexual no decorrer da história (MELO, 2017).

Em 2002, no Brasil, foi proferida a primeira decisão em relação à temática sobre assédio moral, um marco histórico para todos, o acórdão 7660/2002 de autoria da Juíza do TRF 17º Região, Dra. Sônia das Dores Dionísio que decidiu pela condenação por assédio moral nos autos do recurso ordinário nº TRT- 17º RO-1315.2000.00.17.00-1 que ressalta:

**ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL** - A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade o empregado. (TRT – 17ª R – RO nº 1315.2000.00.17.00-1 – Relª. Sônia das Dores Dionísia) (CAVALCANTE, 2005).

A partir dessa decisão o assédio moral no Brasil, foi ganhando reconhecimento, sendo que várias outras decisões surgiram ao longo da história, garantindo direitos às vítimas como à reparação do dano causado pelo agressor e definindo de maneira mais clara o que é o assédio moral no trabalho e quais os meios utilizados pelo agressor.

No entendimento de Hirigoyen (2010) o assédio moral no ambiente de trabalho é tudo que se configura como uma forma de violência, onde a vítima fica exposta por um longo período a práticas humilhantes e constrangedoras advindas de uma ou mais pessoas no ambiente trabalho. A principal finalidade desse comportamento é de humilhar, ofender, diminuir ou causar desestabilização emocional no trabalhador, atingindo-o diretamente ou indiretamente na sua saúde psicológica e física, além de prejudicar o convívio do ambiente de trabalho.

A psicóloga francesa Hirigoyen (2010, p. 17) conceitua o Assédio Moral como sendo:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude [...]) que atente, por sua repetição ou

sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica, ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Neste contexto, perceber-se que a pessoa que pratica o assédio moral pode usar de diversos meios e formas para alcançar seu objetivo, usando assim o seu poder e seu cargo para desestabilizar profissionalmente e emocionalmente o trabalhador que sofre a agressão, levando-o a muitas vezes a pedir demissão do cargo que ocupa na empresa.

As ações podem advir de comportamentos inofensivos, que, no entanto, geram constrangimentos na vítima, causando na mesma sentimento de inferioridade em relação a outras pessoas que trabalham com a mesma, atingindo sua dignidade pessoal e acarretando traumas irreversíveis tanto para o seu emocional como para o físico.

Com base nos estudos de Aguiar (2006), o autor defende que o assédio moral advém de conflitos entre chefes e subordinados, e em algumas situações podem ocorrer entre os próprios colegas de serviço, além disso, tem-se o assédio moral praticado pelo subordinado contra o seu chefe, dependendo muitas vezes do ambiente e índole da pessoa que provoca o assédio.

### 2.1.2. Assédio Moral: Características

Pode-se encontrar três modalidades de assédio, sendo eles: assédio sexual, assédio moral e assédio moral institucional. Entretanto, todas estas modalidades apresentam diferenças entre si, sobretudo, o assédio sexual apresenta um maior índice de diferenças bem marcantes em relação as demais.

O assédio sexual em seu contexto, pode consumir-se através de um único ato como também no referencial de direcionar o ato para um objeto de desejo do assediador com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, podendo ser alcançado ou não pelo assediador. Apesar de o assédio sexual poder ser caracterizado por ser o ato que mesmo a vantagem ou favorecimento sexual não seja alcançada, não há que se falar em crime se o assediador não tiver o intuito de obter esta vantagem.

O assédio sexual não comporta a modalidade institucional, geralmente, ocorre quando do superior hierárquico ou ascendente para subordinado, ou descendente.

Pode ocorrer em linha horizontal, mas nunca de forma institucional. Além disso, o assédio sexual tem previsão legal, art. 216A, Código Penal, o que direciona a discussão e aplicação da penalidade, enquanto as outras duas modalidades são tratadas pelo estudo e aplicação de diversas leis.

Quando se trata do assédio moral, este é revelado por atos e comportamentos agressivos que visam a desqualificação, desmoralização e a desestabilização emocional do assediado, tornando o ambiente de trabalho desagradável, hostil e pernicioso, desencadeando no indivíduo um mal-estar psicológico e físico.

Assim, o assédio moral trata-se da prática de ato contínuo e ostensivo de perseguição ao assediado com o intuito de expor o mesmo em situações de humilhação, desqualificação e desmoralização perante ao grupo de trabalho. Esse conjunto de medidas nocivas é perpetrado com vistas a atingimento de metas definidas pela empresa ou em razão de simples desafeição e intolerância por parte do ofensor em relação ao assediado.

O assédio institucional como um instrumento da gestão empresarial, utilizado para atingir um objetivo empresarial, qual seja: aumentar a produtividade e a lucratividade das empresas. O assédio institucional se caracteriza com a simples prática organizacional do abuso de poder, tornando o ambiente de trabalho insalubre, causando ansiedade, frustração, estresse, nos trabalhadores. Por ser uma conduta lesiva, não há necessidade de comprovação do dano sofrido pelo trabalhado (HIRIGOYEN, 2010, p. 112-113).

#### *2.1.2.1. Assédio Sexual*

Assim como no caso de assédio moral, o assédio sexual é uma afronta aos direitos humanos, ao princípio maior da nossa Constituição Federal de 1988, ferindo o princípio da dignidade da pessoa humana, vindo a causar sérios danos tanto a saúde do trabalhador quanto ao ambiente de trabalho.

Segundo Nascimento (2011) assédio sexual é:

Toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, causando constrangimento à intimidade do assediado. O assédio sexual é ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações

de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual (NASCIMENTO, 2011, p. 171).

Apesar de todo brilhantismo que possui a ilustre doutrinadora Nascimento e de todo apreço que se tem por ela, se discorda de sua definição em um ponto, sendo ele: o assédio sexual pode ser caracterizado com uma única ação, não havendo a necessidade de “conduta continuamente reiterada”.

Ao verificar no que diz o art. 216A, do Código Penal, a norma jurídica responsável pela tipificação do assédio sexual visa em seu contexto que é elementar a prática do crime que vem a: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual”.

O primeiro verbo do artigo é muito claro quando diz “constranger”, tal verbo nos leva a entender que diferentemente do assédio moral, esta modalidade de assédio sexual se caracteriza mesmo por uma única ação em que o assediador pratica contra a sua vítima, portanto, não se faz necessárias ações reiteradas, perseguição.

O segundo verbo do artigo “obter”, nos leva a interpretação de que além de constranger alguém o agente assediador pretender alcançar, executar e conseguir como resultado do constrangimento uma vantagem ou um favorecimento sexual. Ao contrário do que ocorre nas outras modalidades de assédio, onde o assediador não precisa ter o intuito de conseguir um resultado, geralmente, isso acompanha o ato de assediar, mas não é de fato uma regra.

O art. 216A, do Código Penal, trata o assédio sexual em linha “vertical” vindo do superior hierárquico e/ou ascendente, para um subordinado e/ou descendente, criminalizando apenas esta modalidade.

Contudo, não quer dizer que não haja assédio em linha “horizontal”, ao contrário disso, o assédio sexual em linha horizontal existe e é tratado pelo nosso ordenamento jurídico da mesma forma que as demais modalidades de assédio, até porque de forma igual, o assédio sexual em linha horizontal trata-se de uma ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, sendo este o princípio maior da nossa Carta Magna.

O Senado Federal publicou uma cartilha que descreve o conceito das práticas de assédio moral e sexual, onde a qual traz uma definição simples, clara e objetiva destas duas modalidades para que todos os indivíduos possam entender como se dá está prática e seus danos:

**Assédio vertical:** ocorre quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de “chefe” para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma clássica de assédio aparece literalmente descrita no Código Penal.

**Assédio horizontal:** ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho (PEIXOTO, 2011, p. 19).

Portanto, vem a tramitar no Congresso Nacional um projeto de lei que propõem tornar crime o assédio sexual em linha “horizontal”, como também é possível que o assédio sexual se transforme em assédio moral, quando, por exemplo: um funcionário que foi vítima de assédio sexual e que não cedeu às pressões do assediador (seu chefe) passa a sofrer assédio moral para forçá-lo a pedir demissão ou ceder ao assédio do assediador.

#### *2.1.2.2. Assédio Moral*

O assédio moral é um ato de violência dos mais perversos e devastador praticado com um indivíduo, causando prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação, não só para o assediado, mas também, para a empresa de forma em geral, pois passa a apresentar situações desconfortáveis para todos que pertencem ao ambiente laboral.

Diferente do que ocorre com o assédio sexual, o qual tem como objeto da ação o domínio do assediado, no assédio moral a ação estratégica tem o cunho de destruir o assediado para afastá-lo de suas atividades de maneira cruel que passa a desestabilizá-lo tanto psicologicamente como fisicamente.

Um dos primeiros trabalhos sobre o assédio moral foi da jornalista Adams, que escreveu um livro, em 1992, denunciando o assédio moral que decorria nesta época. Em sua obra a autora, inglesa, classificou a agressão psicológica advinda do assédio como “psicoterrorismo” aplicado ao indivíduo alvo do assediador.

O assédio moral decorre de uma conduta humana advinda do assediador, essencial para a caracterização da responsabilidade civil, e pode gerar danos de

ordem material ou extrapatrimonial. O ato de assediar lesa o bem maior do trabalhador, a dignidade da pessoa humana, o seu direito de personalidade, ferindo diretamente os princípios e garantias fundamentais previstos em nossa Constituição e contrariando também a convenção 111 da OIT, que trata sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, da qual o Brasil é signatário.

Considerando que todo ato que lesa o direito de outrem se caracteriza em ato ilícito e que conforme os arts. 186, 187 e 927, todos do Código Civil, aquele que comete ato ilícito fica obrigado a repará-lo, chegando à interpretação comum de que o assédio moral deve ser reparado, sua reparação pode ocorrer por meio de indenização paga diretamente pelo assediador ao assediado.

Cabe ressaltar que a indenização paga pela empresa responsável pelo dano causado a outrem, “assédio moral”, tem dois importantes intuitos: o primeiro intuito, deve atingir o caráter reparador para quem sofreu a agressão, para quem suportou o dano e tem que ser proporcional ao dano suportado pela vítima; o segundo intuito, precisa atingir o caráter educativo, a fim de evitar novas ocorrências de assédio moral na mesma empresa.

Diferente do que ocorre com o assédio sexual, o assédio moral ainda não está regrado por uma lei específica e direcionada, estando longe de se tornar um tipo penal. No caso do assédio moral os Advogados, Membros do Ministério Público e Juízes, utilizam diversas leis em diferentes ramos do direito, para caracterização e reparação o dano que ocorre com o assediado por parte do assediador.

No assédio moral é indispensável que a conduta humana seja repetitiva e intencional, gerando prejuízos materiais ou extrapatrimoniais. No Brasil, a primeira discussão sobre o tema foi desenvolvida pela Dra. Margarida Barreto – Médica do Trabalho.

Para ela o assédio moral:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um, ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego. Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho [...] constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo [...] hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a

vergonha de serem também humilhados e associados ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima [...] (BARRETO, 2016).

Em sua obra, *Mal-Estar no Trabalho – Redefinindo o assédio moral*, apresenta em seu texto a redefinição do assédio moral e se preocupa em mostrar a diferença entre os atos que configuram a prática de assédio e os atos que não configuram o assédio.

Importante lembrar que, no mundo atual, capitalista e globalizado, as empresas e os seus funcionários lutam cada vez mais por espaço no mercado, por poder, por dinheiro, e essas lutas não têm fronteiras, o que antes era uma disputa dentro de um único bairro ou cidade agora se expandiu tomando proporções globais em determinados tipos de comércios.

É óbvio que a globalização tem seu lado positivo para o mundo, para as pessoas como um todo, mas quando analisamos o tema assédio moral, percebemos que toda essa expansão é direcionada pela briga por espaço, poder e dinheiro, vindo a prejudicar ao nível elevado a saúde física e mental dos trabalhadores, em geral, contribuindo na sobremaneira para a ocorrência de elevados casos de estresse e de assédio moral dentro de um ambiente de trabalho, ambos são prejudiciais para saúde dos trabalhadores, mas não se confundem em sua essência.

Isso porque o estresse advém de uma sobrecarga de trabalho, redução de postos de trabalho em face das automações, falta de recursos para execução de uma determinada atividade ou qualquer outra má condição de trabalho, prejudicando pelo excesso de ocorrência. Diferente do assédio que já nasce com o intuito de prejudicar, abalar, humilhar, destruir. Por este motivo não há que se falar em igualdade entre estresse e assédio, além de ser de suma importância entender a diferença para a correta aplicação da ação de correção e/ou reparação.

O estresse advindo da violência do assédio só prejudica o trabalhador pelo seu excesso, seja ele, de trabalho, más condições ou pela falta de recurso, ao passo que o assédio moral se intensifica já prejudica por si só, pois tem o intuito de prejudicar, intimidar e destruir a vítima, o assédio moral já nasce com o objetivo de prejudicar o indivíduo, a vítima.

Nota-se que a tese publicada pela Dra. Barreto sem dúvida vem a ser um material de excelência em relação aos estudos relacionados a temática abordada, daí

a utilização do seu conceito como definição para a caracterização do assédio moral, como parâmetro principal de definição da prática:

Assédio é uma forma sutil de violência que envolve e abrange múltiplos danos, tanto de bens materiais como moral, no âmbito das relações laborais. O que se verifica no assédio é a repetição do ato que viola intencionalmente os direitos do outro, atingindo sua integridade biológica e causando transtornos a saúde psíquica e física. Compreende um conjunto de sinais em que se estabelece um cerco ao outro sem lhe dar tréguas. Sua intencionalidade é exercer o domínio, quebrar a vontade do outro, impondo término ao conflito quer pela via da demissão ou sujeição (AMVS, 2005, p. 49).

Segundo a definição da Dra. Barreto, o assédio moral difere do dano moral, primeiro porque, no assédio moral geralmente temos o poder hierárquico; segundo porque exige repetição do ato; além disso, o assédio moral pode ocorrer de maneira tão discreta através de gestos, olhares, sutilezas de mal gosto que se torna quase que imperceptível para outros indivíduos que cercam a vítima.

A estudiosa Francesa, Hirigoyen, corrobora a tese da Dra. Barreto descrevendo:

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica, ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2001, p. 83).

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) define o assédio moral como:

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte (MTE, 2009, p. 13).

Recentemente, em outubro de 2016, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou um trabalho de referência para discussão sobre a violência contra mulheres e homens no mundo corporativo no trabalho, o qual traz o seguinte conceito sobre assédio moral no ambiente de trabalho:

A violência no ambiente de trabalho é uma ameaça para a dignidade, segurança, saúde e bem-estar de todos. Tem impacto não somente sobre os trabalhadores e sobre as empresas, mas também sobre suas famílias, comunidades, economias e sociedade como um todo. De fato, a violência no mundo do trabalho ataca o esforço central da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para promover o direito de todos os seres humanos para prosseguir tanto com o seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e igualdade de oportunidade (FORASTIERI, 2012, p. 114).

Violência psicológica, também denominada como “violência emocional”, compreende abusos verbais e não verbais, de dano psicológico, podendo ser classificada como assédio sexual, assédio moral, ataques direcionados e ameaças verbais ou não verbais (FORASTIERI, 2012, p. 114).

A violência psicológica inclui ataques como a manipulação da reputação de uma pessoa, o isolamento de um indivíduo determinado, retenção de informação, atribuindo tarefas incompatíveis com a capacidade ou estabelecendo metas e prazos com finais impossíveis. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define a violência psicológica como o uso do poder intencional que prejudica o estado físico, mental, espiritual, moral, social e desenvolvimento de um indivíduo em um determinado ambiente ou grupo (FORASTIERI, 2012, p. 114).

Analisando os conceitos supramencionados e outros que aqui não foram citados em relação aos diversos autores estudados, percebe-se que há alguns pontos em comum para a caracterização do assédio moral, quais sejam eles: humilhação; poder sobre o assediado; repetição do ato; desprezo; isolamento, entre outros pontos, o que nos leva ao entendimento de que o assédio moral é um meio de destruição por ações degradantes e humilhantes que ocorrem no ambiente de trabalho.

Neste mesmo sentido a Revista Jurídica da Amatra – 17ª Região – traz esclarecimento sobre o assunto:

Forma de humilhação, desprezo ou inação realizada em local de trabalho em que um superior hierárquico, ou não, faz, repetidamente, contra outro colega de trabalho, com o objetivo de humilhar e destruir sua autoestima, levando-o

a tomar atitudes extremas como demitir-se ou, até mesmo, levá-lo a tentar ou cometer suicídio (REVISTA JURIDICA DA AMATRA, 2004, p. 151).

O assédio moral, obviamente, não é a única, mas é uma das causas que infringem os direitos fundamentais como “a intimidade, a honra e a imagem”, de acordo com o preconizado pela Constituição Federal de 88 no seu Art. 5º, inciso X. Em consequência, pode-se interpretar que o assédio moral está muito próximo, mais não se iguala diretamente com a calúnia e injúria, tendo eles, como fatos geradores do dano moral para o indivíduo assediado.

Evocando mais uma vez o Código Civil, no artigo 186, verifica-se que o assédio moral notoriamente se encaixa neste contexto, pois é um ato ou prática que se dá por ação, ou omissão voluntária de um fato, conforme o definido no referido artigo, que diz: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Assim, pode-se dizer que o assédio moral é um ato ilícito e portanto é considerado um fato gerador de dano moral, o qual deve ser combatido a sua prática.

Ora, se o assédio moral é uma ação estratégica com o intuito de humilhar, destruir alguém e geralmente cometido por uma pessoa que se utiliza do poder hierárquico, significa dizer que para combater o assédio será preciso trabalhar na orientação, desenvolvimento, fiscalização e punição de pessoas que possuem o poder de decisão de um ambiente de trabalho.

Está claro que é essencial a inclusão das empresas neste tema, as quais precisam desenvolver com seus funcionários, principalmente, voltando sua atenção para os seus gestores, por meio de instrução, orientação e punição adequada quando necessário, tudo isso, com participação ativa da supervisão do Estado.

### *2.1.2.3. Assédio Moral Institucional*

Alguns estudos realizados por estudiosos referentes a temática aqui apresentada, classificam o tema “o assédio institucional como sendo um instrumento da gestão empresarial”, que vem a ser utilizado para atingir um objetivo empresarial

específico, o qual é descrito como: vir aumentar a produtividade e a lucratividade das empresas de maneira rápida e considerável (HIRIGOYEN, 2010, p. 112-113).

A diferença primordial entre o assédio moral e o assédio institucional é a sua finalidade como o seu intuito, pois no assédio moral o intuito do assediador é destruir, humilhar, isolar, denegrir, expor, etc., o assediado, ao passo que, no assédio institucional o intuito do agressor é produzir mais efeito tendo em consequência o ato de lucrar mais.

Às duas modalidades de assédio (moral e institucional) acabam de encontrar certas similaridades e diferenças, como descrevem Eberle, Gosdal, Schatzmam e Sobol:

[...] as situações concretas encontrarão muitas vezes limites tênues entre uma e outra forma de assédio, já que são todas formas de um mesmo tipo de processo. Aquilo que se qualifica como assédio organizacional não deixa de se enquadrar como assédio moral. Mas nem todo assédio moral será organizacional. Algumas situações apresentarão limites de um ou outro conceito, sendo difícil o enquadramento como assédio interpessoal ou organizacional (EBERLE et al., 2009, p. 18).

Seguindo as explicações de Filho (2009) que traz um importante conceito a respeito da conduta que caracteriza o assédio institucional:

[...] o exercício abusivo do poder diretivo, por intermédio do aumento da intensidade do trabalho e dos níveis de ansiedade dele decorrente, nas condições preconizadas pelos métodos de gestão contemporâneos do neoliberalismo e do capitalismo que prescindem de justificação, por sua reiteração, gerando circunstâncias de assédio moral empresarial (RAMOS FILHO, 2009, p. 18).

No assédio institucional diferentemente do que ocorre com o assédio moral, não há a perseguição do agressor voltado para o assediado com o intuito de destruí-lo ou prejudicá-lo de alguma outra forma, tampouco existe a perseguição de um chefe ou colega de trabalho, nesta modalidade a perseguição é da empresa, que com o seu modelo organizacional busca dois objetivos bem definidos, maior produtividade e maior lucro, o que por consequência culmina com a degradação da saúde física e/ou mental do trabalhador que está sendo assediado pelo seu agressor.

A caracterização desta modalidade de assédio institucional não de fácil classificação, pois sua definição fica escondida no poder de dirigir as atividades

empresariais e disciplinar aos trabalhadores nem sempre é clara, dando espaço para que os abusos cometidos sejam escondidos por discursos motivacionais e que tenha como intuito a manutenção da saúde financeira empresarial da empresa, principalmente em períodos de crise econômica.

Hirigoyen (2012) ensina que:

É sempre difícil distinguir as atitudes abusivas das prerrogativas da hierarquia. A própria noção de subordinação remete a uma relação de desigualdade, de que alguns administradores pouco seguros de si ou embevecidos pelo poder são capazes de se aproveitar, abusando e sentindo um certo prazer em submeter o outro (HIRIGOYEN, 2012, p. 113).

Um dos itens essenciais para a caracterização do vínculo empregatício é a subordinação que o empregado apresenta para o empregador, a qual está presente em todos os contratos de trabalho, e que deve ser observada nos limites da lei, caso contrário nos depararemos com o abuso de poder, que frequentemente é utilizado pelas empresas que cometem o assédio institucional com seus empregados.

O assédio institucional se caracteriza com a simples prática organizacional do abuso de poder, tornando o ambiente de trabalho insalubre, causando ansiedade, frustração, estresse nos trabalhadores. Por ser uma conduta lesiva, não há necessidade de comprovação do dano sofrido pelo trabalhador, para ter uma acusação de assédio sofrido.

