UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
NÚCLEO DE CIDADANIA E DIREITOS HUMANOS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA E DIREITOS HUMANOS

ARMSTRONG DOS SANTOS LEAL

ASSÉDIO MORAL NAS CORPORAÇÕES MILITARES:
Uma Violação aos Direitos Humanos

JOÃO PESSOA – PB
2014

ARMSTRONG DOS SANTOS LEAL

ASSÉDIO MORAL NAS CORPORAÇÕES MILITARES:
Uma Violação aos Direitos Humanos

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Núcleo de Direitos Humanos, da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), financiado pelo Ministério da Justiça através da Rede Nacional de Altos Estudos em Segurança Pública (RENAESP) sob o título: Assédio Moral em Corporações Militares: uma Violação aos Direitos Humanos.

Orientadora: Marlene Helena de Oliveira França

JOÃO PESSOA – PB

2014

L435a Leal, Armstrong dos Santos.

Assédio moral nas corporações militares: uma violação aos direitos humanos / Armstrong dos Santos Leal.- João Pessoa, 2014.

143f. : il.

Orientadora: Marlene Helena de Oliveira França

Trabalho de Conclusão de Curso -TCC

ARMSTRONG DOS SANTOS LEAL

ASSÉDIO MORAL NAS CORPORAÇÕES MILITARES:
Uma Violação aos Direitos Humanos

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Núcleo de Direitos Humanos, da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), financiado pelo Ministério da Justiça através da Rede Nacional de Altos Estudos em Segurança Pública (RENAESP) sob o título: Assédio Moral uma Violação aos Direitos Humanos.

Orientadora: Marlene Helena de Oliveira França

Aprovado em 19 de Dezembro de 2014

BANCA EXAMINADORA

_____

Profa. Dra. Marlene Helena de Oliveira França

_____

Profa. Luziana Ramalho Ribeiro

_____

Profa. Maria de Nazaré T. Zenaide

AGRADECIMENTOS

Ao poderoso Deus pelo dom da vida de poder gozá-la com saúde e me encaminhar com sabedoria. Aprendi muito, principalmente a ter paciência, pois entendi que todas as coisas virão a seu tempo. Fui e sou muito feliz, mesmo nos momentos difíceis, pois foi com eles que melhorei enquanto ser humano;

A minha querida professora orientadora, Dra. Marlene Helena de Oliveira França, primeiro pela generosidade em aceitar me orientar, pela sua paciência, desprendimento e total dedicação, contribuindo para minha formação acadêmica e como profissional em segurança pública;

A minha também querida professora, Dra. Luziana Ramalho Ribeiro pela total dedicação frente ao curso, viabilizando as condições para que este se mantivesse funcionando plenamente, junto com a professora Lucia Lemos. Além do mais, suas palavras de coragem e as primeiras orientações, quando assumiu a disciplina Metodologia do Trabalho Científico me motivaram a não desistir, capacitando-me para chegar até o final deste caminho tão árduo, mas prazeroso;

A todos os docentes do Núcleo de Direitos Humanos da UFPB e convidados de outras instituições que nos possibilitou o acesso a um vasto acervo teórico e a um amplo volume de conhecimentos, viabilizando que este trabalho fosse construído sob sólidas bases teóricas. “Se cheguei mais longe, foi porque me apoiei sobre os ombros de gigantes” (Isaque Newton);

As estagiárias Amanda e Maricelia do Núcleo, que com muita dedicação repassavam todas as informações necessárias, auxiliando no funcionamento do curso e na estrutura das salas aulas de aula;

Aos colegas da turma Especialização em Segurança pública e Direitos Humanos (CESPDH) pela companhia agradável;

A Rede Nacional de Altos Estudos em Segurança Pública (RENAESP), órgão vinculado ao Ministério da Justiça que financiou o curso, mostrando o interesse em fomentar conhecimento em Segurança Pública à luz dos Direitos Humanos.

DEDICATÓRIA ESPECIAL

A meus queridos pais, Elma dos Santos Leal e Jackson Pedro Leal, e minha inesquecível avó paterna materna Marian dos Santos Leal (*in memória*) pelo carinho, pela minha criação e incentivo e provisão que sempre me ofereceram para que me tornasse o homem que sou hoje.

A minha filha, Mairla Leite dos Santos Leal, que eu tanto amo, minha fonte de energia, razão da minha vontade de sempre querer dá um passo mais largo na vida.
A minha esposa, Marcela das Dores Leite Leal, pelo amor, companheirismo e dedicação me ajudando e torcendo por mim sempre.