Uma diferença marcante entre às duas modalidades de assédio (moral e institucional) é que no assédio moral o agressor concentra seus ataques em uma pessoa ou em um grupo reduzido de trabalhadores, com o intuito de destruí-los, humilha-los, isolá-los, etc., enquanto no assédio institucional o fundamento da agressão está na estrutura organizacional da empresa, nas suas políticas internas, na busca constante por maior produtividade e maior lucro, atingindo a coletividade dos seus funcionários.

No que tange os conceitos de Russo (2009) sobre a política de metas empresarial:

[...] é necessário saber, que a política de metas não é só cobrar resultados dos funcionários, tem todo um trabalho por trás disso, por exemplo, antes de o vendedor trabalhar a venda do produto, a produção e o fornecimento precisam estar estruturados, o marketing deve estar bem posicionado. O produto já deve estar praticamente aceito junto à sociedade, antes da cobrança de se alcançar vendas exorbitantes (RUSSO, 2009).

Ou seja, a política de metas empresariais deve ser implantada com consciência de maneira que venha a respeitar a estrutura organizacional da empresa, de maneira adequada e cautela para que beneficie tanto a empresa quanto os demais trabalhadores. Caso contrário as cobranças serão desproporcionais aos meios de execução e resultarão em assédio institucional.

Importante ressaltar que a nossa Carta Magna traz em seu bojo de direitos e garantias fundamentais dos seres humanos, entre eles, o direito a dignidade, a honra, a imagem, a liberdade, ao trabalho, que devem ser preservados independente dos interesses e necessidades empresariais.

## **2.2. O BRASIL E O ASSEDIO MORAL**

Barreto (2009), foi um dos primeiros estudiosos a vir elaborar estudos de investigação sob a existência de assédio moral em nosso país, explanando que este fato foi o que inicialmente inquietava os sindicatos de trabalhadores, antes mesmo de interessar aos pesquisadores de maneira, em geral, muitos sindicatos em todo o Brasil tem essa preocupação pelos seus filiados. Por isso, eles fazem campanhas de conscientização, divulgando cartilhas, cursos e seminários nos quais cada trabalhador relata suas experiências e lutas para vencer a violência que vieram a sofrer no ambiente de trabalho.

O Sindifisco Nacional (ex-Unafisco Sindical), ganhou evidencia logo no decorrer do crescimento de denúncias de seus filiados, em relação às condições de trabalho em que eram condicionados, especificamente, com os chefes e a instituição, como um todo, Auditores-fiscais da Receita Federal do Brasil começam a propor uma atuação mais presente para conhecer e atacar o assunto. Assim em dezembro de 2001, numa publicação apresentada pelo Sindicato de Trabalhadores, na Revista Conexão, que traz uma avaliação da atuação do neoliberalismo sobre os trabalhadores brasileiros.

Neste determinado artigo informativo, que traz em seu texto um balanço estatístico desde 1995 a 2001, onde mostrou que cerca de 25 servidores públicos federais cometeram suicídio após sofrerem algum tipo de assédio, motivados pelo

desespero, angústia e medo de perder o que lhes foi garantido por lei caso revelassem o acontecido.

De acordo com artigo de Barreto (2009), que escreveu sobre o assédio como sendo um adoecimento que se instala no indivíduo, cujo provoca profundas marcas tanto no físico como no psicológico. O indivíduo se sente inútil, perde a sua identidade e não quer mais viver, sendo que o fato de ter que compartilhar o mesmo ambiente onde é menosprezado com o agressor, faz com que este ambiente de trabalho lhe adoça e mostrando facilmente os seus problemas e fragilidades para o mundo.

Quando se volta para o assunto em análise a pesquisa da temática, pode-se evidenciar a investigação realizada numa empresa mineira na cidade de Itabira em Minas Gerais - MG, onde se constatou que a maioria da população formada por trabalhadores de limpeza, cerca de 84,4% comentaram que já sofreram pelo menos algum tipo de assédio moral durante seu tempo de trabalho. Entre os tipos de assédios mais praticados, o assédio moral apareceu com mais frequência pelo acúmulo exagerado de tarefas e designação incessante de tarefas novas.

Entretanto, pode determinar-se que a mineradora não tem políticas organizadas refere a práticas de assédio moral de seus trabalhadores. A maioria comentou que existe assédio por praticado pelos trabalhadores da mineradora, a Vale, que controlava as tarefas de limpeza com atitude mal-intencionada, com amontoamento exagerado de horas de trabalho e atribuições de tarefas sem necessidade. Este tipo de pesquisa foi realizado no Brasil com ao objetivo de definir as causas e consequências e a sua evolução no Brasil.

O assédio moral ganhou destaque mesmo tendo pouco destaque de investigação cientificamente, não pode ser considerado um fenômeno novo. Inicialmente para compreender este sucesso no Brasil, é imperioso um aprofundamento na história da colonização, onde os índios e negros foram metodicamente assediados ou humilhados por colonizadores que, estimavam-se superiores e prevaleceram-se desta posição superior em quanto a militarização, cultura e economia para embutir a visão de mundo, da religião, e dos costumes. A humilhação no trabalho ou o assédio moral, tem antecedentes na história, pode afirmar-se que sempre existiu, de formas diferentes (HELOANI, 2004).

### 2.2.1. Assédio Moral e a Legislação

Ainda que a conduta do assédio moral já tenha sido reconhecida no Brasil, não existe uma Lei Federal que venha a esclarecer especificamente o que há de relatos sobre este fato, todos estão em projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional tratando sobre a matéria. Além disso, existem legislações estaduais e municipais específicas que abordam sobre a temática do assédio moral.

Na Constituição Federal no seu artigo 1º, inciso III, traz em seu texto em relação sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, como um parâmetro de análise deste tipo de ato, ainda que esteja relacionado no âmbito federal, devido não existir uma legislação específica que verse sobre a conduta do assédio moral a ser praticado contra um indivíduo.

De acordo com Moraes (2004) a dignidade da pessoa humana vem a ser relacionada em definição como:

A dignidade da pessoa humana concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às personalidades humanas. Esse fundamento afasta a ideia de predomínio das concepções transpessoalistas de Estado e Nação, em detrimento da liberdade individual. A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos (MORAES, 2004).

Ainda, de acordo com Moraes (2004) o princípio da dignidade da pessoa humana traz em seu texto a menção da alocação ao valor moral e espiritual do indivíduo, vindo do fato, identificar o real objetivo do respeito que existente entre as pessoas em um determinado ambiente, exigindo assim, dos estatutos jurídicos num ato determinado de assegurar que essa dignidade para seja para todas essas pessoas que vivem sendo alvo de discriminação de um agente agressor que pratica o assédio moral contra um indivíduo agredido.

Ainda que exista a ausência de leis federais específicas sobre a temática em questão do assédio moral, é possível tomar como ponto de partida o princípio da dignidade da pessoa humana estabelecida na Constituição Federal como argumento

principal em relação à tomada de decisões executadas nos Tribunais, de modo a erradicar e precaver a prática do assédio moral, entretanto, são aprovadas muitas decisões favoráveis em leis federais sobre o tema.

Este princípio da dignidade da pessoa humana traz consigo a abertura das possibilidades da utilização de outros princípios plasmados na Constituição Federal, cujo objetivo é garantir que o homem possa viver em dignidade, onde os demais membros da sociedade o respeitem independentemente do local onde esteja, seja na administração pública ou privada, já que a violação deste direito acontece quase sempre através da prática de assédio moral pelo sujeito agressor.

Atualmente, há o aparecimento de alguns projetos de Lei Federal que vem a tipificar o assédio moral como um ato prejudicial na vida do sujeito agredido. O projeto de Lei nº 4.742/2001 acrescenta no artigo 136-A no contexto do Código Penal, que institui como crime o ato de assédio moral no trabalho praticado pelo sujeito agressor todo ato que venha causar prejuízo físico e mental ao indivíduo assediado, com pena de detenção de um a dois anos previstos em lei para o assediador.

Outro projeto de Lei Federal está voltado para a prática do assédio moral ao ambiente laboral, que pode ser enfatizado é o de Lei nº 4.591/2001, cujo documento expõe a aplicação de punições diretamente aos servidores públicos da União que praticarem assédio moral contra outros colegas, vindo a ser adicionado na Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico Único dos Servidores Público).

A Constituição Federal de 1988 estabelece os princípios fundamentais para que todos os indivíduos que se encontrem estabelecidos no território nacional, para que estes mesmos indivíduos venham a ser respaldado e tenham segurança, dentre aplicação destes princípios, principalmente como o princípio da dignidade da pessoa humana, como foi citado anteriormente, sendo previsto no artigo 1º, inciso III, da Magna Carta.

A Lei nº 8.112/1992 do Regime Jurídico Único é outra lei que vem a ser utilizada como ferramenta de prevenção ou erradicação do ato da prática do assédio moral na Administração Pública, contendo as proibições de certas condutas tomadas em relação aos servidores, assim a mesma prevê a penalidade para o agressor que as cometem.

Segundo Batalha (2009, p. 20) que expressa em seu conceito que mesmo com a Lei nº 8.112/90, o presente Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, não especifica claramente quais foram os casos de assédio moral acontecidos e

acometidos nas instituições, dando para alguns indivíduos, indicações que vem a enquadrar certas condutas do assediador perante o Regime Jurídico Único, tendo em conta que tal prática vem a estabelecer o dever da moralidade na Administração Pública, estabelecendo assim, uma incontinência das condutas.

### 2.2.2. Legislação no Brasil Sobre Assédio Moral

No Brasil foi criado no ano 2000 a primeira Lei direcionada ao tratamento sobre o assédio moral praticado tanto em ambiente público ou privado. O primeiro caso abordado por esta Lei foi aplicado no município de Iracemópolis, interior do estado de São Paulo, atendendo a proposição do Vereador João Renato Alves Pereira, pois foi vítima no passado de assédio moral na empresa privada onde ele trabalhou.

O artigo 1º da referida Lei estabelece em seu contexto que:

(...) ficam os servidores públicos municipais sujeitos às penalidades administrativas pela prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho de: advertência; suspensão (impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional) e demissão.

Ao que se refere as características advindas do assédio moral, a lista de classificação é muito extensa:

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 (SIC) 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 (Iracemópolis, Lei nº 1.163/2000).

Logo após esta Lei, foram criadas mais de 50 leis municipais e estaduais em todo o país, voltadas para punição e penalidades aos indivíduos classificados como agressores/assediadores. Estas leis referem-se especificamente aos fatos cometidos no local de trabalho, mais especificamente em serviços públicos de cada unidade Federal.

Assim, também foi estipulado punições para aquelas ações de assédio moral cometidos no setor privado depende de Lei Federal, pois é de competência do Congresso Nacional legislar sobre leis trabalhistas no país sem distinção de setores ou classes.

Encontra-se ainda na Lei nº 8.112 de 1990 (RJU - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais) que não há uma legislação mais clara abordando sobre a temática do assédio moral, mais esta Lei nos dá a possibilidade de enquadrar o comportamento do assediador, pois nela se encontra bem claro os deveres para com os funcionários do setor público, ainda que seja para aqueles cargos de chefia.

Este Regime Jurídico Único (RJU) além de prevê as proibições e penalidades, também declara como, por exemplo, a promoção de mostrar o apreço ou despreço existente no recinto da repartição onde se encontra os servidores (artigo 117, inciso V), assim como a proibição e a penalidade dirigida ao servidor, sendo elas atribuídas em tarefas estranhas ao cargo que ocupa (artigo 117, inciso XVII), ou que o assediador indique que o assediado tenha que realizar atividades que não fazem parte de suas atribuições.

Vale ressaltar que a prática do ato de assédio moral vem a aborrecer os deveres atribuídos por lei aos servidores públicos ou privados e transgredir também as proibições que lhes são impostas no corpo do texto da Constituição Federal que defende o princípio da dignidade da pessoa humana.

### 2.2.3. Legislação Contra o Assédio Moral

O assédio moral, mesmo sendo uma violência silenciosa, este é um fato visível. Tendo em conta que existem muitos casos de assédio moral que vão a julgamento é tendo em conta que este fenômeno se visualiza e é reconhecida, que projetos e leis são aprovados em função da defesa das vítimas que sofrem física ou psicologicamente devido à degradação que o assédio causa.

De acordo com Barreto (apud TROMBETTA, 2005 p. 23):

No Brasil, existem mais de 80 projetos de lei e dispositivos de proteção trabalhista em elaboração sobre assédio moral nas organizações, já aprovados nos municípios de Americana, Campinas, Guarulhos,

Iracenópolis, Jaboticabal, Amparo, Cruzeiro, Guararema, Guaratinguetá, Presidente Venceslau, Bauru, Joboticabal, Ribeirão Preto, São José dos Campos, São Paulo, Natal, Porto Alegre, Cascavel, Curitiba, Reserva do Iguaçu, Sidrolândia, Vitória. Foram aprovados projetos no Rio de Janeiro, São Paulo, Ceará, Espírito Santo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná, Bahia. No âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal sobre assédio moral, coação moral, assédio sexual e crime de tortura. Outros projetos de lei estão relacionados à Portaria do Ministério da Saúde, à Resolução do Conselho de Medicina e ao Regulamento da Previdência Social, referentes ao assédio moral. No âmbito internacional, há dispositivos de proteção trabalhista em elaboração sobre assédio moral nas organizações nos seguintes países: França (Lei de Modernização Social); Chile (Projeto de Lei); Noruega (Legislação Trabalhista); Uruguai (Projeto de Lei); Portugal (Projeto de Lei); Suíça (Projeto de Lei); Bélgica (Projeto de Lei); Parlamento Europeu (Resolução) e Comissão Europeia (Projeto de Lei).

A Constituição Brasileira de 1988 promove direitos iguais a todos os cidadãos brasileiros, assim como estabelece direitos trabalhistas dignos, entretanto, devido à falta de leis que estipulem legitimamente o que é assédio moral, e castiguem esses atos, entorpece o julgamento do assediador e a defesa dos assediados, devendo-se apelar à jurisprudência.

Mesmo não existindo leis com aprovação contra o assédio moral, alguns aspectos são abordados em leis como a Lei nº11.948, de 16 de junho de 2009, que estabelece no art. 4º: “Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos, ou financiamentos pelo BNDES as empresas da iniciativa privada, cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente” (LEI nº 11.948, 2011).

Mesmo que atualmente não tenhamos leis federais que deem sustento legal ao combate do assédio moral, existem projetos de leis em trâmite de aprovação (TROMBETA, 2005). Alguns estados já contam com as suas leis estaduais que regem nas instituições públicas em quanto ao combate do assédio moral, por exemplo, a Lei Complementar nº 117, de 11 de janeiro de 2011, que estabelece a prevenção e punição do assédio moral na administração pública estadual de Minas Gerais.

## **2.3. ELEMENTOS QUE DETERMINAM O ASSÉDIO MORAL**

### **2.3.1. Sujeitos do Assédio Moral**

Em organizações laborais, pode ocorrer da existência de um sujeito com perfil de agressor e vítima ao mesmo tempo, em situações diferentes, ele pode exercer o papel de agressor e de vítima, devido à uma predisposição estabelecida por características de sua personalidade.

Hirigoyen (2002), pesquisadora francesa admite um perfil ilustrativo do agressor narcisista, que o transcreve a seguir:

Os maiores perversos são também narcisistas e, como tal, ocos, e se alimentam do vigor e da força do outro. O sinistro narcisista pendente dos outros para viver; sente-se inútil diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. Esta espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro (HIRIGOYEN, 2002).

Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se veem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim, provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros (HIRIGOYEN, 2002).

Ao analisar essas acepções e possível constatar a existência de assédio moral em diversos ambientes, pois não só no ambiente laboral existem relações de hierarquia entre os indivíduos, tendo em conta que esta seja a característica mais presente nos ambientes de laborais, a mesma também existe em grupos familiares e em instituições educativas.

De acordo com Gallindo (2011), existe dois tipos de assédio moral: Horizontal e Vertical. O assédio moral horizontal está presente entre indivíduos de mesmo nível hierárquico do setor ou na instituição ao qual trabalha e o assédio moral Vertical dar-se de duas formas: ascendente ou descendente.

O assédio moral vertical ascendente é aquele em que o assédio moral se dá ao nível hierárquico inferior para um nível hierárquico superior. Já o assédio vertical descendente trata-se do ato de assédio moral de um nível hierárquico superior para com um nível hierárquico inferior (GALLINDO, 2011).

### 2.3.2. Classes do Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

Para ser configurado o ato da prática do Assédio Moral, a conduta praticada pelo sujeito assediador tem que ocorrer de maneira repetida e sistemática em relação ao sujeito assediado, também pode ser definida através dos ataques aparentemente inofensivos que, de certa maneira, com o passar do tempo pode vir afetar o sujeito assediado, portanto, não somente aquelas condutas capazes de provocar lesão imediata são configuradas ou classificadas como assédio moral.

Assim, quando se fala sobre assédio moral em ambiente laboral privado ou público, surge em evidência a identificação de três tipos básicos de classificação de assédio moral, sendo eles: o Assédio Moral Vertical, o Assédio Moral Horizontal e o Assédio Moral Misto.

#### 2.3.2.1. *Assédio Moral Vertical*

Este tipo de violência acontece de duas maneiras: a primeira maneira trata-se do Assédio Moral Vertical Descendente e a segunda maneira é definida como Assédio Moral Vertical Ascendente. O Assédio Moral Vertical Descendente é definido quando o assédio é cometido pelo superior hierárquico, cuja finalidade é atingir o subordinado. Já o Assédio Moral Vertical Ascendente é praticado pelo sujeito inferior hierárquico, que tem por objetivo de assediar o seu superior.

O mais comum entre os assédios, é o assédio moral vertical descendente. Embora, que se pense de imediato quando se fala em assédio moral, logo vem à cabeça que a prática foi cometida pelo superior hierárquico, na demonstração de atitudes humilhando o empregado. Na maioria das vezes, o problema centralizado no fato de como o abuso é utilizado em frases prerrogativas, como se: deixar seu empregado constrangido, vir a deixar o empregado das ferramentas devidas de trabalho, dar-lhe serviço difícil e buscar erros com o fim de demiti-lo, dentre outros.

Na segunda vertente, o assédio moral vertical ascendente, com ocorrências que raramente ocorrem nas instituições, pode-se citar como exemplo, o caso da secretária que teve conhecimento de alguns erros praticado pelo seu chefe no ambiente laboral e começa assim assediá-lo moralmente para que ele faça suas

vontades, com isso o chefe se subtrai pelas ameaças de que ela irá divulgar tais erros aos demais.

Hirigoyen, sobre esse tema afirma:

É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para 'misturar' os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso (HIRIGOYEN, 2002).

#### *2.3.2.2. Assédio Moral Horizontal*

Este tipo de assédio é aquele onde os sujeitos estão no mesmo nível hierárquico, entre eles não existem a evidência de nenhum grau de subordinação. No entanto, existem vários outros motivos para que alimentem a existência deste tipo de assédio moral: quando o sujeito está procurando uma promoção, fanatismo religioso de um determinado indivíduo ou grupo de pessoas, ética, diferença política em relação aos demais, discriminação de todo tipo, outros, etc.

O Assédio Moral Horizontal está relacionado ao tratamento de companheiro para companheiro, acontece quando não se pode compreender as diferenças existentes em cada indivíduo, principalmente quando a diferença torna um diferencial para a profissão ou cargo que o sujeito esteja ocupando, mais que do outro indivíduo (HIRIGOYEN, 2002).

Este tipo de assédio moral, em alguns pontos podem ser confundidos muito com a figura do Bullying, sendo que no Brasil está terminologia também é utilizada como sinônimo para o Assédio Moral. Segundo Hirigoyen (2002), este tipo de violência com histórico de ter sido iniciada no exército, durante as atividades esportivas, teve influência na vida familiar do indivíduo - em particular na relação com as pessoas de idade, e, posteriormente no mundo laboral (HIRIGOYEN, 2002).

### 2.3.2.3. Assédio Moral Ascendente

Esta espécie de Assédio Moral é praticada pelo subordinado em relação ao seu chefe, no entanto, é de difícil que esta ocorrência aconteça no ambiente de trabalho, pois tanto o poder diretivo como o poder disciplinar se encontra em precariedade na relação de empregado, o que contribuem para que esta modalidade de Assédio Moral não aconteça.

Apesar de ser mais difícil a ocorrência desta modalidade de assédio, ela também existe e acontece no ambiente de trabalho, como exemplo, podemos imaginar que determinado funcionário (um estagiário ou uma secretária) que tenha acesso às informações sobre seu superior hierárquico (chefe), visando tentar se beneficiar das informações que possui para vir a pedir ou exigir do seu superior, determinados privilégios em relação aos demais funcionários, em outras palavras assediando o seu superior hierárquico, com a ameaça de divulgar tais informações confidenciais aos demais no ambiente laboral para obter os privilégios exigidos.

Outro exemplo que pode ser dado, seria a união intencional ou não de um determinado grupo de funcionários para retirar, ou excluir um superior hierárquico do seu cargo, pois o mesmo não agrada os funcionários de maneira geral ou que este superior foi recém promovido para o cargo em questão, ainda se pode dar o exemplo do superior que tenha vindo de outra empresa por conta de uma fusão, vale ressaltar que existe “Ns” motivos para haver o assédio moral ascendente sendo eles os mais variados.

De acordo Hirigoyen (2002) esta situação é descrita como:

É a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito. É o que acontece com frequência na fusão ou compra de um grupo industrial por outro. Faz-se um acordo relacionado à direção para 'misturar' os executivos vindos de diferentes empresas, e a distribuição dos cargos é feita unicamente por critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso (HIRIGOYEN, 2002, p. 116).

### 2.3.2.4. Assédio Moral Misto

Este tipo de assédio moral, requer ao menos de três sujeitos que são classificados como: o assediador moral vertical o assediador moral horizontal e o sujeito assediado tido como vítima. Aqui neste assédio moral o assediado é agredido por todos os indivíduos ao seu redor, superior e colegas.

O ponto de partida da agressão pode partir do superior hierárquico como dos colegas ou de ambas as partes, no caso em que o superior hierárquico inicia a exclusão de um empregado e os outros colegas adotam a mesma posição, através do sentimento de medo ou simplesmente por desgosto. Todos passam a culpar o assediado pelos erros ocorridos na empresa, então na empresa o sujeito assediado passa a ser conhecido como o “Bode Expiatório”.

#### **2.4. ORIGEM DO ASSEDIO MORAL NO AMBITO LABORAL**

O assédio moral tem sua origem antes mesmos da existência das relações laborais que se vivem nos dias de hoje, entretanto, a investigação sobre assunto é bem recente. Assim, em meados dos anos 80, o psicólogo alemão Heinz Leymann através de suas investigações sobre as maneiras de tratamento existentes numa organização, elaborou o conceito de um termo em inglês *mobbing*, que é proveniente do verbo *to mob*, cujo significado é maltratar, perseguir e atacar um determinado indivíduo (BATALHA, 2009).

Heinz Leymann, foi o primeiro a estudar sobre o assunto, este psicólogo de origem alemã, radicado na Suécia, utilizou pela primeira vez a palavra *mobbing* no intuito de conceituar as variadas formas de assédio nas organizações (HIRIGOYEN, 2002).

Em 1993, este autor difundiu o livro com o título: *Mobbing la persécution au travail – Mobbing*, que se tornou a persecução do seu trabalho, desde este momento as suas obras foram difundidas para outros países, que começaram a utilizar tal termo como base para suas políticas trabalhistas.

No ano de 1998 o autor divulgou o livro da psiquiatra francesa Hirigoyen que abordou a temática: “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”, esta obra teve como bases relatos baseados em casos da vida real, onde se abordou variados pontos de como a crueldade do agressor pode chegar, quais os comportamentos que

tipificam o assédio moral, assim como quais as principais consequências na saúde do sujeito assediado” (DOLORES, H., 1993; FERREIRA, B., 1998).

A repercussão deste livro teve proporções enormes que o mesmo foi traduzido para outras línguas, inclusive para o português, sendo sucesso de vendas em todos os lugares, como um referencial para conscientizar os superiores hierárquicos como também aos trabalhadores sobre esse fenômeno que pode estar acontecendo próximo como em suas vidas.

No Brasil, o tema assédio moral foi introduzido nos mais variados setores e seguimentos em 22 de maio de 2000, através de uma tese da médica do Trabalho Dra. Margarida Barreto, apresentada ao curso de mestrado de Psicologia Social da Pontifícia, Universidade Católica de São Paulo, com o tema: Uma jornada de humilhações, a Dra. Barreto obteve o logro dos objetivos desta tese por meio da entrevista de 2.072 trabalhadores de 97 empresas situadas na cidade de São Paulo, com esta pesquisa a autora pode constatar que 42% dos entrevistados já foram vítimas de assédio moral nas instituições laborais por colegas ou superiores.

Em nosso país este tema passou a ser o mais popular, a partir da política inserida por Fernando Collor de Melo, o então presidente do período, em caça aos Marajás, que veio para afastar os milhares de funcionários públicos, vindo a providenciar mandados e eliminações dos mesmos do setor público por serem indivíduos que se tornaram indesejáveis, sem critérios de objetivos determinados, o que individualizou o primeiro momento do assédio moral no setor público no Brasil (BATALHA, 2009).

#### 2.4.1. Assédio Moral e a Instituição Educativa

O Assédio Moral é uma terminologia considerada nova para uma situação classificada como antiga, quando se leva em consideração o rascunho do passado, não se ver muito longe a possibilidade em ouvir falar do assédio moral como um fato quase que natural em escolas como, por exemplo, utilização de frases como: orelhas de burro, as palmatórias utilizadas para disciplinar e castigar alunos que eram tidos como indisciplinados nas décadas passadas.

Oliveira (2011) na sua crônica “Palmatória” afirma:

Até mesmo algumas escolas particulares e municipais dos velhos tempos usavam as malfadadas palmatórias para intimidar os alunos menos estudiosos ou peraltas. Os estudantes viviam sob constante temor, os nervos à flor da pele. Eles sabiam que por qualquer bobagem estaria sujeito à dureza da palmatória. Régua enorme de plástico duro, muitas vezes, as substituíam nos colégios porque com elas seriam possíveis alcançar o rebelde sentado um pouco mais distante da lente. Como feitores, os professores andavam pela sala de aula brandindo o “porrete” com a maior naturalidade e batiam nos braços, nas costas ou na cabeça da criança sem perigo de receber represália das autoridades educacionais competentes, ou dos próprios pais, que conheciam a prática, pois isso era a coisa mais comum e normal do mundo na época (OLIVEIRA, 2011).

De acordo com Gallindo (2011, p. 10), “o conceito moderno de direito à educação nasce do direito de liberdade de pensamento, direito este considerado o mais essencial do que o direito a educação expressamente dito, este direito permite a pessoa exercer o exercício pleno da sua própria liberdade”.

Gallindo (2011, p. 12) também passa a explicar que nas instituições educativas é necessário haver mais a técnica de liberdade de pensamento, pois visa sensibilizar os indivíduos sobre o conceito partindo do intuito que é um direito. Embora, existem poucas pesquisas feitas nesta área, as escolas são tratadas como ambientes laborais onde há facilidade de problemas nas relações interpessoais, porém o assédio moral tem um panorama favorável para estudos.

As investigações realizadas em Instituições de Ensino Superior Públicas e Privadas no estado de Minas Gerais pelos autores Coleta e Miranda (2011) obtiveram as análises de dados e informações, através do Método dos Incidentes Críticos, sendo avaliados quais os principais tipos de assédio moral existente nas Universidades da região estudada, no qual foi caracterizado doze tipos de assédio que ocorrem nestas instituições, geralmente é nítido que parte da temática do professor para com o aluno.

Com base na pesquisa de Coleta & Miranda (2011) as tipologias específicas encontradas são:

- 1. Violência física:** Acometer fisicamente o aluno; tentar despertar a atenção do aluno atirando objetos; recolher de maneira agressiva objeto que estejam de posse do aluno (como papéis que possuam cola para um exame); atitudes que sejam vistas como violência;
- 2. Agressão verbal:** Abordar os alunos com frases de desprezo, humilhação, palavras de baixo calão, xingamentos, depreciação audiovisual;
- 3. Ameaças aos alunos:** Chantagear aos alunos com a justificativa de elevar o nível de dificuldade das provas, reprovar a turma em geral, colocar ausência sem razão ou motivo precedente, mandar fora da sala de aula alguns alunos sem explicação, expulsar aluno da instituição sem causa ou efeito;

**4. Acusar agressivamente e sem provas:** Declarar, sem provas e de forma agressiva, tentando prejudicar ao aluno, difamando de que copiou os trabalhos ou estão colando; revistar com agressividade os materiais dos alunos querendo demonstrar que estejam colando;

**5. Assédio sexual:** Assediar sexualmente o aluno; fazer convite com intuito de manter relações sexuais com o aluno; realizar a práticas de sinais e carícias inapropriadas; propor ter relações sexuais em permuta de notas ou como oferta de manter o aluno na mesma instituição;

**6. Comentários depreciativos, preconceituosos ou indecorosos:** comentar de maneira preconceituosa e humilhante sobre a orientação sexual, escolha da profissão, credo religioso, sobre habilidades dos alunos, nome de aluno, a cidade de alunos; com idade por ser avançada, com facilidade de aprendizagem; receber trabalhos de alguns alunos fora da data marcada; classificar os alunos de acordo com a posição ocupada em sala de aula.

**7. Discriminação e exclusão:** Tratar o aluno de maneira diferente por sua aparência física, condição financeira, lugar onde mora; pela idade mais avançada, pela facilidade de aprendizagem; por receber trabalhos após a data marcada; rotular os alunos de acordo com a posição ocupada em sala de aula.

**8. Humilhação da capacidade cognitiva dos alunos:** fazer comparação entre alunos, ironicamente, especialmente com alunos de outras instituições ou outros grupos; exaltar seus conhecimentos, ridicularizando os erros dos alunos, perguntas ou trabalhos; dizer as notas em voz alta, destacando depreciativamente, os que obtiveram baixo rendimento; não permitir aos alunos dar opinião, menosprezando e considerando que não tem capacidade; Insultar aos aluno que não realizam as atividades, por não compreender ou perguntar sobre a mesma; comentar em público os erros dos alunos ou as dificuldades.

**9. Desinteresse e omissão:** Mostrar-se indiferente o desinteressado, não explicando ou dando as orientações necessárias para a realização dos trabalhos.

**10. Utilização inadequada de instrumentos pedagógicos, para prejudicar os alunos:** passar trabalho valendo pontuação sem dar as orientações necessárias, aplicar provas muito largas, que levam mais tempo do que se dispõe, elevar o nível de dificuldade das provas para castigar os alunos, que não quis se someter ao assédio sexual, passar provas nos dias que o aluno não pode assistir a aula justificando.

**11. Recusa em realizar seu trabalho:** Não explicar ou tirar as dúvidas dos alunos, recusar a ouvir os comentários dos alunos, demonstrar desinteresse, reclamar que o conteúdo já foi explicado com anterioridade e que não e preciso perguntar.

**12. Abandono da sala de aula:** Abandonar o trabalho por não querer ouvir os comentários que fazem os alunos, ou por que os alunos estiveram ausentes, negando-se a ministrar as aulas no restante do período nessa sala.

#### 2.4.2. Superiores Hierárquicos e Maus Tratos Com os Empregados

O Assédio Moral também pode ser confundido como maus tratos provenientes de superiores hierárquicos como de colegas no ambiente de trabalho, entretanto, não podemos confundir um com o outro, mesmo que os comportamentos sejam ilícitos ou injustos em ambos os casos.

Enquanto, o assédio moral é camuflado vindo a proceder da manipulação de atitudes como apreciações de condutas, que visam na tentativa de colocar o trabalhador assediado numa posição indefensa e degradante perante ao assediador, os maus tratos são atitudes cometidas por superiores hierárquicos que são praticadas abertamente diante de todos os trabalhadores da empresa com intuito de agredir e diminuir o sujeito vitimado.

Quando os bens jurídicos prejudicados são os direitos do trabalhador, ou seja, da pessoa que trabalha, conforme a Dra. Pereira que cita no aresto nº 2.003 do STJS de Navarra, de 24 de dezembro de 2002, que traz em seu texto uma diferença na assertiva:

“(...) a fronteira entre o exercício, abusivo ou não, do poder de direção e o assédio contra o trabalhador encontra-se no ponto em que, abusando do princípio da hierarquia ou de direção, o empresário converte o *ius variandi* numa espécie de *iter criminis* (...)”.

#### 2.4.3. Conduta Persecutório ou Abusos Esporádicos

O Assédio Moral ainda não é um termo claro, sendo necessário a importância de diferenciar a definição de assédio moral dos outros termos de condutas persecutório ou de abusos esporádicos. Todos estes termos possuem definições e termos diferentes, pode ter algumas ações parecidas mais não devem ser confundidos.

A conduta persecutória é a ação que coloca em juízo contra alguém por algo que este indivíduo possui ou tem em sua posse, ato de perseguir ou importunar alguém, alvo de um assediador.

Os abusos esporádicos são ações que ocorrem esporadicamente, sem frequência determinada, realizada somente em alguns casos, cujo desenvolvimento não respeita as regras determinadas.

A perseguição e o abuso esporádico, são atos cometidos isoladamente, com frequência temporal, podendo ser todos relacionados a ética e legitimamente censuráveis. É de grande importância ficar atento e prestar muita atenção em todas as atitudes praticadas pelo agressor para que não apresente facilidade em degenerar tais atitudes em assédio.

#### 2.4.4. O Papel do Professor Como Educador

A partir dos pontos analisados, verifica-se que há elementos a serem engendrados numa discussão acerca da possivelmente fundamentação das ações partidas dos professores que, de alguma forma, se encaixam no conceito descrito de perversão narcísica, conforme o analisado durante a construção deste estudo. A elaboração deste estudo tem como base, analisar os comportamentos expressos pelos professores em sala de aula, levando em consideração as atitudes geradas através de uma conduta agressiva em relação ao psiquismo dos indivíduos que os cercam, comportamentos estes que são vistos como assédio moral.

A perversão narcísica é um conceito em evolução que diz respeito a um modo de se equilibrar se fazendo valer à custa de outro. Assim, o indivíduo usurpa o lugar e o valor do outro, negando ao outro o direito ao próprio narcisismo. No entanto, a violência cotidiana exercida pelo perverso narcísico não é do mesmo tipo de uma relação sadomasoquista, não é uma perversão explícita, ela entra no dia a dia de forma silenciosa, velada e enganadora, passando quase despercebida.

É possível supor que o quadro de perversão narcísica observado nesse caso se delinee como forma de defesa do sujeito frente a uma situação ameaçadora, como indubitavelmente se classifica a definição da sala de aula atualmente. Nesse contexto, consideram-se principalmente as relações estabelecidas, onde se tem, muitas das vezes, que o professor vir a defrontar-se com antigas cenas, conscientes ou inconscientes, que remetem às suas vivências infantis de castração e trazem à tona os afetos relacionados aos conflitos mais marcantes dessa época, revelando os sentimentos penosos das perdas dos objetos desejados na infância.

Diante do exposto acima, pode-se realizar uma comparação em relação às ameaças trazidas no contexto da reedição do Complexo de Édipo, que sem um ego forte o suficiente para reviver tal conflito, o assediador tende a fugir de tal enfrentamento através da utilização de vários mecanismos perversos de defesa, tornando-se, por exemplo, um professor perverso narcísico.

Assim, observa-se que a situação de sala de aula coloca o professor em um lugar que o tal favorece, passando o mesmo assumir o papel de castrador, outrora

almejado e amado, pois lhe dava uma posição de respeito, entretanto, no agora dá vazão a sua pulsão sádica.

É como se as relações estabelecidas em sala de aula oferecessem ao professor a oportunidade de ser esse considerado como o castrador de sentimentos e atitudes que consideram não benéficas, se sentindo com a capacidade de representar, enfim, a Lei, e quando este momento chega o mesmo agarra a chance, ele usa o lugar que ocupa para satisfazer sua pulsão.

Nessa situação, torna-se evidente que o professor manipula de forma sádica os indivíduos que pertencem aos ambientes como os que o rodeiam, fica claro que esses indivíduos não representam somente objetos parciais para o professor, visto que são usados como um meio de alcançar a satisfação almejada.

Considerando essas formas de relação e todas as suas implicações, torna-se interessante pensar, por um breve momento, qual é o lugar certo que os indivíduos que são vítimas deste professor nesse mesmo contexto. Na lógica que se segue, é possível afirmar que, para ele, a situação de sala de aula também tende a reavivar os conflitos edipianos, nesse caso, há pouco tempo foram deixados para trás.

O que se vê é que, para o indivíduo pertencente a sociedade, o professor representa mais uma vez o sentimento de castração que foi submetido em sua casa, pois mais uma vez foi posta a perda do objeto desejado, enfim, mais uma vez teve-se que se submeter à Lei imposta no ambiente escolar. À análise da atuação perversa do professor, fazem-se necessárias ainda algumas considerações, como: avaliação da subjetividade e as vivências individuais dos professores, visto que somente partes deles atua como castrador sádico em sala de aula.

No entanto, deve-se ter em vista que esse traço perverso é também muito influenciado por uma cultura de organização presente nas instituições de ensino, que, com sua Lei, designam lugares de dignidade supostamente superior, dos quais alguns se servem para desqualificar os outros.

Portanto, a perversão moral de acordo com Heloani (2016) vem a ser um ato de encorajamento por parte das práticas organizacionais, estes atos podem revelar uma fonte importante de indução da violência direta e indireta nas relações que são estabelecidas nas escolas e universidades, que não deve ser desconsiderada em nenhum momento.

Vale ressaltar que Ferraz (2008, p. 09) descreve acerca do sentido psicanalítico da palavra perversão, que o autor define como o termo que pode ser

classificado como “(...) a designação de uma estrutura psíquica particular não necessariamente ligada à perversidade manifesta, mas também muitas vezes caracterizada por uma relação com os objetos, na qual estes são manipulados de forma a ser usados (...)”.

Ao relacionar esta definição como análise ilustrativa aqui desenvolvida, pode-se dizer que o mesmo aspecto do termo perversão, é tido como a relação professor-aluno-colegas em relação às suas implicações decorrentes dos processos de subjetivação relativos a professores que se utilizam de práticas perversas.

Todavia, ao classificar qualquer manifestação perversa pontual como perversão, bem como classificar os autores desses atos como perversos. Leva em consideração que o intuito é discutir esse termo no contexto educacional, lembrando o quanto esta temática é alvo de violência na atualidade e levando a realização de uma psicanálise dos indivíduos na tentativa de auxiliar na compreensão das possíveis razões de alguns atos perversos serem, por vezes, comuns em escolas e universidades.

A importância do conteúdo está em estimular a reflexão sobre o assédio moral e incentivar as discussões que contribuam para uma maior conscientização sobre condutas, atitudes e comportamentos que precisam ser repensados, não só nas organizações do trabalho, mas também nas instituições de ensino. Tais comportamentos devem ser inaceitáveis, principalmente quando a formação de futuros cidadãos deveria ser a razão de existir dessas instituições.

As situações em que o professor pode assumir um papel de perverso narcísico e assediador, há de se considerar também que o assédio por parte de outros profissionais, é uma realidade presente nas escolas e universidades. Tendo em vista, os valores educacionais, conforme Souza-Silva e Davel (2005), podem se prostituir, trazendo uma série de malefícios nas relações que permeiam o processo de ensino-aprendizagem. Nessa dinâmica, a função do professor é colocada em questão, pois o aluno assume um papel de cliente e, conforme os autores, a necessidade satisfazê-lo a qualquer custo se torna um mote, pois ele é visto como fonte de lucro.

Apesar de existir na Constituição Federal, parágrafos que tratam do assédio sexual e moral, as maiores dificuldades em relação à penalização do agressor são a “invisibilidade” e o alto grau de subjetividade envolvido na questão. Provar a relação de causa (agressão) e consequência (sofrimento da vítima) não é simples já que o agressor dificilmente deixa rastro.

No entanto, fechar os olhos para as incidências e consequências do assédio é colaborar para que ele se torne ainda mais violento. Somente por meio de ações que incentivem a conscientização sobre o tema é que será possível coibir os assediadores e prevenir situações em que ocorre o assédio.

## **2.5. IDENTIFICAÇÃO DE FORMAS AFINS**

É muito importante reconhecer as formas afins de poder para impedir a banalização do critério de assédio moral, de formas distintas que apresentam características semelhantes ou parecidas entre elas, assim, é necessário conhecer estas características para saber diferenciá-las.

De acordo com Redinha (2013), no período de 2003 se discorria sobre a importância de discriminar as atitudes molestadoras ou as disfunções da relação laboral que, em geral, é chamada de stress laboral, dos conflitos que existem frequentemente no âmbito laboral que dificulta a identificação imediata quando há discriminação, assédio moral ou sexual entre os indivíduos participantes do ambiente laboral.

### **2.5.1. Stress Profissional**

Na maioria dos trabalhadores o estresse é comum, sendo um estado que aparece devido às sobrecargas de trabalho, das condições desfavoráveis para o desempenho das suas funções laborais, concorrência entre colegas, insegurança profissional ou até mesmo da situação precária laboral do trabalhador. Sem mais existe uma diferença notável entre stress profissional e o assédio psicológico, as diferenças residem na intenção de uma pessoa por humilhar maleficamente ou faltar ao respeito a um trabalhador, vindo a desestabilizá-lo, denegri-lo na sua dignidade, tais ações podem ser enquadradas no conceito de assédio moral e não no estresse profissional (ADAM, 2010).

É normal que existam situações de desgaste ou esgotamento no trabalho, estes são sintomas mais comuns do stress laboral, que pode ser desencadeado a um quadro maníaco–depressivo do sujeito assediado, tais sintomas são próprios do desgaste do trabalho, das exigências laborais associadas a baixa remuneração em relação às práticas exercidas mediante as exigências da mesma, portanto, não é certo confundir estas ações com a ação de outros indivíduos cujo objetivo é denigrir o colega.

É muito importante diferenciar o que acontece no indivíduo que possui o stress laboral do indivíduo que foi vítima do assédio moral, pois quando falamos de estresse não existe essa intencionalidade maliciosa que acompanha o assédio moral, pelo contrário, se visualiza só as exigências laborais da empresa, já no assédio moral entra o famoso jogo em que o trabalhador tenta superar a situação desgastante, procurando só se afastar desse emprego ou do sujeito assediador.

Segundo Ribeiro (2003) em suas ressalvas que estresse só prejudica quando é muito intenso, não importam a intensidade. Quanto se menciona algumas ressalvas sobre o stress, nota-se que são aceitáveis, pois muitas das vezes, é necessária sua inclusão para que a empresa se mantenha saudável, mais o assédio é negativo, destrutivo e inaceitável. Tendo em conta que no assédio se denigra o indivíduo, fere com as palavras, critica maldosamente, criando um ambiente laboral hostil que prejudica a empresa.

O assédio moral vem a prejudicar a dignidade do trabalhador, pois atitudes e ações que tenha em seu meio insultos e humilhações não fazem bem para o ambiente laboral estável. Com base na definição de Heinz Leymann, (1996) o stress profissional vem a surgir por meio de uma condição biológica, geralmente, causada pelas sobrecargas de trabalho ou por condições inadequadas proporcionadas.

O assédio moral não vem a ser só estresse, em muitos casos, o mesmo que inicialmente convivam com às duas realidades. Entretanto, assim como afirma Hirigoyen (2002) o “stress profissional só prejudica a vítima quando é excessivo, pois o assédio moral já destrói por naturaliza”.