Muito obrigado!

"Quem aceita o mal
sem protestar
coopera
com ele"
Martin Luther King Jr.

ASSÉDIO MORAL NAS CORPORAÇÕES MILITARES:

Uma Violação aos Direitos Humanos

RESUMO: Este trabalho versa sobre a questão do assédio moral. Nele pretendeu-se investigar em que medida o assédio moral, enquanto mecanismo de violação dos Direitos Humanos está presente nas instituições militares, em especial, na Polícia Militar do Estado da Paraíba. O assédio moral, objeto principal de nossa investigação, apesar, de aparentemente ser um assunto novo, é tão antigo quanto à existência do trabalho para humanidade. No entanto, a novidade está na amplitude, gravidade, banalização e, de como o assunto vem sendo veiculado na mídia, bem como, o nexo causal ligado ao mundo trabalhista e, mais recentemente, voltado ao âmbito do serviço público. A metodologia pautou-se numa pesquisa de campo realizada na 21ª Companhia de Polícia Militar da Paraíba. O universo total foi composto por 158 sujeitos e, a amostra envolveu 17 pessoas. Para a coleta de dados, utilizou-se um questionário semi-estruturado, o qual foi submetido à pré-teste, para identificar possíveis limitações de compreensão por parte dos sujeitos. As questões, num total de 10, versaram sobre gênero, estado civil, idade, e tempo de serviço e outras mais direcionadas ao tema. Os resultados mostraram que há uma tendência bastante acentuada em relação à prática do assédio moral no interior das instituições militares, corroborando para que os direitos humanos sejam ainda mais desrespeitados em relação a outros espaços profissionais.

Palavras-chave: Assédio Moral. Direitos Humanos. Militarismo. Violação.

BULLYING IN MILITARY CORPORATIONS:
Violates Human Rights

ABSTRACT: This paper deals with the issue of bullying. It was intended to investigate to what extent bullying as a mechanism of violation of human rights is present in military institutions, in particular the Military Police of the State of Paraíba. Bullying, main object of our research, though, apparently is a new subject, is as old as the existence of the work for humanity. However, the novelty is in the range, gravity, trivialization, and as the subject has been aired in the media, as well as the causal link connected to the labor world and, more recently, back under public service. The methodology was based on a field research conducted at the 21st Military Police Company of Paraíba. The total universe was composed of 158 subjects and the sample involved 17 people. To collect data, we used a semi-structured questionnaire, which was submitted to the pre-test to identify possible limitations of understanding of the subjects. The questions, totaling 10, were about gender, marital status, age, and length of service and other more targeted to the topic. The results showed that there is a very marked trend towards the practice of bullying within the military institutions, confirming that human rights are further violated in relation to other professional areas.

Keywords: Moral harassment. Human Rights. Militarism. Violation.

LISTA DE QUADROS TABELAS

FIGURA 1 – Estrutura do Sistema Límbico.....68
QUADRO 1 – Sinais e Sintomas do Assédio Moral.....71
QUADRO 2 -Tipos de Assediadores.....83
GRÁFICO 1- Estatística sobre gênero.....90.
TABELA 1 - Gênero.....89
TABELA 2 - Dados sobre o Estado Civil.....90
TABELA 3 - Dados sobre o Tempo de Serviço *versus* Idade.....91

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BPM – Batalhão de Polícia Militar

CAT – Comunicação de Acidente de Saúde

Cia. – companhia

CESPDH – Curso de Especialização de Segurança Pública e Direitos Humanos

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

FHC – Fernando Henrique Cardoso

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PB – Paraíba

PEC – Projeto de Emenda Constitucional

PNSST – Plano Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

RENAESP – Rede Nacional de Altos Estudos em Segurança Pública e Direitos Humanos

RDPM – Regulamento Disciplinar Policial Militar

UFPB – Universidade Federal da Paraíba

UNESCO – Organização das Nações Unidas

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO..... 12

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITUAL DO ASSÉDIO MORAL..... 15