### 2.5.2. O Burnout

O Burnout vem a ser o sentimento mais conhecido como desgaste laboral, é considerado como uma exaustão que o indivíduo veio ter por causa o trabalho. Porém, não quer isto dizer que esse esgotamento se deva a ações e/ou omissões de superiores hierárquicos, ou mesmo dos colegas de trabalho.

O Burnout vem a ser uma exaustão física e psicológica que o indivíduo, geralmente, adquire devido às altas temporadas de trabalho mediante a isso excessivo stress profissional. Sem embargo, essas situações são meros períodos ou “picos” de existentes no trabalho. Se o estresse é comum na vida de um indivíduo, ele passa a ser uma norma, algumas pessoas chegam a um estado físico e mental sem volta. Chegando ao ponto em que já não é um mero sintoma, e sim uma patologia psiquiátrica que necessita de tratamento (RODRIGUEZ, 2013).

Entre as pessoas que geralmente são propícias a este tipo de patologia, tem aqueles que não tem um período de descanso ou tratamento que venha a sanar a patologia verdadeiramente, porém mesmo quando estão de folga, permanecem conectados e preocupados com o desenvolvimento de seus trabalhos no emprego, no telefone, no email e nas atividades da oficina aos quais emprega.

Esta situação é bastante evidente e notável que chega a ser confundida com assédio laboral, entretanto, é o trabalhador que está em demasia exigindo de si mesmo para com o emprego, ou seja, não é nem o trabalho que causa a doença, mais sim, o próprio trabalhador.

Ao analisar as estatísticas, pode-se ver um nível intrigante que comprova que as mulheres são as mais prejudicadas com o excesso de carga horaria de trabalho, vindo a ficarem sempre mais esgotadas em comparando aos homens (RODRIGUEZ, 2013), o caso de Burnout é o mais evidente entre as mulheres.

Para chegar a estas considerações neste resultado, é valido de explicar que, ao acumular mais as responsabilidades familiares com as exigências laborais, as mulheres acabam se sobrecarregando cada vez mais. Outras modalidades podem ser adicionadas como o stress, sendo que elas também vêm a ser excluídas no conceito de assédio moral, elas são: o work-addition ou adição ao trabalho; tecnostress ou a ergodependência.

### 2.5.3. Conflitos Laborais

Para que se entenda a extensão do tema, é fundamental fazer uma distinção entre o assédio e as demais causas como, por exemplo, o stress profissional, tendo em conta ambos possuem características semelhantes. De acordo com Ribeiro (2013), na V Conferência Nacional de Direito do Trabalho em 2002, o palestrante fez a diferenciação entre assédio e os meros conflitos, abordando sobre os maus tratos procedentes dos superiores hierárquicos, como também das agressões impetuosas sendo elas físicas ou sexuais, as más condições laborais, as avaliações feitas com más intenções, como o mecanismo de repreensão aos trabalhadores, como os mecanismos de assediar casualmente o sujeito assediado.

A justiça laboral destaca que o assédio moral marca a diferenciação dos meros conflitos entre trabalhadores numa organização ou empresa, simplesmente pelo fato de haver desigualdade de posições ou poderes diferentes nestes ambientes. Assim, o conflito não tem as características de assédio propriamente dito, pois um mero conflito entre os adversários devem se respeitar entre si, e não procurar manter sigiloso o fato ocorrido, ao contrário deixá-lo em aberto, para que todos sabiam, deixando cada um manifestar o seu parecer ou opinião de forma clara e concisa, mesmo que exista divergência de ideais entre os indivíduos.

Oposto ao assédio, vem a ser o conflito cujo confesso, aquele que é aberto sendo que os rivais se respeitem como indivíduos teoricamente iguais, como interlocutores, e estes dão suas opiniões claras e concisas, respeitadas e ao mesmo que tenham posições diferentes dos pareceres um do outro.

Neste sentido, Redinha (2013), afirma que a relação de trabalho radical por natureza gera um conflito classificado como o “motivo pelo qual a empresa é um espaço aberto ao aparecimento de diferenças e incompatibilidades”. Deste modo, o assédio moral não é uma mera situação conflitiva: se conflito é “uma guerra aberta, o assédio é uma guerrilha”, entretanto, o conflito (até) “pode ser regenerador e renovador, pelo contrário, o assédio sempre produz deterioro e estrago”.

## **2.6. A LEI DO SILÊNCIO**

O aspecto mais relevante do assédio moral é o afastamento do sujeito assediado. Mesmo que tais termos são mais usados geralmente de forma encoberta e não essencial em todo o grupo até que todos percebam o que está acontecendo.

Assim, Dejours (2001) descreve que esta patologia é considerada como a patologia da solidão ou isolamento.

Segundo Hirigoyen (2001) descreve que “cada indivíduo padece em seu canto sem poder compartilhar os problemas com os outros. Assim, os empregados não têm a impressão de pertencer a esse grupo de profissional com o qual poderia admitir uma busca coletiva de reconhecimento. Todavia, progressivamente desaparecem as coletividades sociais”.

Barreto (2000) descreve suas análises bem detalhadamente quando se trata de solidão e do adoecimento dos trabalhadores em organizações e instituições. Em sua pesquisa supôs que as falas são caracterizadas por um “antes”, a etapa da solidariedade, camaradagem e onde a fonte de vida é o trabalho, e um “depois”, esta fase caracterizada pelo adoecimento, isolamento e abandono. Aqui ela explica que ao arruinar a sua identidade de trabalhador, perde-se, também a dignidade ante o olhar do outro e experimentar a sensação de não ter valor, restando a depressão (BARRETO, 2000).

Para Garcia, Hacourt e Bara (2005) a insensibilidade ou isolamento ativo, ou, ainda, as violências apontadas contra a vítima pelos colegas de trabalho são comumente devido ao medo de poder em algum momento passar a ser a vítima.

Dejours (2001) afirma que a passividade dos observadores se deve à “vulgarização da iniquidade social” e à tolerância à injustiça. Sem embargo não devemos esquecer que as pessoas também procuram evitar circunstâncias conflitivas e que o mundo organizacional dá ênfase à harmonia, a conformidade, mesmo que não ocorram na situação concreta, não se podendo negligenciar os efeitos dos discursos e dos simbolismos organizacionais.

### 2.6.1. Os Efeitos do Assédio Moral

Na maioria das vezes, o assédio moral é o principal fator gerador dos danos morais aos indivíduos. As consequências do assédio moral variam desde um simples incomodo a um suicídio realizado, isto depende exatamente das intensidades das circunstâncias apresentadas em que se encontrar a vítima.

Segundo Hirigoyen (2002), o assédio moral é um “ato destrutivo”, em que o sujeito agressor utiliza ferramentas cruéis para reprimir ao sujeito agredido, através

de atos que os chacoteiam, desvalorizam, degradam, isolam e provocam acanhamentos. Provavelmente, aquela agressão independente que não seja tão grave, porém, as repetições de agressões pequenas, alusões venenosas, comentários denigram-te causem danos à vítima, em especial por sua frequência.

Segundo Caran (2007), os sintomas mais comuns que se apresentam nas vítimas de assédio moral, são as queixas de inquietações emocionais como fadiga, ansiedade, distúrbios de sono, dores na coluna, depressão e estresse pós traumático, etc., levando em consideração que o assédio moral passa a colocar o sujeito assediado a vítima em cenas de violência e mortificação, como flashbacks dolorosos e que não são esquecidos facilmente.

Ainda com base em Nascimento (2003), quando se falar sobre os danos ocasionados pelo assédio moral, dependendo do psicológico e traumas das vítimas, despertam reações psicopatológicas (como aflição, indiferença, desânimo, insegurança, insônia, etc.), reações psicossomáticas (como hipertensão arterial, dispneia, crise de asma, palpitações cardíacas, taquicardia, perda de cabelo, dores generalizadas no corpo, problemas cardíacos, enxaquecas, disfunções sexuais, etc.), como também reações comportamentais (como isolamento social, o aumento de consumo de drogas como fumo, álcool, remédios ou outras, atitudes agressivas, disfunções alimentares, etc.). As confusões emocionais citadas transformam crenças e valores dos indivíduos, tornando-os propícios a se encaminharem à morte (CARAN, 2007, apud NASCIMENTO, 2003).

### 2.6.2. Reação das Vítimas

É preciso lembrar que o assédio é um processo sequencial de violência. Field (2004) mostrou em sua investigação que as vítimas passam por setes etapas:

- 1) **Impacto Inicial** - a vítima compreende que algo não está certo, que as agressões não são justas;
- 2) **Tentativa Fracassada de Abolir o Assédio Moral** – o sujeito assediado afronta o agressor e submerge o mesmo para a organização, mas a organização não percebe ou minimiza as denúncias realizadas;
- 3) **Busca de Validação ou Justiça** - as vítimas sentem-se envergonhadas e procuram apoio externo daqueles que são bons empregados, que não fazem nada errado;

- 4) **Identificando e Brigando os Insultos** - a vítima reconhece o agressor e está angustiado com ele, cada dia que passa se torna mais desconfiada até não confiar más em ninguém;
- 5) **Aceitação do Fato** - a vítima aceita as alterações que ocorreram na sua vida com o início do assédio, distingue a verdade do processo e dos fatos injustos pelos quais tem passado;
- 6) **Processo de Luto** – dor pela perda do trabalho, da perda de saúde, alteração de sua personalidade, etc.;
- 7) **Torna-se uma Sobrevivente** - pausadamente inicia a recuperar sua vida, com um novo “começo” (FIELD, 2004, p. 67).

Conforme as bases de Fiedl (1996), geralmente as vítimas assediadas vêm a reagir primeiro de forma construtiva (demonstra lealdade à empresa, etc.); posteriormente, ao entenderem que o problema não tem solução, a sua atitude torna-se destrutivo, tais como sair da empresa ou a redução de seu comprometimento com a organização.

## 2.7. AS CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL

No tocante do assédio moral, considera-se o mesmo como um fenômeno multicausal. Seguindo o ponto de vista de Zapf (1999), a definição de assédio moral é muito complicada para ser identificar como uma única causa. Mesmo tendo a evidência de haver a existência de inúmeras pesquisas empíricas dirigidas ao assunto por psicólogos. Segundo Einarsen (1999) tais pesquisas referentes as causas deste fenômeno, geralmente, reúnem-se por meio de dois pontos, sendo eles: a personalidade da vítima e os fatores psicossociais.

Vartia (1996) declara em suas pesquisas que as vítimas do assédio moral estavam certas de que essa situação se devia pela falta de informação, por estilos autoritários de resolução de problemas, sendo que para estes indivíduos não existiam objetivos claros voltados para a organização e estabilidade do domínio do grupo e para tomar decisões.

Assim, as reportagens e informes dos investigadores são bem variadas a respeito das causas do assédio moral. Para uma melhor compreensão das causas do assédio moral, será feita uma classificação de acordo com os três aspectos: (1) fatores

individuais; (2) fatores relacionados a conduta e clima organizacional; (3) fatores relacionados às atuais transformações do mundo do trabalho.

### 2.7.1. Fatores Individuais

Conforme os estudos realizados relacionados aos fatores individuais que aparecem na maioria das investigações sobre a temática das causas do assédio moral, Leymann (1996) declara que a teoria da personalidade de vítima não tem nada a ver com esse fenômeno, mais ao considerar as palavras de Zapf e Einarsen (2003) em contraposição defende a teoria de que sim a personalidade da vítima deve ser tido em conta.

Assim, com base nas informações de Aquino et al. (apud SALIN, 2003b) que manifestam a afirmativa que existem dois grupos característicos de pessoas com mais possibilidade de serem as vítimas: aqueles trabalhadores submissos e os provocadores. Sem delongas, para Salin (2003b), a conjectura de que as vítimas são as provocadoras deste fenômeno, fundamenta-se em que as vítimas são clássicas, rigorosas e moralistas, que são contrárias as normas do grupo, provocando frustração entre os companheiros de trabalho, incluso causando hostilidade, entretanto, esta teoria não aparece muito na literatura.

Mikkelsen e Einarsen (2001) ressaltam que tem vítimas mais sensíveis, que reagem dramaticamente mediante o assédio moral, os indivíduos assediados são afetados profundamente, causando nelas tendências a se deprimir, ansiedade, desconfiança, e pensamentos confusos.

Conjuntamente aos fatores mencionados anteriormente, temos os fatores demográficos, que aparentemente aumentar a incidência de assédio moral, pois nas investigações de Hoel e Cooper (2000) e Seco (2003), os trabalhadores membros de minorias e, na pesquisa de Leymann (SALIN, 2003), são aqueles trabalhadores cujos salários são pagos pelo governo.

### 2.7.2. Fatores Organizacionais

Quando se trata de fatores organizacionais, em relação algumas pesquisas realizadas, surgem a listagem de aspectos que promovem o advento que sucedem uma situação de assédio moral ocorrida no ambiente laboral de setor público ou privado, estes aspectos listados podem ser agrupados em quatro aspectos, sendo eles: à cultura e clima organizacional; à liderança; aspectos da organização do trabalho; e as transformações nas organizações.

#### 2.7.2.1. Cultura e Clima Organizacional

Segundo Schein (1985) em sua concepção a cultura organizacional se refere ao conjunto de conjeturas que um determinado grupo concebeu, divulgou ou desenvolveu como ferramenta direcionada para enfrentar e solucionar os problemas de socialização e integração entre os membros de uma organização, tais conjeturas devem ser ensinadas aos novos trabalhadores, respeitando a maneira correta de afrontarem os problemas suscitados na empresa em que trabalham.

Deste jeito entende-se que o assédio moral já vem a partir da maneira com que a cultura organizacional evoluiu e se desenvolveu no ambiente laboral durante os tempos (COWIE et al., 2002; EINARSEN, 1999; KIESEKER e MARCHANT, 1999).

É evidente que as causas relacionadas a cultura organizacional de acordo a alguns autores, são as concorrências internas geradas entre os trabalhadores, devido à confusão de respeito sobre as funções exercitadas por cada colaborador, vindo a gerar sentimento de constrangimento e frustração com o trabalho, iniquidades organizacionais, dentre outros mais.

#### 2.7.2.2. Á Liderança

Á liderança é um fator fundamental na ocorrência de assédio, pois a posição do líder mediante ao acontecimento de assédio moral é importante para identificá-los. Segundo Einarsen (1999) as ocorrências apontadas para o assédio predatório o assediador é percebida e possui o apoio dos superiores hierárquicos para atuar desta

maneira, sem nenhuma ação de defesa contra o assediado, sendo que o assédio moral é sintoma de liderança inadequada, mesmo que o assédio seja horizontal.

Para Leymann (1996), quando um líder ou gerente vir a ignorar uma discussão do conflito, sua atitude será causal, com isso esse conflito tem a tendência de aumentar. Sem embargo para Guedes (2003), o exercício de poder inadequado é um fator predisponente ao aparecimento de conflitos e hostilidades entre os envolvidos; isso se deve pela inabilidade dos gerentes superiores para chegar a uma solução eficaz, sendo assim, inicia-se a divulgação e o enraizamento destas atitudes conflitantes na organização, facilitando o aparecimento de ação perversa e bodes expiatórios.

De acordo a alguns autores, as situações que se relacionam com a atitude do líder são causais de asse como, por exemplo: gerencia a superioridade desinteressada, deficiência no comportamento dos líderes, fraqueza da autoridade hierárquica, lideranças autocráticas entre outras.

### 2.7.2.3. Organização do Trabalho

Quando se traz à tona a maneira organizacional do trabalho, deve-se verificar que a mesma tem um fator predisponente na ocorrência de assédio, pois a frustração com o trabalho conduz a fatos de assédio moral. Assim, Salin (2003) afirma que tem dois aspectos que sobressaem entre os trabalhadores da existência que existem posições contrárias em relação a seu trabalho e a incerteza quanto às suas obrigações e quefazeres.

Entre as causas mencionadas por autores relacionados com a organização do trabalho temos: poderes desbalanceados, ambiente sem regras claras, mecanismos de gratificação e benefícios não transparentes, baixo monitoramento do trabalho, probabilidade escassa de influenciar no trabalho, sem objetivos e perspectivas claras, entre outros.

Segundo Freitas (2007, p. 03) os “trabalho que mantêm uma rotina excessiva, por exemplo, telemarketing e call centers, degradam as relações sociais no trabalho e monotonizam as pessoas, sendo deste modo, alvos fáceis e objetos de insultos dos chefes como dos clientes insatisfeitos”.

#### 2.7.2.4. Transformações Dentro das Organizações

As mudanças ocorridas nas organizações podem ser definidas como, por exemplo, nas reestruturações e downsizing, são situações que se associam aos fenômenos de assédio moral. Com isso, pode-se deduzir que estas ações fazem desaparecer algumas posições na empresa, reduzindo as probabilidades de promoção para determinados indivíduos, criando automaticamente superposição de tarefas e carga horária, trazendo como consequência para a competição interna existente o aumento de insegurança em relação ao futuro do emprego neste momento.

Segundo Andersson (2001), quando há um aumento dos contratos temporários na organização, aumenta o sentimento de insegurança no local de emprego, principalmente entre mulheres, esta situação facilita a prática de distintas formas de assédio moral. Quando existem deficiências na organização do trabalho, na comunicação e informação entre os empregados e os superiores hierárquicos, surge a falta de resolução de conflitos organizacionais por parte de ambos, facilitando assim, aparição de assédio moral em relação à procura de bodes expiatórios.

Para Sheehan (1999), a promoção de uma “alocução de reestruturação”, afeta a disposição dos trabalhadores no ambiente laboral, como efeito a este processo a aparição do assédio moral. Assim, os processos de downsizing e destituição em massa impactam os gerentes das instituições em três aspectos: 1) na capacidade de desenvolver e acender taticamente em uma organização; 2) no seu cargo na organização e como abordam seus colegas; 3) nos prospectos de carreira.

O papel do gerente é de fundamental importância para a promoção de soluções para minimizar os danos morais, pois quando o gerente aplica suas estratégias de maneira correta como, por exemplo, vir a monitorar o ambiente laboral da empresa com o intuito de erradicar a prática de assédio moral laboral.

#### 2.7.3. Fatores Sociais

Quando se traz à tona os pensamentos de outros autores como, por exemplo, (HELOANI, 2004/2005; DARCANCHY, 2006) que aludem as requisições da globalização como um fator predisponente para a aparição do assédio moral no ambiente laboral. Vandekerckhove e Commers (2003), também afirmam que as causas do assédio moral são atribuídas a câmbios nas organizações, que sucedem no contexto global, defende que a globalização não pode ser algo causal perante este problema.

Para estes autores as dificuldades organizacionais não assediam os empregados, mais sim, as pessoas que fazem parte deste ambiente que vem assediá-las. Assim, as causas dos danos morais não recaí sobre as mudanças organizacionais existentes, mais sim, sobre as alterações impróprias de poder e liderança como reação a esses câmbios.

Neuman e Baron (apud SALIN, 2003b) destacam que atualmente a cultura de “sobrevivência do mais forte” vem a ser a referência no atual ambiente laboral, pois a influência constante por eficácia desobedece às antigas noções de contratos psicológicos entre obreiros e empresários e “procedem num ambiente de hostilidade e conduta hostil é a norma, não a exceção”.

Heloani (2004, p. 2) afirma que a violência reflete “como uma imagem no espelho, as configurações de poder formadas socialmente. Se a fúria do capitalismo nos conquistou financeiramente, nesse processo de expansão é apropriado empenhar-se na percepção real e na saúde moral”.

## **2.8. ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUENCIAS**

### **2.8.1. Saúde Física**

Segundo Einarsen e Raknes (apud EINARSEN, 2005), descrevem que mesmo com condutas agressivas e violentas, as atitudes empregadas são confundidas às vezes com o assédio moral, para que estes fatos aconteçam frequentemente na vida do indivíduo assediado, se eles sucederem regularmente estão associados com problemas que afetam severamente a saúde.

Em investigações achadas durante este estudo, revelam-se as consequências de uma situação de assédio moral e sua implicância sobre a saúde física do indivíduo assediado, essas consequências no trabalhador são diversas, podendo ser citadas a seguir: dificuldades de saúde (ZAPF, KNORZ e KULLA, 1996); menos energia e vitalidade para executar suas funções (VAEZ, EKBERG e LAFLAMME, 2004); tensões musculares (DAVENPORT, SWARTZ e ELLIOTT, 1999); músculos doloridos, dificuldade para descansar, palpitações, atordoamento (DAVENPORT, SWARTZ e ELLIOTT, 1999); problemas psicossomáticos e doenças físicas (EINARSEN e RAKNES, 1995; NIEDL, 1995; ZAPF, KNORZ e KULLA, 1996), entre outras.

Leymann e Gustafson (1996), descrevem em sua pesquisa as análises de como as vítimas apresentavam dores no peito, suores excessivos, boca seca, palpitações, falta de ar, dores nas costas, dores no pescoço, dores musculares, fraqueza nas pernas, desmaios, tremores, perda de apetite, diarreias, dores de estômago, etc.

Piñuel (2003) apresenta os resultados de uma pesquisa realizada sobre as sequelas do assédio moral na saúde das vítimas assediadas. Conforme os pensamentos do autor, a pesquisa estabeleceu seis tipos de efeitos nocivos:

- a) cognitivos e hiperreação psíquica: perdas de memória; problema para se concentrar; depressão; apatia; irritabilidade; nervosismo/alteração; agressividade/ fúria; sentimento de insegurança; hipersensibilidade a atrasos;
- b) sintomas psicossomáticos de estresse: pesadelos; dores de estômago e abdominais; diarreias/colite; vômito; náuseas; falta de apetite; sensação de nó na garganta; isolamento;
- c) sintomas de desajustes do sistema nervoso autônomo: dores no peito; sudorese; boca seca; palpitação; sufoco; falta de ar; hipertensão arterial;
- d) desgastes físicos em consequência do estresse prolongado: dores nas costas e nuca; dores musculares (fibromialgia);
- e) transtornos do sono: dificuldades para dormir; sono interrompido; acordar muito cedo; e
- f) cansaço e debilidade: fadiga crônica; cansaço nas pernas; debilidade; desmaios; tremores (PIÑUEL, 2003).

Luna (2003) afirma que, o suicídio é a mais grave das consequências do assédio, é os profissionais qualificados com gratificação importante são os que correm maiores riscos, um deles é o suicídio explicado como um último ato de rebeldia ou uma revelação póstuma.

### 2.8.2. Consequência Para a Saúde Mental

A importância de identificar este tipo de agressão e os conflitos psicológicos que vem acorrentados com ele, são vistos nos resultados das investigações que assinalam as vítimas que passam por circunstâncias de assédio moral e aguentam tudo com menos saúde mental espelhada nos cargos sociais como: (VAEZ, EKBERG e LAFLAMME, 2004; MIKKLESEN e EINARSEN, 2002; HOEL e COOPER 2000); estresse pós-traumático - PTSD (DAVENPORT, SWARTZ e ELLIOTT, 1999; MIKKELSEN e EINARSEN, 2002A; ERIKSEN-JENSEN, 2004); problema de concentração, reação excessiva a estímulos, ataques de pânico, ideias suicidas ou homicidas (DAVENPORT, SWARTZ e ELLIOTT, 1999); autoestima, visão ameaçada do mundo e de outras pessoas (MIKKLESEN e EINARSEN, 2002b); paranoia (BRODSKY, 1976); dificuldades psicossomáticos (MIKKLESEN e EINARSEN, 2002b); o nível de estresse, aumenta (MIKKLESEN e EINARSEN, 2002A; ASHFORTH, 1989); condutas agressivas e auto agressivos (NIDLE, 1996); ansiedade, abatimento e afetividade negativa no quesito autoestima. (ZAPF, 1999); paulatina despersonalização (HELOANI, 2004); e buscam alívio em condutas autolesivas ou nas drogas (GUIMARÃES e RIMOLI, 2006).

Leymann e Gustafsson (1996) afirmam que as vítimas de assédio moral exibem um quadro severo de PTSD com implicações mentais compatíveis com os apresentados por prisioneiros de guerra, inclusive as vítimas de assédio moral padeceriam sequelas piores, por exemplo, condutores que matam pessoas suicidas. As consequências são vistas ainda depois de muitos anos que a situação de assédio acabou.

### 2.8.3. Consequências Para a Carreira

O assédio moral traz algumas consequências para a carreira, visam-se interrupções por motivos de saúde, licenças médicas, o nervosismo, a depressão, alcoolismo, dificuldade em se comunicar em crescimento, dificuldade para interagir com o grupo de colegas, resultante das licenças médicas constantes que prejudicam a sua atuação profissional e a qualidade de seu trabalho nas organizações.

Devido ao questionamento da competência profissional, nos dias atuais, isto é um desafio, pois a maioria dos profissionais possui a identidade no nível mais fundamental, pois as consequências do assédio moral vêm a denigrar a profissão da vítima (MAITLIS e OZCELIK, 2004).

Segundo Barreto (2000), o sentido do trabalho compõe um procedimento complexo, que é resultado de um contexto de influência mútua e construções sociais que abrangem o campo de autorrealização, independência, valorização e dependência do indivíduo que sofre com o assédio.

Composto da objetividade e subjetividade, do indivíduo e o coletivo abarcando um complicado jogo de sentimentos, emoções, pensamento, desejos e necessidades, como: “estar sem emprego ou desempregado, mesmo que temporariamente, é devastador para a identidade social deste indivíduo” (BARRETO, 2000, p. 142).

#### 2.8.4. Consequências Para a Família

Luna (2003) nos traz perante as suas considerações que o trabalhador não sofre só, o mesmo vem a sofrer com a sua família, pois segundo o autor, o indivíduo que sofre a violência passa a ter atitudes diferentes em relação às pessoas que as rodeiam, pois o caráter e a atitude do assediado variam substancialmente, ele pode vir a se tornar mais agressivo e aborrecido dependendo do grau de assédio que esteja submetido.

A união familiar passa a ser danificada durante esta fase, pois o sujeito assediado começa a perder interesse nos projetos familiares e se desligar das responsabilidades e compromissos que possui com o dia a dia da família que o apoia mesmo não sabendo como prosseguir.

Segundo Luna, 2003:

Os maus-tratos trabalhistas que os pais sofrem se traduzem em ansiedade, estresse ou depressões que posteriormente repercutem no comportamento dos filhos. Esta reação dos filhos se deve ao fato que buscam a proteção dos pais e, ao ver o estado em que estes se encontram, eles também se deprimem (LUNA, 2003).

## **2.9. DIFERENÇAS ENTRE CONFLITOS SAUDÁVEIS E SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL**

Sem alterações sobre as diferenças entre conflitos organizacionais e assédio moral no ambiente laboral, conforme Freitas, Heloani e Barreto (2008) advertem que, geralmente, os conflitos acrescidos das causas do assédio moral faz com que emergem as diferenças e discrepâncias entre os colaboradores, o que faz ser possível a negociação ou até mesmo a resolução do conflito.

Entretanto, nos casos de assédio moral não existe a necessidade de um conflito entre o agressor e a vítima, em alguns casos, a vítima ignora o problema ou o considera insignificante, podendo confundir o ato de assédio moral como uma brincadeira de mau gosto. Assim, num segundo momento logo após ser agredida e assediada, a vítima assediada entende que haverá a multiplicação dos ataques apresentando a situação num estado de superioridades ou tranquilidade, que dificulta qualquer esboço de reação.

Ainda que esse fenômeno venha ser praticado em qualquer lugar, a frequência mais evidente deste ato, levando em considerações as condições e circunstâncias de cada empresa, Hirigoyen (2002) afirma que têm lugares de trabalhos mais suscetíveis a tais práticas.

A partir da investigação de Hirigoyen (2002), o assédio moral é predominante no setor terciário como, por exemplo, na medicina e na educação, ou seja, nos trabalhos onde as tarefas não são objetivas, aquelas na qual sempre existe a possibilidade de culpar alguém.

Refere ao médio educativo, Hirigoyen (2002) ele afirma que este ambiente é o mais afetado por práticas de assédio moral, sem delongas, os estudos mostram como a violência sofrida pelos professores advindos dos alunos e de outros colegas de profissão, em menor proporção, a sofrida por profissionais, reconhece que esse setor é um dos mais afetados pelas práticas de assédio moral, muito embora os estudos destaquem a violência sofrida pelos alunos e, em menor proporção, a sofrida pelos profissionais que atuam nesse segmento.

Quando menciona o professor, torna-se claro o caso de suas atividades não poderem ser inteiramente codificadas, pois poderá facilitar sua estigmatização no relacionamento com os alunos e que as práticas de assédio no meio educativo são banalizadas.

Entretanto, as práticas de assédio moral nas instituições educativas, podem se considerar como fatos comuns encontrados em alguns ambientes, inclusive este fenômeno pode vir a ser amparado pela cultura da instituição, em muitos casos, acabam servindo como fonte de abuso direcionado como afirma Sirota (2008).

O assédio moral vem a ser o fenômeno que suscita um clima de perturbação, fragilidades, medo, que atinge em segundos a sociedade como um todo, quando este fato se distende em toda a sociedade, mexe com o desenvolvimento da globalização, das frequentes reorganizações, das uniões de empresas que são situações que levam as pessoas a duvidar de si mesmas e tomarem uma atitude de descrédito do ambiente laboral (HIRIGOYEN, 2002).

O assédio moral, é um fato muito prejudicial, que destrói a vida de uma pessoa, uma empresa e até da sociedade; deste modo, expõe a todos este fenômeno. Si todos, os profissionais e as empresas, se mostrarem indiferentes mediante esta questão, todos deve estar apoiando e reforçando esta conduta que viola o direito universal de que toda pessoa deve ser tratada e respeitados como seres humanos. Portanto, o assédio moral é um fenômeno que vai muito longe, mais além de uma questão moral, se constitui um problema econômico e um crime, que teria que ser castigado severamente, para que aqueles que praticam este ato tenham um exemplo (FREITAS, HELOANI e BARRETO, 2008).

## **CAPÍTULO III – MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1. TIPO DE ESTUDO**

Para esta investigação realizou-se uma pesquisa de enfoque quantitativo para conseguir chegar à análise dos dados coletados. Segundo Sampieri (2006), ao utilizar a coleta de dados a fim de provar hipóteses, baseando-se na medição numérica, na análise estatística e estabelecendo padrões de comportamentos que venham a demonstrar as teorias.

Considerando o alcance desta investigação pode-se dizer que a mesma é descritiva, pois as investigações descritivas procuram especificar propriedades, características e traços importantes, de qualquer fenômeno que possa ser analisado. Após a coleta de dados, será possível descrever as tendências de um grupo ou população determinada.

Quanto ao desenho da investigação, a mesma não é experimental, pois não se fará experimentação alguma com as variáveis da pesquisa, nem realizando corte transversal, pois realizada com o estabelecimento prévio de um período de tempo determinado para ser feita a investigação em questão.

### **3.2. ÁREA DE ESTUDO**

A área de estudo foi demarcada pelas Escolas da Rede Pública Estadual de Ensino do Município de Boa Vista – Roraima, sendo elas: Escola Estadual Elza Breves de Carvalho; Escola Estadual Dr. Luiz Rittler Brito de Lucena; Escola Estadual Olavo Brasil Filho; Escola Estadual Euclides da Cunha; e, Colégio Militarizado Professora Wanda David Aguiar.

### **3.3. POPULAÇÃO E AMOSTRA**

Para apresentação da população, baseou-se no conceito de Furasté (2007, p.55) que a define como “o conjunto de todos os elementos ou resultados sob investigação”, ou seja, a população é constituída por um conjunto de elementos que possuem características próprias, que permitem que os dados sejam coletados e analisados de acordo com o princípio da pesquisa, tais elementos apresentam as características que se deseja estudar. É sob a população que se generalizará o resultado do estudo.

Na ocasião da coleta de dados para a construção deste estudo, a população e a mostra escolhidos nas escolas contavam com um total de 305 professores.

### **3.4. TAMANHO DA AMOSTRA**

A Amostra da pesquisa baseia-se no conceito defendido por Gil (2010, p. 30) o qual afirma que amostra “é o estudo de um pequeno grupo de elementos retirados de uma dada população que se pretende estudar”; a amostra é, portanto, uma parte representativa da população para ser estudada. O subconjunto que constitui a amostra, possui integralmente todas as características e reflexo real do conjunto da população.

A amostra foi determinada seguindo as bases de acordo a Tabela de Krejcie e Morgan (1970), que segue as regras impostas para este tipo de estudo e sendo composta por 160 professores.

### **3.5. CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA**

As Escolas da Rede Pública Estadual que compõe a amostra desta pesquisa encontram-se situada em bairros da classe média baixa do município de Boa Vista, no estado de Roraima, todas elas contam com Ensino Fundamental, Ensino Fundamental - Anos Finais e Ensino Médio.

No que se refere a sua infraestrutura, as escolas contam com: alimentação escolar para os alunos; água filtrada; água da rede pública; energia da rede pública, fossa séptica; lixo destinado à coleta periódica; acesso à Internet; entre outros serviços.

Estas escolas contam com um total de 305 professores, dos quais 160 foram parte da amostra. A maioria destes profissionais que participaram da pesquisa para este estudo, possuem curso de graduação de nível de especialistas e mestres.

### **3.6. INSTRUMENTO DE CORRELAÇÃO DE DADOS**

O instrumento para a coleta de dados foi a entrevista semiestruturada desenvolvidas a partir de um questionário básico (anexo). Cada pergunta apresentava respostas variadas para assinalar, dando também a opção “outros”, para que o respondente também pudesse explicitar a sua resposta no caso de ela não constar entre as alternativas.

### **3.7. PROCESSAMENTO DOS DADOS**

Para o processamento dos dados foi utilizado o programa Microsoft e Excel, onde foi organizada em tabelas de frequência para logo após fazer os gráficos estatísticos. Os dados achados e coletados nesta investigação foram contrastados com a literatura utilizada no referencial teórico para embasamento desta pesquisa.

### **3.8. PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS**

A pesquisa investigativa deste trabalho teve seu início com o contato com a direção das instituições bases da pesquisa, a fim de expor os objetivos propostos neste trabalho de investigação. Após o consentimento da direção das escolas, deu-se o primeiro contato com os professores, onde foi exposto à proposta deste trabalho de investigação, explanando a justificativa de sua elaboração, assim como a sua finalidade e os objetivos da pesquisa.

Após consentimento dos professores, pode-se distribuir os questionários juntamente com o termo de consentimento, informado ao professor a importância de obter a sua permissão como participantes para que assim não houvesse mais desentendimentos entre ambos, não foi deixado de explicar o procedimento para a realização dos questionários por cada professor.

Determinou-se o dia e horário para o recolhimento dos instrumentos (questionários) e de uma via das cópias assinadas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sendo previamente agendados. O questionário foi administrado aos professores, logo foi recolhido e sistematizado os dados coletados.

## **CAPITULO IV - MARCO ANALÍTICO**

### **4.1. ANÁLISE DOS RESULTADOS OBTIDOS**

Os resultados obtidos com a aplicação das entrevistas a cada um dos sujeitos pesquisados permitem dar prosseguimento a análise e interpretação qualitativa proposta pela pesquisa. Os resultados se apresentam a seguir, conforme as questões do questionário aplicado aos professores.

O questionário aplicado possui catorze (14) questões, cuja finalidade teve a identificação de um traçado do perfil e a identificação dos professores sobre o tema proposto cuja finalidade é verificar quais profissionais estão atentos aos assuntos relacionados na pesquisa.

A primeira pergunta realizada foi com a intenção de saber a faixa etária dos entrevistados, conforme o quadro e gráfico abaixo, obtiveram-se as seguintes respostas:

#### **Pergunta 01: Faixa Etária dos Entrevistados**

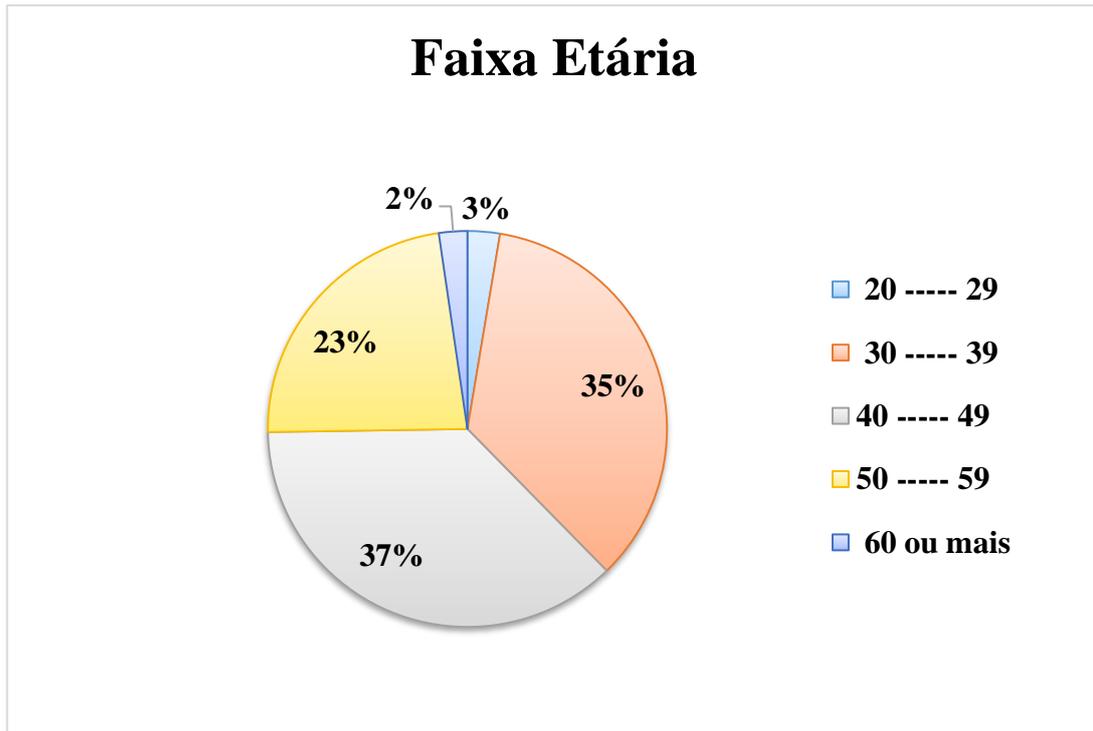
##### **Quadro 1. Faixa Etária (Idade) dos Entrevistados**

<b>Idade</b>	<b>Quant.</b>	<b>%</b>
--------------	---------------	----------

20 a 29 anos	5	3%
30 a 39 anos	56	35%
40 a 49 anos	59	37%
50 a 59 anos	37	23%
60 ou mais	3	2%
<b>Total</b>	160	100%

O quadro 1 traz as informações colhidas sobre a faixa etária dos respondentes, mostrando que a maior parte dos entrevistados estão na faixa etária dos 30 a 49 anos. Quando se mesura estes dados em porcentagens, temos a seguinte conclusão.

**Gráfico 1.** Faixa Etária (Idade) do Entrevistado



Com base nas análises dos dados coletados, obteve-se a faixa etária média dos professores entrevistados com o quantitativo entre 30 a 49 anos, na maioria, conclui-se que cerca de 72% dos professores entrevistados estão nesta faixa etária; sendo que 23% dos professores se encontram na faixa etária de 50 a 59 anos e por último, mas não menos interessante, a minoria dos entrevistados se encontram na casa dos 5%, sendo eles, menores de 30 anos e os de 60 anos à mais.

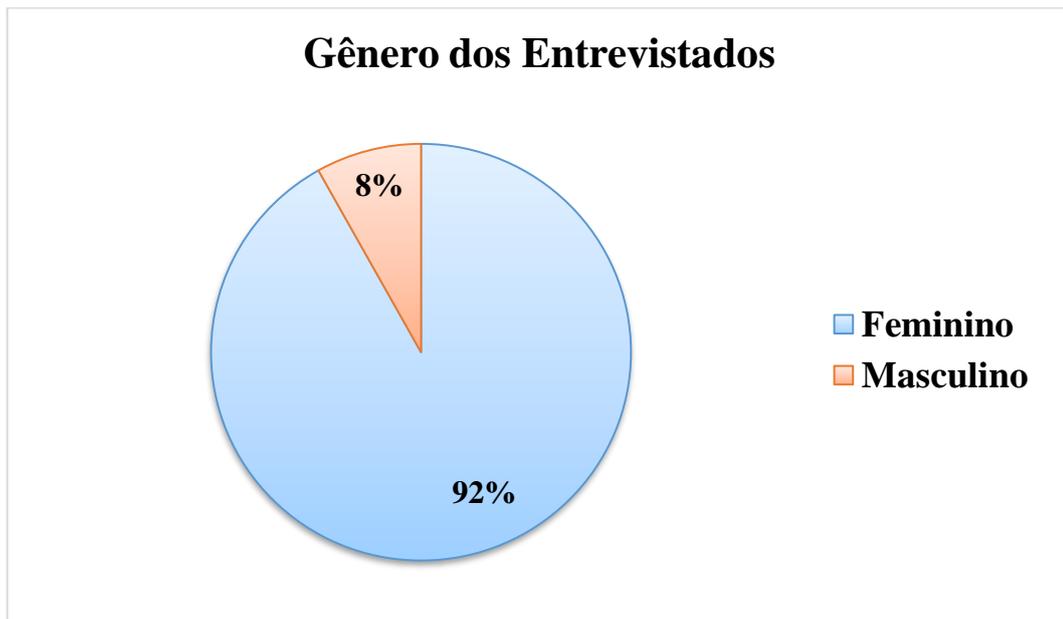
O segundo questionamento feito aos professores entrevistados foi em relação ao gênero, com a análise dos questionários obtiveram-se as seguintes informações em quantidade numérica.

**Quadro 2.** Gênero dos Entrevistados.

Gênero	Quant.	%
Femenino	147	92
Masculino	13	8
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

No quadro 2 encontram-se as informações sobre o gênero dos entrevistados, nota-se que grande parte dos professores são do gênero feminino, com um total de 147 participantes femininas para 8 participantes masculinos. Ao direcionar estes resultados para porcentagens, temos a seguinte consideração.

**Gráfico 2.** Gênero dos Entrevistados.



No que tange ao gênero dos professores entrevistados, cerca de 92% são do gênero feminino, restando só 8% do gênero masculino, assim, é evidente mencionar através da pesquisa que no âmbito educativo se observa que as mulheres lideram a profissão docente, sendo as principais na execução de práticas pedagógicas no âmbito do ensino.