2.1 ASSÉDIO MORAL: Ética-Moral e Deontologia..... 17

2.2 Deturpações da palavra assédio moral..... 20

2.3 O assédio moral como um instrumento de poder do Estado..... 21

2.4 Assédio Moral no âmbito privado..... 24

2.5 Assédio Moral na Escola (Bulliyng)..... 26

2.6 Tipologias do Assédio Organizacional..... 27

3 O ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DOS DIREITOS HUMANOS NO BRASIL..... 29

3.1 Breve Discussão acerca dos Princípios Ético-Jurídico e Constitucional..... 34

3.2 Princípios Constitucionais da Administração Pública..... 35

3.3 Estado Democrático de Direito: A busca pela consolidação dos Direitos Fundamentais..... 37

4 ASSÉDIO MORAL NO CENÁRIO INTERNACIONAL E NACIONAL..... 41

4.1 A Perspectiva sócio-jurídica do Assédio moral no cenário mundial..... 41

4.2 O Assédio Moral no Ordenamento Jurídico Brasileiro..... 44

4.2.1 A Prova Como Base Fundamental Da Postulação Judicial Do Assédio Moral..... 48

4.3 Assédio Moral e o Servidor Público: Questões para o debate..... 54

4.4 Assédio Moral *versus* Organizações Militares: Um Desafio a superar..... 55

5 INCLUSÃO DO ASSÉDIO MORAL NO PNSST..... 66

5.1 As Primeiras Manifestações do Assédio Moral para a vítima..... 67

5.2 A atuação dos Órgãos no combate à prática do Assédio Moral..... 77

5.3 Condutas Típicas do Assédio versus Perfil dos Assediadores e das Vítimas..... 79

5.3.1 Perfil dos Assediadores..... 82

5.3.2 Perfil das Vítimas..... 85

6 PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA..... 87

6.1 Análise e Discussão dos dados da Pesquisa..... 88

6.2 Discussão da Fala dos Sujeitos..... 92

6.3 ASSÉDIO MORAL: Fatos e Consequências..... 93
6.4 MILITARISMO: Limites e Perspectivas..... 96
6.5 VITIMIZAÇÃO: Como ocorre esse Fenômeno?..... 100
6.6 Ocorrência nas Organizações em Organizações..... 102

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 106
REFERÊNCIAS..... 107
ANEXO A..... 112
APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido..... 113
APÊNDICE B - Autorização para realização de Pesquisa..... 114
APÊNDICE C - Questionário Semiestruturado..... 115
APÊNDICE D – Slaids de Apresentação de Defesa..... 117

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral é um problema grave que ocorre de forma sutil, e muitas vezes negligenciado por quem assiste, levando a vítima a um grande desgaste emocional (estresses, depressão etc.). Nas empresas ou repartições públicas tem repercutido no aumento de ações trabalhistas na justiça, alta rotatividade de empregados, afastamentos, baixa produtividade e desmotivação, sempre com vista a degradar o clima no ambiente de trabalho (FREITAS, 2001*apud* HIRIGOYEN, 1998, p.55).

Na iniciativa privada, o assédio é gerado por questões ligadas à fragilidade na permanência dos contratos empregatícios que faz a pessoa se submeter às agressões morais para não perder o emprego e comprometer a sua subsistência, em virtude da escassez de postos de trabalho. No serviço público, trata-se de um fenômeno atípico, já que os servidores públicos gozam de um vínculo mais estável, garantido pela lei através dos concursos públicos. Mesmo assim, tem se observado um crescimento no número de casos com ações na justiça envolvendo a prática do assédio moral. Acerca dessa questão, Correa (2010 *apud* MARTINS, 2007) argumenta que mesmo possuindo tal vínculo trata-se de uma categoria com perfil genérico, paternalista (interesse privado em detrimento do coletivo) e subserviente em face de uma situação imutável na qual estão inseridos tornando-se mais um grupo de vítimas frequentes. Sendo assim, as repartições públicas são locais onde o assédio é mais propício, de modo que os servidores que não estão imunes ao assédio.

Na mesma posição se encontram os militares, uma categoria de servidor especial na estrutura da administração pública, formada pelos militares federais pertencentes às forças armadas (Marinha, Exército, Aeronáutica) e os militares estaduais (Corpos de Bombeiros e Polícias Militares), que conforme a Constituição Federal/88 são forças auxiliares da reserva do Exército brasileiro. Geralmente são expostos a tensões diárias, que em virtude das atribuições que realizam, são consideradas normais; além da própria cultura ou ethos militar, com base na hierarquia e disciplina, sempre excessivamente rígida, e severa (CORREA et al, 2010, p.13). Portanto, seja em local for (em casa, no local de trabalho, na escola) o assédio moral caracteriza-se por uma conduta recorrente e abusiva, de perseguição,

que atenta contra uma pessoa específica, durante um período de tempo prolongado, manifesto de maneira constrangedora e humilhante, procurando desgastar a moral da pessoa perante seus pares conforme destaca Hirigoyen (2006).