Na terceira questão, perguntou-se qual o estado civil de cada entrevistado, no quadro abaixo será mostrado os resultados das respostas de cada entrevistado:

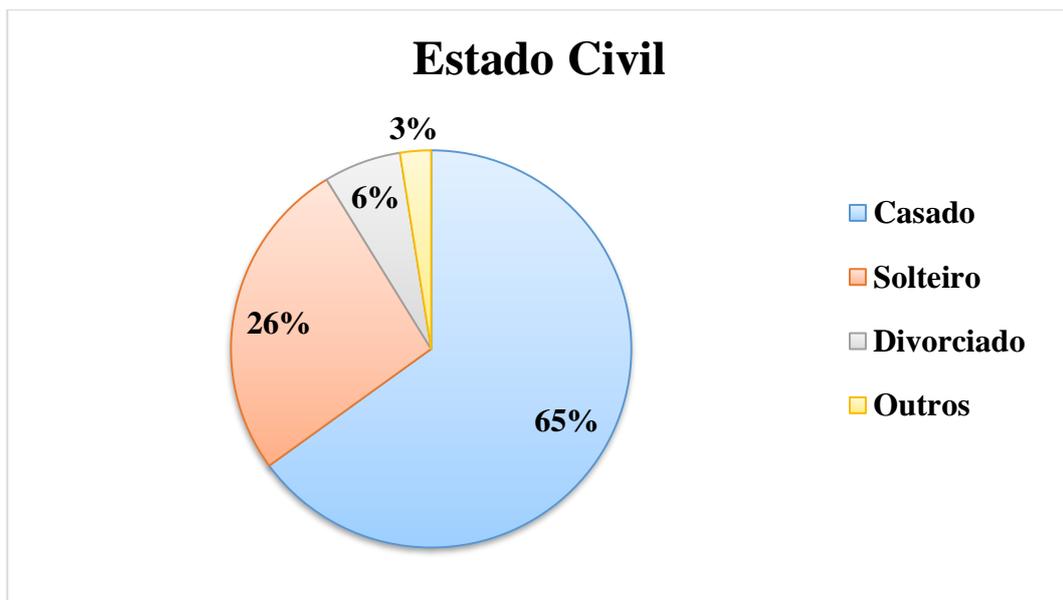
**Quadro 3.** Estado civil

Estado Civil	F	%
Casado	104	65
Solteiro	42	26

Divorciado	10	6
Outros	4	3
<b>Total</b>	160	100

Pode-se encontrar no quadro 3 os quantitativos das respostas dos professores entrevistados em relação ao seu estado civil, nota-se que grande parte dos entrevistados são casados, assim, os professores casados estão em grandes números, mostrando que a classe busca mais estabilidade. Ao direcionar estes resultados para porcentagens, temos a seguinte consideração.

**Gráfico 3.** Estado Civil



Nesta questão sociodemográfica, observa-se que a maioria dos professores são casados, no gráfico acima podemos ver que estes representam 65% do total dos entrevistados, os entrevistados que responderam que estão solteiros representa 26%, os professores divorciados estão na casa dos 6%, e por fim, os professores que responderam que estão comprometidos estando definidos como 3%.

Perguntou-se aos entrevistados na quarta questão qual a sua formação, na intenção de analisar seu grau de conhecimento sobre a temática juntamente com a sua vivência acadêmica, de acordo com o quadro abaixo, obtiveram-se as seguintes respostas:

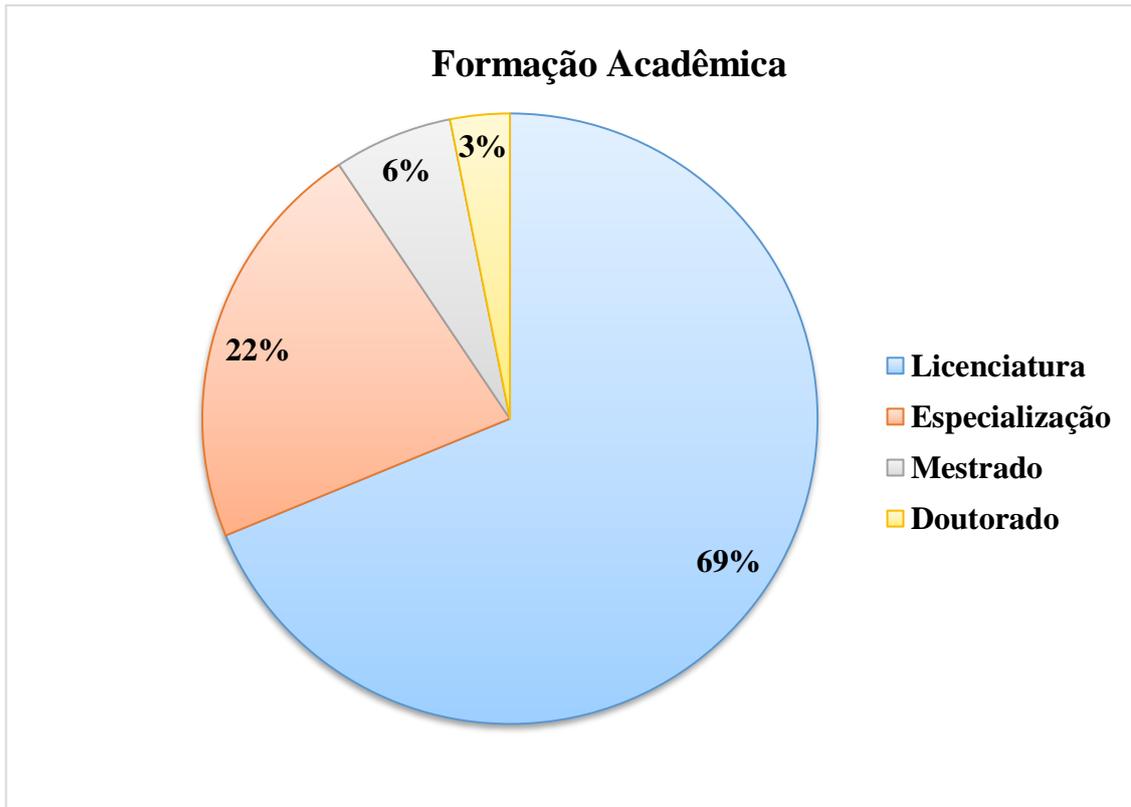
**Quadro 4.** Formação Acadêmica dos Entrevistados

<b>Formação</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Licenciatura	110	69
Especialização	35	22
Mestrado	10	6
Doutorado	5	3
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

No quadro 4 encontram-se as informações sobre a formação acadêmica dos professores entrevistados, nota-se que a maioria dos profissionais possui apenas formação acadêmica ao nível de graduação em licenciatura. É evidente que poucos são os profissionais que mantêm sua formação continuada durante sua vida letiva.

Ao parar para avaliar esta questão, é claro que foram poucos os entrevistados que responderam que possuem uma formação de nível mais elevado, sendo que apenas 35 tem especialização, 10 entrevistados são mestrandos e 5 professores possuem a especialidade de doutorado.

**Gráfico 4.** Formação Acadêmica dos Entrevistados



Quanto a formação dos professores avaliados durante a análise das respostas, nota-se que 69% dos entrevistados são licenciados na área educativa, tendo cerca de 22% que tem sua especialização educacional, 6% dos professores possuem sua qualificação de mestrado e apenas 3% dos entrevistados tem o grau de doutorado na área educativa.

No quinto questionamento avaliou o tempo de serviço de cada profissional na área de educação-ensino, para se ter uma percepção de quanto estes profissionais se dedicaram para a formação da educação para novos indivíduos. Ao direcionar estes resultados para porcentagens, temos a seguinte consideração.

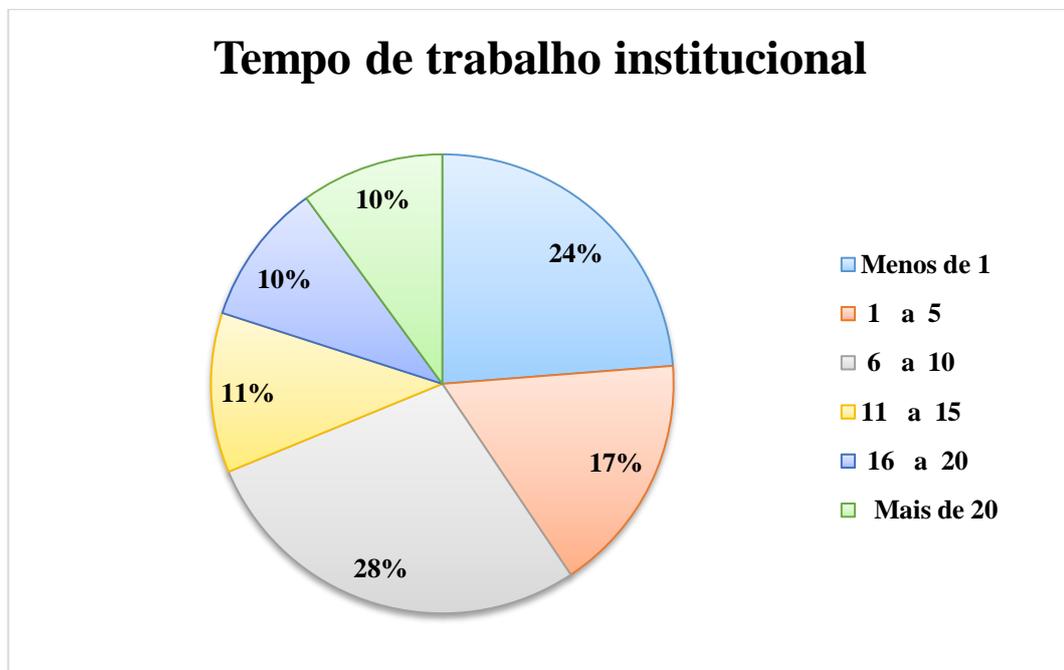
**Quadro 5.** Tempo de Serviço na Instituição de Ensino(anos)

	F	%

Menos de 1	38	24
1 a 5	27	17
6 a 10	45	28
11 a 15	18	11
16 a 20	16	10
Mais de 20	16	10
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

O quadro 5 traz as informações sobre o tempo de serviço que os professores entrevistados possuem de instituição de ensino, nota-se que cerca de 45 profissionais possuem de 6 a 10 anos de serviço na instituição de educação-ensino, assim é certo citar que há um percentual de 32 entrevistados que possuem de 16 a 20 anos a mais de tempo de serviço na instituição. Ao direcionar estes resultados para porcentagens, temos a seguinte consideração.

**Gráfico 5.** Tempo de Serviço na Instituição de Ensino(anos)



Em relação ao tempo de atuação na instituição de ensino, os professores entrevistados na maioria, equivale a 28% daqueles que possuem entre 6 e 10 anos

de tem de instituição, seguido de 24% que se encontra com menos de 1 ano de atuação, e por fim, cerca de 17% que possuem entre 1 e 5 anos.

O sexto questionamento já está direcionando a temática abordada na pesquisa, cuja pergunta feita aos entrevistados foi se o professor já vou assediado moralmente na instituição na que trabalha? As respostas obtidas foram transformadas em análises que se encontram presentes no quadro 6, que consta as seguintes respostas:

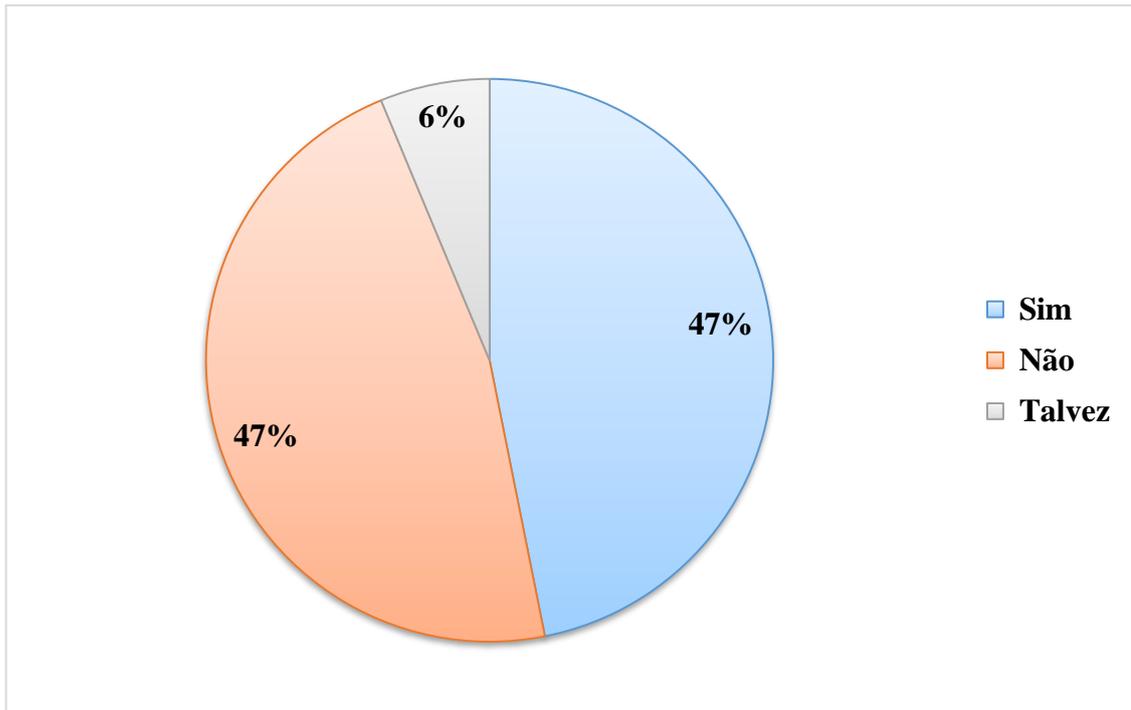
**Quadro 6.** Foi Vítima de Assédio Moral na Instituição

	<b>F</b>	<b>%</b>
Sim	75	47
Não	75	47
Talvez	10	6
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

No quadro acima encontram-se as informações sobre as respostas dos professores entrevistados, entende-se que a temática é um assunto delicado e muitas das vezes o profissional não se sente à vontade em compartilhar sobre o mesmos, pois aqueles profissionais que sofreram ou sofrem com o assédio moral na instituição apresenta sentimentos que lhe deixam sem saber o que fazer em dados momentos.

Entretanto, nota-se que as respostas dos entrevistados em sua maioria apresentam-se na afirmativa de estar sofrendo um empate, pois 75 dos entrevistados afirma ter sofrido assédio moral na instituição em que trabalha, como também 75 dos professores mencionam que não sofreram nenhum tipo de assédio na instituição. Vale ressaltar que 10 dos entrevistados afirmar que talvez tenham sofrido assédio moral na instituição em que ensina. Assim, ao direcionar estes resultados para porcentagens, temos a seguinte consideração.

**Gráfico 6.** Foi vítima de Assédio Moral na instituição



No gráfico acima, que descreve a análise das respostas obtidas pelos professores entrevistados em relação a ser vítima de assédio moral, obtiveram-se 47% dos professores que afirmam que sofreram sim o assédio, como também evidencia-se que outros 47% de profissionais que não sofreram por nenhum tipo de assédio, como pode-se ver apenas 6% dos entrevistados que respondeu talvez tenha sofrido algum tipo.

Considerando as afirmativas de Hirigoyen (2001) que existe uma característica própria da pessoa assediada, chamada a lei do silêncio, esta lei explica que geralmente ninguém quer ser alvo de humilhações e cada um sofre no seu canto, pois é difícil afrontar.

Quando se pergunta para os professores investigados se possui conhecimento se algum colega sofreu assédio moral na instituição ao qual trabalha, a maioria dos professores responderam que sim, sendo um total de 96 entrevistados. Assim, com o intuito de saber qual foi a análise das respostas dadas pelos profissionais, chega-se as seguintes respostas:

**Quadro 7.** Tem Conhecimento se seu Colega Sofreu Assédio Moral na Instituição?

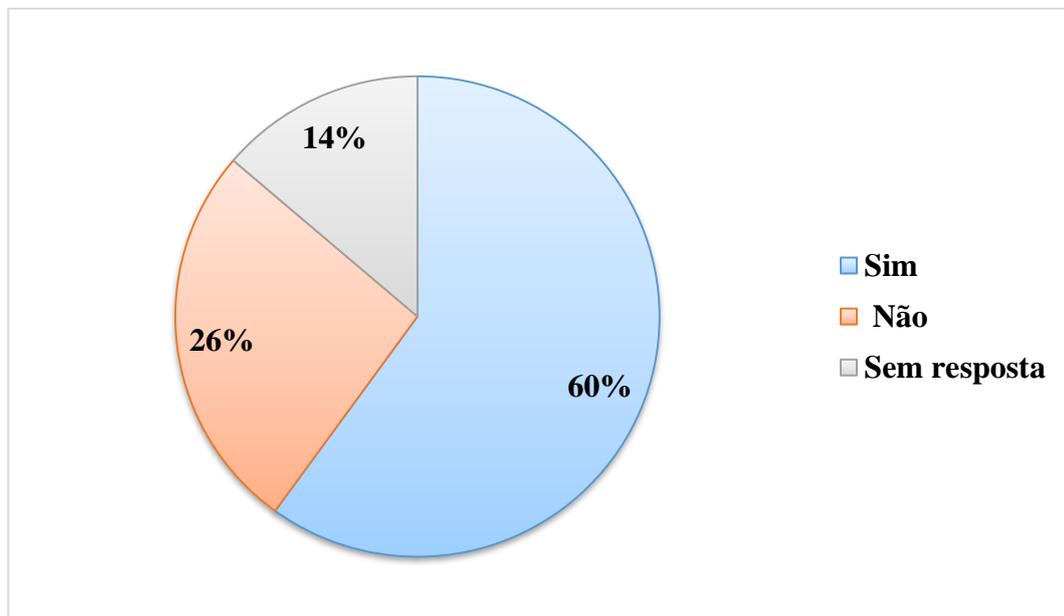
	F	%

Sim	96	60
Não	42	26
Sem resposta	22	14
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

As informações obtidas pelas respostas dos professores descrevem segundo o quadro acima que 96 dos entrevistados responderam que sim, ao fato de saber que algum colega sofreu assédio moral na instituição, entretanto, nota-se que 42 dos professores argumentaram que não sabem sobre o assunto e que não fizeram menção do mesmo a eles.

Também houve professores entrevistados que não responderam ao questionamento deixando a pergunta sem resposta. Ao direcionar estes resultados para porcentagens, temos a seguinte consideração.

**Gráfico 7.** Tem Conhecimento se seu Colega Sofreu Assédio Moral na Instituição?



Segundo o gráfico 7, ao perguntar se tem conhecimento de que algum colega veio a sofrer assédio moral na instituição, cerca de 60% afirmaram que sim, já 26% dos professores responderam que não e apenas 14% decidiram não responder à

pergunta em questão, mais uma vez visa-se aqui a lei do silêncio, pois nem todos aceitam a realidade em que vivem, preferem ficar de fora deste espaço conflitivo, para vir a ser um auditório para a vítima assediada, pois na maioria das vezes possuem o pensamento que seus problemas são maiores que do próximo, isto se baseia de acordo as bibliografias consultadas.

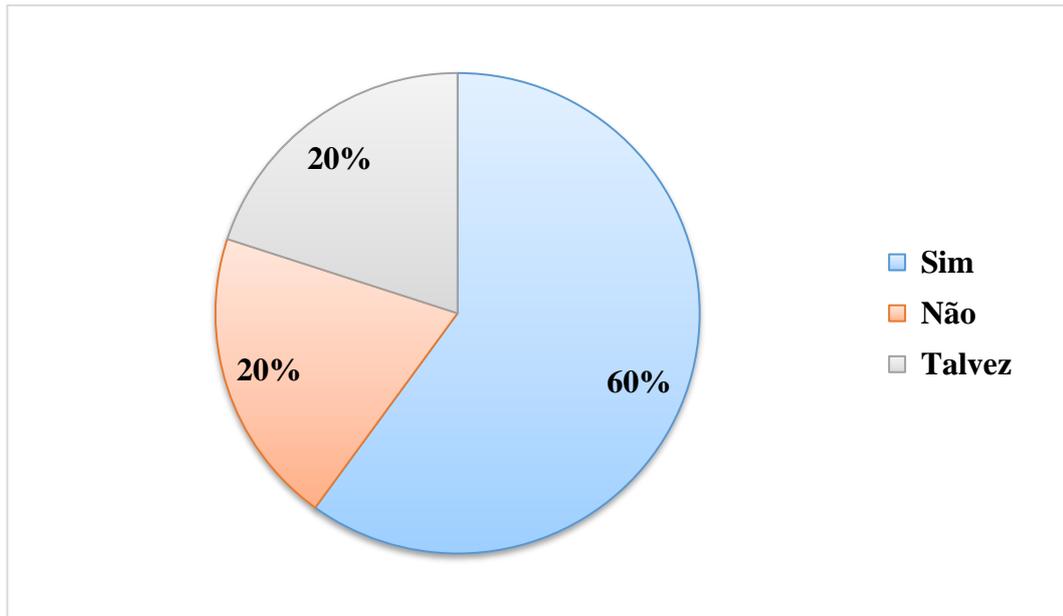
Na oitava questão levantou o questionamento se os professores entrevistados acreditam que o agressor tem consciência das agressões que pratica contra o assediado. As respostas dos entrevistados foram analisadas e foi coletado o seguinte resultado:

**Quadro 8.** Você Acredita Que o Agressor Tem Consciência das Agressões?

	<b>F</b>	<b>%</b>
Sim	96	60
Não	32	20
Talvez	32	20
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

No quadro 8 tiveram-se os seguintes resultados, 96 professores entrevistados afirmaram que sim, o agressor tem consciência de seus atos para com o assediado, não há uma explicação imediata para entender os sentimentos e pensamentos que se passa na cabeça do assediado. Todavia, é evidente que 64 dos professores responderam que não e talvez para a argumentativa em questão. Ao direcionar estes resultados para porcentagens, temos a seguinte consideração.

**Gráfico 8.** Você Acredita Que o Agressor Tem Consciência das Agressões?



Em relação ao fato de acreditar que o agressor tem consciência das agressões, cerca de 60% dos entrevistados afirmam que sim, os agressores possuem consciência de seus atos, mais 20% dos professores dizem que não que os mesmo não tem consciência de suas atitudes e outro lado, 20% dos entrevistados responderam que talvez o assediador tenha noção de seus atos para com o assediado.

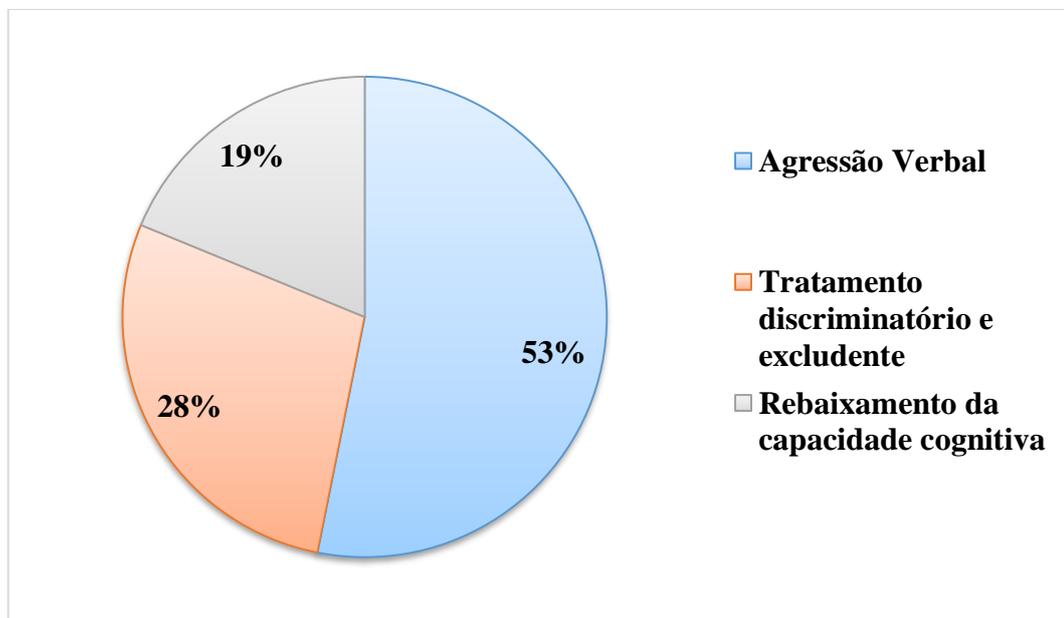
Quando se aborda sobre os tipos de assédio moral mais sofridos no ambiente laboral, faz-se necessário analisar as respostas da nona questão, conforme o quadro e gráfico abaixo, obtiveram-se as seguintes respostas:

**Quadro 9.** Tipos de Assédios Moral Mais Sofridos

	<b>F</b>	<b>%</b>
Agressão Verbal	85	53
Tratamento discriminatório e excluem-te	45	28
Rebaixamento da capacidade cognitiva	30	19
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

De acordo com as informações que se encontra no quadro 9, evidencia-se que a agressão verbal é o fato mais corriqueiro da prática de assédio moral para com as vítimas. Ao analisar as outras respostas dadas pelos entrevistados, verifica-se que a discriminação por rebaixamento de capacidade cognitiva é a menos frequente de prática pelo agressor. Ao direcionar estes resultados para porcentagens, temos a seguinte consideração.

**Gráfico 9.** Tipos de Assédios Moral Mais Sofridos



Assim, seguindo os dados postos no gráfico a partir da análise das respostas coletadas pela pesquisa aos entrevistados, conclui-se que entre os tipos de assédio moral mais sofridos e mais mencionados pelos professores entrevistados é a agressão verbal que corresponde a 53% sendo está a que mais acontece no ambiente laboral, já pelo ato de tratamento discriminatório está na casa dos 28%, e por fim, o rebaixamento da capacidade cognitiva que é considerando em 19%.

Para os profissionais que presenciaram ou sofreram assédio moral, foi questionado dos mesmos, o que eles sentiram na hora do assédio moral, as respostas coletadas e analisadas se encontram no quadro 10 abaixo:

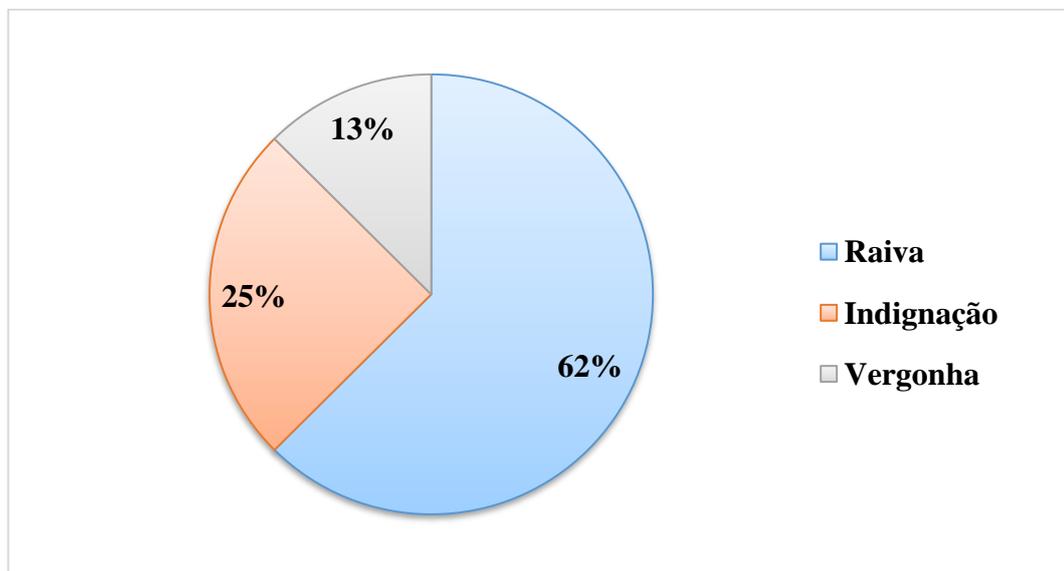
**Quadro 10.** O Que Sentiu na Hora do Assédio Moral?

	<b>F</b>	<b>%</b>
Raiva	100	62
Indignação	40	25
Vergonha	20	13
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

Os principais sentimentos citados pelos professores entrevistados foram: raiva, indignação e vergonha. O sentimento de raiva foi o mais presente nas respostas, pois a maioria dos professores se sentem incapazes quando ocorrem tal agressão, pois nem sempre podem argumentar sobre a agressão do assediador, às vezes por medo ou pela famosa lei do silêncio.

Assim, os principais sentimentos colhidos nas respostas dos professores entrevistados foram transformados em porcentagens e apresentados no gráfico abaixo.

**Gráfico 10.** O Que Sentiu na Hora do Assédio Moral?



Em relação aos sentimentos apresentados pelos entrevistados sobre a argumentação ao que se sentiu na hora da prática do assédio, cerca de 62% afirmaram que sentem raiva, este sentimento é o mais comum na vida do ser humano antes do sentimento de impotência, em segundo lugar representando 25% fica a

indignação e por último mostrando 13% das respostas fica a vergonha. Estes sentimentos foram os que mais tiveram destaques nas respostas de todos os entrevistados.

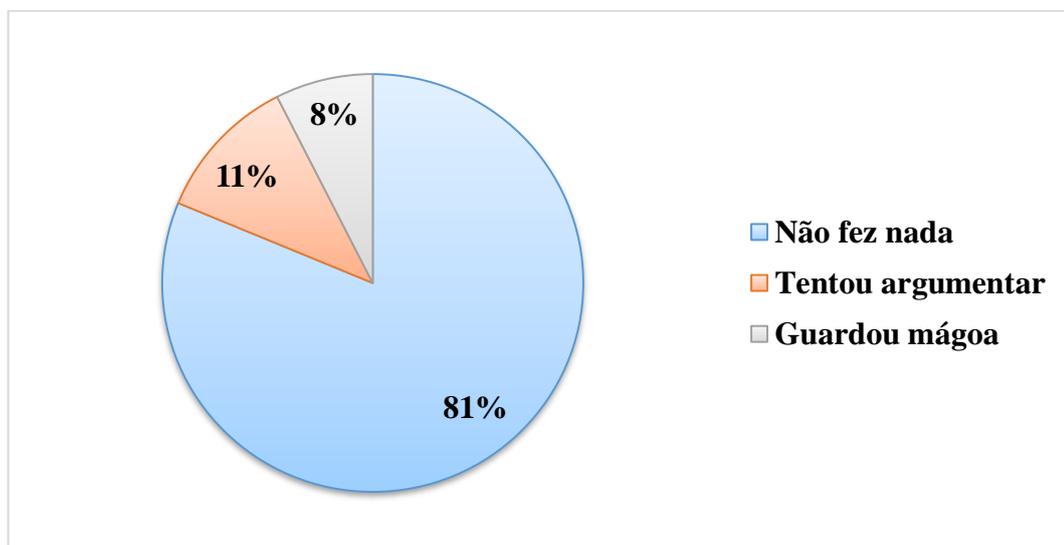
Quando se perguntou qual foi a reação dos professores no momento em que ocorreu o assédio moral, obtiveram-se as seguintes respostas:

**Quadro 11.** A Reação no Momento do Assédio Moral?

	<b>F</b>	<b>%</b>
Não fez nada	130	81
Tentou argumentar	18	11
Guardou mágoa	12	8
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

Com base no quadro acima, verifica-se que a maioria dos entrevistados responderam que não fizeram nada a respeito, preferido se manter distante dos conflitos existentes entre o agressor e a vítima. Alguns professores entrevistados tentaram argumentar, porém não obtiveram sucesso. Ao direcionar estes resultados para porcentagens, temos a seguinte consideração.

**Gráfico 11.** A Reação no Momento do Assédio Moral?



Ao analisar a reação que os entrevistados tiveram no momento do assédio moral praticado pelo agressor em relação ao indivíduo assediado, obtiveram-se 81% dos entrevistados que responderam que não fizeram nada para sanar estes conflitos, assim mais uma vez é identificado a aplicação da lei do silêncio, pois a maioria das pessoas prefere não ter conflito no trabalho, vindo a se beneficiar com o sentimento de colegas de todos, por outro lado, cerca de 11% dos professores tentaram argumentar com agressor ou autoridades para sanar o conflito e 8% dos entrevistados apenas guardaram magoas pela situação.

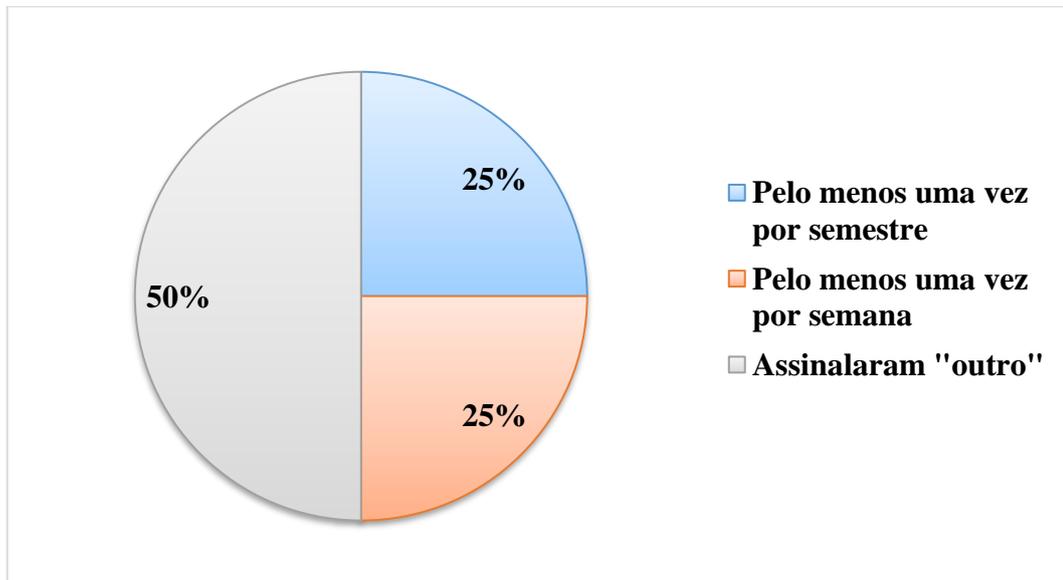
A décima segunda questão trouxe o questionamento se o entrevistado teria noção da frequência que o agressor exerce o assédio moral, as respostas obtidas foram analisadas e filtradas gerando assim respostas repetidas e similares.

#### **Quadro 12.** Frequência do Assédio Moral

	<b>F</b>	<b>%</b>
Pelo menos uma vez por semestre	40	25
Pelo menos uma vez por semana	40	25
Assinalaram "outro"	80	50
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

No quadro 12 encontram-se as informações sobre a frequência do assédio moral, o que torna em evidência que 80 dos entrevistados assinalaram outros, mostrando que há outros momentos que presenciaram as atitudes e atos de assédio moral no âmbito laboral. Ao direcionar estes resultados para porcentagens, temos a seguinte consideração.

#### **Gráfico 12.** Frequência do Assédio Moral



Na questão apresentada no gráfico acima, mostra as respostas obtidas referente a frequência do assédio moral no âmbito escolar, cerca de 50% dos professores afirmaram que outros, ou seja, diferente da frequência semanal ou semestral, podendo ser em práticas diárias as mais frequentemente, as outras alternativas de resposta empataram entre si, revelando que 25% disseram ser uma vez por semestre e uma vez por semana.

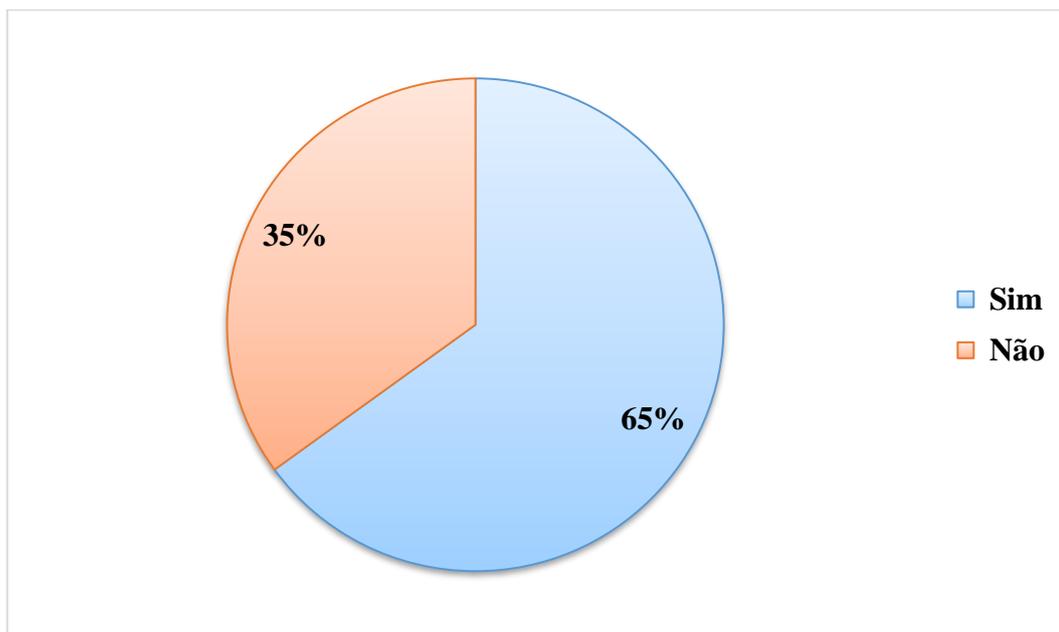
Ao perguntar dos professores entrevistados sobre o assédio moral ser prática comum na instituição, os mesmos responderam à pergunta realizada com a intenção de saber a faixa etária dos entrevistados, conforme o quadro e gráfico abaixo, obtiveram-se as seguintes respostas:

**Quadro 13.** O Assédio Moral é Prática Comum na Instituição?

	<b>F</b>	<b>%</b>
Sim	104	65
Não	56	35
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

No quadro acima demonstra as respostas coletadas na disciplina aborda em relação ao assédio moral ser uma prática comum no ambiente de trabalho. Ao direcionar estes resultados para porcentagens, temos a seguinte consideração.

**Gráfico 13.** O Assédio Moral é Prática Comum na Instituição?



Cerca de 65% dos entrevistados afirmam que sim, o assédio moral é a prática mais comum na escola, já que 35% responderam que não, mas é difícil perceber se os professores têm um conceito claro sobre o que é assédio moral e as suas características de outros fatos semelhantes a este, ou de alguns conceitos parecidos, pois a maioria dos professores entrevistados, quando é reclamado sobre alguma situação referente ao trabalho, o mesmo experimenta essa sensação de ser assediado.

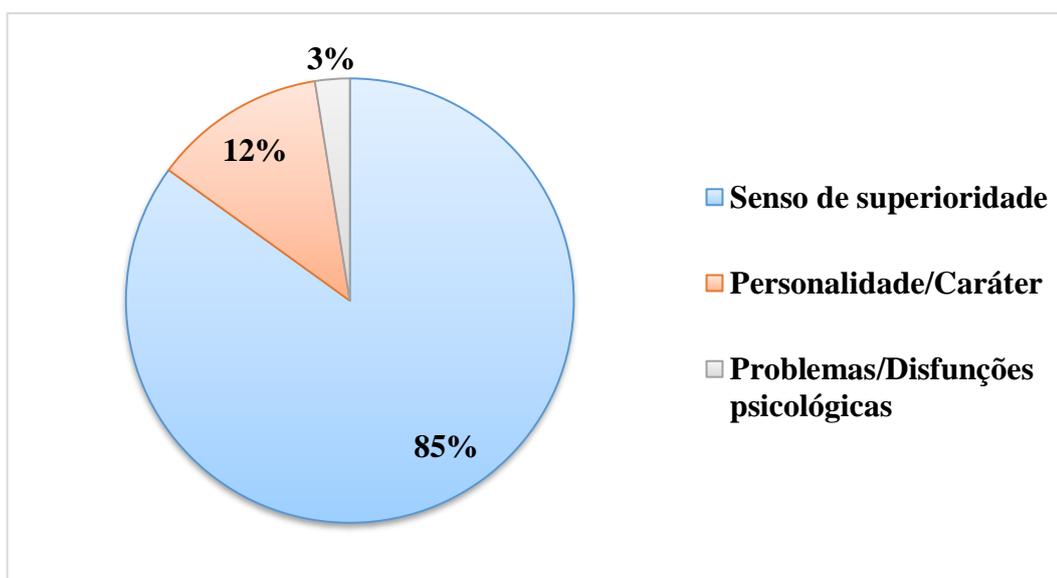
A décima quarta e o último questionamento da pesquisa está relacionada em saber qual a percepção do professor sobre as causas do assédio moral, obtiveram-se as seguintes respostas:

#### **Quadro 14.** Percepção Quanto à Causa do Assédio Moral

	<b>F</b>	<b>%</b>
Senso de superioridade	136	85
Personalidade/Caráter	20	12
Problemas/Disfunções psicológicas	4	3
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

Neste quadro mostra-se que os entrevistados responderam que o senso de superioridade é a causa mais comum das respostas entre os professores. Ao direcionar estes resultados para porcentagens, temos a seguinte consideração.

**Gráfico 14.** Percepção Quanto à Causa do Assédio Moral



Nesta questão refere-se que a causa do assédio moral está em 85% dos professores afirmam que os sujeitos que assediam os outros têm senso de superioridade, pois o agressor faz isso para demonstrar ser superior ao indivíduo assediado, assim cerca de 12% dos entrevistados dizem que fazem parte do seu caráter ou personalidade e só 3% responderam que algum problema à disfunção psicológica.

## **CAPÍTULO V – MARCO CONCLUSIVO**

O assédio moral, não é um fato novo, mesmo assim é pouco estudado, só a umas décadas atrás que se iniciou o interesse por este fenômeno por parte dos pesquisadores estudiosos. Porém, existe uma certa escassez de informações em relação a esta área, especialmente, na área educativa. Sem embargo, os resultados encontrados através dos estudos realizados para a construção desta tese, apresentam uma importância necessária em dá destaque a mais estudos a estes casos.

Fundamentalmente, quando se têm o ponto de vista os professores da Rede Pública de Ensino do Estado de Roraima, após a análise das respostas que deram, muitos afirmaram que sofreram humilhação ou constrangimento, por parte dos colegas de trabalho no ambiente laboral, tornando este mesmo ambiente, num ambiente desagradável em alguns momentos.

Este fenômeno é um fato que ninguém deseja viver em sua vida, mesmo assim, tais condutas agressivas e indesejáveis ocorrem com uma certa frequência no dia a dia das instituições de ensino-aprendizagens. Esta investigação teve como objetivo identificar a existência de assédio moral entre os docentes nas escolas da rede pública estadual de ensino de Boa Vista - Roraima, Ano 2018.

Assim, quando os professores entrevistados foram questionados sobre a existência do fenômeno de assédio moral no ambiente de trabalho, a maioria dos professores afirmam ser um problema comum e corriqueiro nas escolas e que acontecem diariamente. Os casos descritos são coincidentes com a literatura sobre a temática.

Os ambientes das escolas da rede pública são passíveis de ocorrência desse tipo de assédio. O assédio moral acontece devido ao excesso de competitividade e rivalidades entre as pessoas e grupos, pois muitas das vezes é o regimento implantado na instituição que é o estopim para tal acontecimento.

Os professores que são acadêmicos empenham-se em obter indicadores superiores aos dos seus colegas, porque isto significa ter mais prestígio e reconhecimento pessoal no campo acadêmico. Tais situações culminam em atritos e, possivelmente, sua não solução resulte em situações adversas, tais como, as encontradas durante a construção deste estudo. Soluções institucionais devem ser

insistentemente buscadas para sanar os conflitos existentes nas instituições, com vistas em manter à saúde e bem-estar desses trabalhadores.

Em relação ao primeiro objetivo, analisar-se que atualmente, a proporção masculino/feminino entre os professores apresentam-se em 13 homens para o total de 147 mulheres, visto que, os homens representam apenas 8% do total do corpo docente em relação à educação, assim é evidente que as mulheres ainda se encontram em evidência nesta área de atuação de trabalho.

No que se refere a faixa etária, verificou que 62% dos docentes encontra-se com idade superior há 40 anos, em contraponto aos 38% que responderam ter idade entre 20 e 39 anos. Parece ser mais comum em instituições públicas a presença de trabalhadores com idade mais avançada.

Quanto ao tempo de trabalho institucional, 24% estavam contratados há menos de um ano. Mostrando a heterogeneidade quanto ao tempo de trabalho, nota-se que 45% dos respondentes nela atuavam de um a dez anos; 21% de 11 a 20 anos e 10% com mais de 20 anos de atividade.

No que se refere à existência de Assédio Moral, avaliando-se as respostas à pergunta “você acredita que já tenha sido vítima deste problema, na escola?” verificou-se nas descrições apresentadas que 47% admitiram terem sido vítimas do problema, ao mesmo tempo, em que igual percentual respondeu negativamente à questão. Do total, 6% participantes informaram que talvez pudessem ter sido vítimas de AM.

Em relação ao ano de formação universitária, 69% dos sujeitos entrevistados são formados em licenciatura, sendo visível que estes profissionais não estão interessados na formação, assim, é contabilizando que os demais entrevistados correspondem a 22% que são indivíduos graduados em especialização, 6% tem mestrado e 3% possui doutorando.

Deste trabalho, conclui-se que há o sentimento de assédio moral nas escolas da rede pública estadual, pois isto se afirmar através da análise do fator que levou aos professores a fazerem esta afirmação, podemos inferir que nem todos os respondentes de fato sofreram o assédio moral, contudo, existe um sentimento de desagrado nas respostas dos questionários aplicados.

Pode-se até aceitar que com base nas definições de assédio moral, tal fato não tenha ocorrido, mas é inevitável considerar ao menos um comportamento agressivo/violento presente nessas relações. Como pode-se esperar um processo de

formação digno e edificante, se o tratamento dispensado for humilhante e constrangedor?

É importante salientar que o questionário aplicado reflete apenas o sentimento do professor, não levando em consideração se o assédio de fato ocorreu. Também não mensuramos as causas sob a perspectiva dos outros atores educacionais, ou seja, houve ou não a intenção de assediar.

Tais questionamentos deverão ser frutos de novos trabalhos de pesquisas. Por fim, cabe considerar que devemos estar atentos ao nível da agressão moral nas instituições de ensino, uma vez que, as agressões podem causar problemas a vítimas e pode impedir o melhor aproveitamento e desenvolvimento das habilidades dos atores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIAR, André Luiz Souza. (2006). **Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho**. 2ª edição. São Paulo: Ltr.
- ANDERSSON, J. (2001). **Informe sobre el acoso moral en el lugar de trabajo**. (2001/ 2339 (INI)) Comisión de empleo y asuntos sociales. Parlamento Europeo.
- AQUINO, K.; GROVER, S.; BRADFIELD, M.; ALLEN, M. (2003). **The effects of negative affectivity, hierarchical status and self-determination on workplace victimization**. 1999. In: SALIN, D. Workplace bullying among business professionals: prevalence, organizational antecedents and gender differences. Tese (Doutorado em administração), Swedish school of economics and business administration, Helsinki.
- ASHFORTH, B. E. (1989). **The experience of powerlessness in organizations**. 1989. In ASHFORTH, B. E. Petty tyranny in organizations. Human Relations, vol. 47. p. 755-558.
- ASHFORTH, B. E. (1994). **Petty tyranny in organizations**. Human Relations. Volume 47, p. 755-558.
- ÁVILA, R. P. (2009). **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo - SP. Brasil.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. (2000). **Uma jornada de humilhação**. Dissertação de Mestrado em Psicologia, 273 f. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. (2009). **Saúde Mental e Trabalho: a necessidade da “escuta” e olhar atentos**. Artigo. Cad. Bras. Saúde Mental, Volume 1, no1, jan-abr. 2009. Disponível em: <[http://www.cbsm.org.br/artigos/artigos/14\\_Margarida\\_Barreto.pdf](http://www.cbsm.org.br/artigos/artigos/14_Margarida_Barreto.pdf)>. Acesso em: 18 de jan. 2012.

BARRETO, Margarida. (2016). **Assédio Moral no Trabalho: chega de humilhação.**

BATALHA, Lílian Ramos. (2009). **Assédio Moral em face do servidor público.**  
Editora Lumen Juris.

BRODSKY, C. M. (1976). **The harassed worker.** Lexington: Lexington books.

CARAN, Vânia Cláudia Spoti. (2007). **Riscos psicossociais e assédio moral no contexto acadêmico.** São Paulo: USP. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Enfermagem Fundamental, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.

COLETA, José Augusto Dela; MIRANDA, Henrique Carivaldo Neto de. (2011). **O rebaixamento cognitivo, a agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações: o assédio moral na educação superior.** Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article286>>. Acesso em 08 Jun 2011.

CAVALCANTE, Jouberto Quadros Pessoa e JORGE NETO, Francisco Ferreira. (2006). **O direito do trabalho e o assédio moral.** Jus Navigandi. Teresina, ano 9, n.638, 7 abr. 2005. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6457>. Acesso em 01 nov. 2006.

COWIE, H.; NAYLOR, P.; RIVERS, I.; SMITH, P.; PEREIRA, B. (2002). **Measuring workplace bullying.** Aggression and violent behavior, vol. 7, p. 33-51.

DARCANCHY, M. V. (2006). **Assédio moral no meio ambiente do trabalho.** Jus navigandi, Teresina, vol. 10, n. 913, 2 jan 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7765>>. Acesso em 29 janeiro, 2007.

DAVENPORT, N.; SWARTZ, R.; ELLIOTT, G. (1999). **Mobbing: emotional abuse In: the American workplace.** Civil Society Publishing.

DEJOURS, C. (1999). **Violence ou domination?** Travailler, volume 3, p. 11-29.

- DEJOURS, C. (2001). **Le travail entre banalisation du mal et emancipation**. Disponível em Acesso em 15 de março, 2007.
- EBERLE, André Davi et. al. (2009). **Aspectos definidores do assédio moral**. IN: GOSDALL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andréa Pereira (org.). Assédio Moral Interpessoal e Organizacional. São Paulo: LTr.
- EINARSEN, S. (1999). **The nature and causes of bullying at work**. International Journal of Manpower, vol. 20, n. 1/ 2, p. 16-27.
- EINARSEN, S.; RAKNES, B. I. (1995). **Harrassment at work and victimization of men. Paper presented as a poster at the 7th Congress of Work and Organizational Psychology**, 1995. Győr, Hungary. In: EINARSEN, S.; SKOGSTAD, A. Bullying at work: epidemiological findings In: public and private organizations. European journal of work and organizational psychology, vol. 15, n. 2, p. 185-201, 1996.
- ERIKSEN-JENSEN, I. L. (2004). **Titijob: A Danish rehabilitation project**. In: EINARSEN, S.; NIELSEN, M. The fourth international conference on harassment and workplace bullying. Proceedings: Bergen, Norway, June 28-29.
- FERRAZ, L. (2008). **Segurança e Higiene no Trabalho**. Magazine Quadros da Banca, SNQTB, Janeiro a Setembro.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilh. (2010). **Assédio Moral nas relações de trabalho**. 2ª edição. Campinas: Russell editores.
- FIELD, T. (1996). **Bullying In sight**. UK, Success Unlimited.
- FIELD, E. M. (2004). **The victim's journey**. In: EINARSEN, S.; NIELSEN, M. The fourth international conference on harassment and workplace bullying. Proceedings: Bergen, Norway, June 28-29.

- FORASTIERI, V. (ed.) (2012). **SOLVE: Integrating health promotion into workplace**. OSH policies: Trainer's guide, segunda edição (Genebra, OIT).
- FREITAS, M. E. (2007). **Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?** RAE-eletrônica, São Paulo, janeiro-junho.
- FREITAS, M. E. (2007). **A metáfora da guerra e a violência no mundo do trabalho**. In: CARRIÈRE, A. SARAIVA, A. Simbolismo organizacional.
- FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. (2008). **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning.
- FROTA, Pablo Malheiros da Cunha. (2008). **Danos morais e a pessoa jurídica**. São Paulo: Método.
- FURASTÉ, Pedro Augusto. (2007). **Normas Técnicas para o Trabalho Científico com Explicação das Normas da ABNT**. 15ª edição. Porto Alegre: s. n.
- GALLINDO, P. L. (2009). **Assédio Moral nas Instituições de Ensino – Bullying**. Disponível em <<http://www.partes.com.br/assediomoral/assedionasinstituicoesdeensino.pdf>>. Acessado em: 08 de junho de 2011.
- GARCIA, A.; HACOURT, B.; BARA, V. (2005). **Harcelement moral et sexuel. Strategies d'adaptation et consequences sur la santé des travailleurs and travailleuses**. Pistes, vol. 7, n. 3, nov.
- GIL, Antônio Carlos. (2010). **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5ª edição. São Paulo.
- GUEDES, N. M. (2003). **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr.
- GUEDES, Marcia Novaes. (2008) **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo LTr, 3ª edição.

GUIMARÃES, Lilians Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. (2006) **“Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional**. Psicologia: Teoria e Pesquisa. v.22, n.2, Brasília. maio/ago 2006. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010237722006000200008](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010237722006000200008). Acesso em 13 ago. 2007.

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

HELOANI, R. (2004). **Assédio Moral – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho**. Disponível em: <http://www.rae.com.br/electronica/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=1915&Secao=PENSATA&Volume=3&Numero=1&Ano=2004>. Acesso em 21/06/2008, e PERES, Rosa Maria. A Visão do Enfermeiro Sobre o Assédio Moral no Trabalho: uma visão bioética. Disponível em [http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select\\_action=&co\\_obra=158898](http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=158898). Acessado em: 24/06/2010, entre outros.

HELOANI, José Roberto. (2016). **ASSÉDIO MORAL: ultraje a rigor**. Revista Direitos, Trabalho e Política Social, v. 2, n. 2, p. 29-42.

HIRIGOYEN, Marie-France. (2001). **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil.

HIRIGOYEN, Marie-France. (2002). **Mal-estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral**. Trad. Rejane Janowitz. 1ª Edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

HIRIGOYEN, Marie-France. (2009). **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. Tradução Maria Helena Kühner, 11ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

HIRIGOYEN, Marie-France. (2010). **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. trad. Rejane Janowitz. 5ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

HIRIGOYEN, Marie-France. (2011). **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 13ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

HIRIGOYEN, Marie-France. (2012). **A violência perversa do cotidiano**. Tradução: Maria Helene Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

HOEL, H.; COOPER, C. (2000). **Destructive Conflict and Bullying at Work**. Unpublished report, University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST), November 2000. In DI MARTINO, V.; HOEL, H.; COOPER, C. Preventing violence and harassment in the workplace. European foundation for the improvement of living and working conditions, Ireland, 2003.

HOEL, H.; COOPER, C. (2000). **Destructive conflict and bullying at work**. British Occupational Health Research Foundation (BOHRF).

HOEL, H.; COOPER, C.; FARAGHER, B. (2001). **The experience of bullying in Great Britain: the impact of organizational status**. European journal of work and organizational psychology, vol 10, n. 4, p. 443-465.

Iracemápolis. **Lei nº 1163/2000**, de 24 de abril de 2000, Iracemápolis, São Paulo. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais. Disponível em [www.assediomoral.org/spip.php?article56](http://www.assediomoral.org/spip.php?article56). Acesso em 15/03/2009.

KIESEKER, R.; MARCHANT, T. (1999). **Workplace bullying in Australia: a review of current conceptualizations and existing research**. Australian Journal of Management and Organisational Behaviour, vol. 2, n. 5, p 61-75.

KREJCIE, R. e MORGAN, D. (1970). **Determining sample size for research activities**. In: Educacional and psychological measurement.

LEYMANN, H. (1996). **Mobbing: La persécution au travail**. Paris: Editions du Seuil, citado por Serqueira, A. M. (2006). Do assédio no local de trabalho: Um caso de

flirt legislativo? Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno. *Questões Laborais*, XIII (28), 241-258, p. 250.

LEYMANN, H.; GUSTAFSSON, A. (1996). **Mobbing at work and the development of posttraumatic estresse disorder**. *European journal of work and organizational psychology*, vol. 15, n. 2, p. 251-275, 1996.

LUNA, M. (2003). **Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)**. Madri: Ediciones GPS Madri. Relatório preparado para a Secretaria de Salud Laboral de CC.OO.

MAITLIS, S.; OZCELIK, H. (2004). **Toxic decision process: a study of emotion and organization decision making**. *Organization Science*, vol. 15, n. 4, p. 375-393, Jul-Aug 2004. Disponível em < <http://www.compassionlab.com/docs/maitlis-ozcelik2004.pdf> > Acesso em 31 de janeiro, 2006.

MARQUES JUNIOR, Fernando Antônio Apud CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. (2014). **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. 2ª edição. São Paulo: LTr, p. 22.

MELO, Raul Henrique; MELO, Ruana Bezerra; ISAÍAS, Stéfani Linhares. (2017). **A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-nobrasil-e-no-mundo>>. Acesso em: 5 mai. 2019.

MIKKELSEN, E.; EINARSEN, S. (2001). **Bullying in Danish work life: prevalence and health correlations**. *European journal of work and organizational psychology*, vol. 10, n. 4, p. 393-413.

MIKKELSEN, E.; EINARSEN, S. (2002). **Basic assumptions and symptoms of post-traumatic estresse among victims of bullying at work**. *European journal of work and organizational psychology*, vol. 11, n. 1, p. 87-111.

- MIKKELSEN, E.; EINARSEN, S. (2002). **Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized self-efficacy.** Scandinavian journal of psychology, vol. 43, p. 397-405.
- MINISTÉRIO do Trabalho e Emprego. (2009). **Cartilha elaborada pela Subcomissão de Gênero com participação da Comissão de Ética do MTE.** A844 Assédio moral e sexual no trabalho – Brasília: MTE, ASCOM.
- MORAIS, Alexandre. (2004). **Direito Constitucional.** 16ª edição. São Paulo: Atlas.
- NASCIMENTO, V. L. S. (2003). **Base legal para ação de vigilância em Saúde do trabalhador na questão assédio moral.** Rio de Janeiro: Fiocruz.
- NASCIMENTO, S. M. (2011). **Assédio moral.** São Paulo: Saraiva.
- NEUMAN, J.; BARON, R. (2003). **Social antecedents of bullying: a social interactionist perspective.** In: SALIN, D. Workplace bullying among business professionals: prevalence, organizational antecedents and gender differences. Tese (Doutorado em administração), Swedish school of economics and business administration, Helsinki.
- OIT. (2017). **Organização Internacional do Trabalho.** <http://www.ilo.org/brasil/lang-pt/index.htm> acessado em agosto de 2017.
- OLIVEIRA, Gilbamar de. (2011). **Palmatória.** Disponível em <http://www.recantodasletras.com.br/cronicas/1913864>>. Acesso em 08 Jun 2011.
- OLIVEIRA, R. R. B. (2013). **Assédio moral no meio ambiente bancário de trabalho: um estudo auxiliado pela jurisprudência do Estado de Minas Gerais.**
- O QUE É ASSÉDIO MORAL? (2011). Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em 11 de Mai 2011.

- PEIXOTO, Doris Marize Romariz. (2011). **Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça – Assédio Moral e Sexual**. Realização Senado Federal – Diretoria Geral, Brasília.
- PESCE, Renata. (2010). **Violência familiar e comportamento agressivo e transgressor na infância: uma revisão da literatura**. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 14, n. 2, abr. 2009. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141381232009000200019&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141381232009000200019&lng=pt&nrm=iso)>. Acessos em 23 ago. 2011. <http://dx.doi.org/10.1590/S141381232009000200019>.
- PIÑUEL Y ZABALA, I. (2003). **La Incidencia Del Mobbing ó Acoso Psicológico en el Trabajo in España**. Unpublished study, Universidad de Alcala, 2002. In: DI MARTINO, V.; HOEL, H.; COOPER, C. Preventing violence and harassment in the workplace. European foundation for the improvement of living and working conditions, Ireland.
- RAMOS FILHO, Wilson. (1999). **O Fim do Poder Normativo da Justiça do Trabalho e a Arbitragem**. São Paulo: Ltr.
- RAMOS FILHO, Wilson e NEGRISOLI, Fabiano. (2009). **Monitoramento e rastreamento do e-mail do empregado pelo empregador: precarização judicial aos direitos fundamentais de privacidade e de sigilo de correspondência**. São Paulo.
- REDINHA, M. R. (2003). **Assédio moral ou mobbing no trabalho (sumário)**. In V Congresso Nacional de Direito do Trabalho (pp. 169 a 171): Almedina, pp. 169-171.
- REVISTA Jurídica da Amatra/ES Nº 1 - Vol. 1 - 2004 - publicação trimestral Revista Jurídica da Associação dos Magistrados do Espírito Santo.
- RIBEIRO, C. V. S., & MANCEBO, D. (2013). **O servidor público no mundo do trabalho do século XXI**. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(1), 192-207.

- RODRÍGUEZ, N. (2013). **Del mobbing al Burnout: Como sobrevivir a las tensiones del trabajo en tiempos de crisis**. Barcelona: Océano Ámbar, p. 121.
- RUSSO, Simony Jara. (2009). **Política de Metas em Pequenas Empresas**. Administradores.com. 02 ago. 2009. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/politica-de-metas-em-pequenasempresas/32421/>>. Acesso em: 09 de nov. de 2016.
- SALIN, D. (2003). **Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment**. Human Relations, vol. 56, n. 10, p. 1213-1233.
- SALIN, D. (2003). **Workplace bullying among business professionals: prevalence, organizational antecedents and gender differences**. Tese (Doutorado em administração), Swedish school of economics and business administration, Helsinki.
- SECO. (2003). **Mobbing et autres tensions psychosociales sur le lieu de travail en Suisse**. Relatório para a European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2003. Disponível em: < <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/01512/index.html?lang=fr> >. Acesso em: 12 de fevereiro, 2007
- SCHEIN, E. (1985). **Organizational leadership and culture**. San Francisco. Jossey-Bass.
- SHEEHAN, M. (1998). **"Restructuring: rhetoric versus reality"**. In: SHEEHAN, M. (1999). Workplace bullying: responding with some emotional intelligence. International journal of manpower, vol. 20, n. 1/2, p. 57-69.
- SHEEHAN, M. (1999). **Workplace bullying: responding with some emotional intelligence**. International journal of manpower, vol. 20, n. 1/2, p. 57-69.

- SHEEHAN, M.; BARKER, M.; RAYNER, C. (1999). **Applying strategies for dealing with workplace bullying**. International journal of manpower, vol. 20, n. 1/2, p. 50-57.
- SOUZA-SILVA, J. C.; DAVEL, E. (2005). **Concepções, Práticas e Desafios na Formação do Professor: Examinando o Caso do Ensino Superior de Administração no Brasil**. Organizações e Sociedade, volume 12, n. 35.
- TROMBETTA, Taisa. (2005). **Características do assédio moral a alunos-trabalhadores nos seus locais de trabalho**. Santa Catarina: UFSC, 2005. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- VAEZ, M.; EKBERG, K.; LAFLAMME, L. (2004). **Abusive events at work among young working adults**. Relations industrielles/ industrial relations, vol. 59, n. 3, p. 569-585.
- VANDEKERCKHOVE, W.; COMMERS, M. (2003). **Downward workplace bullying: a sign of times?** Journal of business ethics, vol. 45, n. 1, p. 41-51.
- VARTIA, M. (1996). **The sources of bullying – psychological work environment and organizational climate**. European journal of work and organizational psychology, vol. 5, n. 2, p. 203- 214.
- VIII Convibra Administração – Congresso Virtual Brasileiro de Administração – [www.convibra.com.br](http://www.convibra.com.br)
- ZAPF, D. (1999). **Organisational work group related and personal causes of mobbing/bullying at work**. International Journal of Manpower, vol. 20, n. 1/ 2, p. 70-85.
- ZAPF, D.; EINARSEN, S. (2003). **Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. 2003**. In EINARSEN, S. The nature, causes and consequences of

bullying at work: the Norwegian experience. Pistes, vol. 7, Nov, 2005. Disponível em < <http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a1en.htm> > Acesso em 15 de novembro de 2006.

ZAPF, D.; KNORZ, C.; KULLA, M. (1996). **On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes.** European journal of work and organizational psychology, vol. 5, n. 2, p. 215-237.

# **ANEXOS**

**Anexo 1. Questionário para docentes**

**UNIVERSIDADE POLITECNICA E ARTISTICA**  
**MESTRADO EM EDUCAÇÃO**  
**MESTRANDO: CARLOS ALBERTO**

**PESQUISA: “ASSÉDIO MORAL NA ESCOLA”****QUESTIONÁRIO****IDENTIFICAÇÃO:**

## 1. Faixa etária (anos)

- 20 ----- 29       30 ----- 39       40 ----- 49  
 50 ----- 59       60 ou mais

## 2. Sexo

- Feminino       Masculino

## 3. Estado civil

- Casado       Solteiro       Divorciado       Outros

## 4. Formação

- Graduação       Especialização  
 Mestrado       Doutorado

## 5. Tempo de trabalho institucional (anos)

- Menos de 1       1 ----- 5       6 ----- 10  
 11 -----15       16 -----20       20 -----25  
 26 -----30       Mais de 30

## 6. Foi vítima de Assédio Moral na instituição

- Sim       Não       Talvez

7. Algum colega sofreu Assédio Moral na instituição

Sim                       Não                       Sem resposta

8. Você acredita que o agressor tem consciência das agressões?

Sim                       Não                       Talvez

9. Tipos de assédios mais sofridos

- Agressão Verbal
- Tratamento discriminatório e excludente
- Rebaixamento da capacidade cognitiva

10. O que sentiu na hora do assédio?

Raiva                       Indignação                       Vergonha

11. A reação no momento do assédio?

Não fez nada               Tentou argumentar               Guardou mágoa

12. Frequência do assédio moral.

- Pelo menos uma vez por semestre
- Pelo menos uma vez por semana
- Assinalaram "outro"

13. O assédio é prática comum na instituição

Sim                       Não

14. Percepção quanto à causa do assédio

- Senso de superioridade
- Personalidade/Caráter
- Problemas/Disfunções psicológicas

**Anexo 2: Imagens Das Escolas que Participaram do Estudo.**