Ainda na adolescência quando já se começa a pensar numa profissão a seguir, desde então comecei a nutrir admiração pelo perfil do soldado de coragem, disciplina, respeito e por todos os detalhes da cultura militar sem contar com a influência de meu pai, reservista do Exército Brasileiro e do avô paterno, ex-combatente na II Guerra Mundial, desse modo, nascia, o desejo de abraçar a mencionada carreira, foi quando na fase adulta, após algumas tentativas de ingressar nas Forças Armadas (Marinha, Exército e Aeronáutica), consegui entrar na Polícia Militar da Paraíba no ano de 2002, na época tinha 25 anos de idade. Já no exercício da atividade percebi certos comportamentos avessos a tudo aquilo que eu idealizava como componentes de admiração que me fizeram anela-la, obviamente não representa o pensamente da maciça maioria, formado por homens e mulheres valorosos e que vieram desmantelar antigas ranhuras e dissabores de práticas autoritárias e retrogradas, aproveitando tal observação, escolhi o tema assédio moral, por considerar pertinente em face de minha vivência pessoal como policial militar na Paraíba, ao longo de mais de 11 anos de corporação, onde presenciei alguns fatos, próprios da rotina de trabalho, que fez nascer em mim certa inquietude de melhor analisar a questão dentro da corporação, partindo da premissa de que poderia haver uma associação com o militarismo. de modo a tornar a secular corporação citada, ávida cumpridora de sua missão constitucional de defesa da sociedade sempre à luz dos Direitos Humanos. A oportunidade para a pesquisa se realizou a partir de um Curso de Especialização em Segurança Pública e Direitos Humanos, promovido pelo Núcleo de Direitos Humanos da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) entre os anos de 2013 a 2014, financiado pelo Ministério da Justiça, através da Rede Nacional de Altos Estudos em Segurança Pública (RENAESP). Nele pretendeu-se investigar em que medida o assédio moral, enquanto mecanismo de violação dos Direitos Humanos está presente nas instituições militares, em especial, na Polícia Militar do Estado da Paraíba, para tanto, mapear o fenômeno acima e suas nuances em nível organizacional e consequências a saúde física e psíquica, além de aspectos jurídicos punitivos ao agressor dentro de unidades militarizadas.

Por isso, verificou-se a importância de intensificar os estudos, já que há uma escassez de trabalhos publicados nessa área, sobretudo, envolvendo órgãos de segurança militarizados, além de estimular a exposição do tema com a intenção de tentar buscar relações profissionais mais respeitosas à luz dos Direitos Humanos, ainda mais em locais de caráter militar, onde os espaços intramuros da caserna são bastante sigilosos em função da filosofia com base numa hierarquia e disciplina extremamente rígida.

A Pesquisa Quantitativa, em que os dados poderão ser avaliados estatisticamente e, Qualitativa, do tipo de campo, “um mergulho no social” conforme descreve Minayo (2006). Foi realizada na 23º Cia/5º BPM situado em João Pessoa (PB) cujo instrumento de coleta de dados empregado foi um Questionário Semi-Estruturado, sendo aplicado a uma amostra total de 17 pessoas, num universo de 158 sujeitos que responderam questões num total de 10, que versou sobre gênero, idade, tempo de atividade profissional, estado civil, e demais assuntos mais relacionados à temática do assédio moral. Na ocasião de cada abordagem aos consultados foi entregue um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o qual era garantido o pleno sigilo pelas declarações dadas, além da apresentação de uma declaração ao comando local com vista a pedir autorização para realizar a pesquisa. Após termino da coleta, os dados foram tratados através de quadros e tabelas, a partir daí categorizados com o intuito de facilitar o conteúdo das respostas e consequentemente interpretados sob a óptica da análise de conteúdo.

O trabalho foi estruturado em 7 capítulos, sendo o primeiro voltado a descrever aspectos históricos e conceituais, no segundo situa-lo no contexto dos Direitos Humanos, enquanto no terceiro demarcar fatos reais e jurídicos nacional e internacionalmente, no capítulo seguinte apontar sua inclusão no PNSST, no sexto, percurso metodológico, e no último, as considerações finais, além de apêndices e anexos.

O tema, objeto de nosso estudo, sempre foi e é bastante instigante e recorrente, apesar de ser antigo para na história da humanidade, assim como é o trabalho. Houve grandes vanguardistas acerca da temática como Marie-France Hirigoyen, Hainz Leman, Evans Goffman, Margarida Barreto, todavia a peculiaridade do mesmo dá conta de analisar dentro uma instituição militar na Paraíba, modelo que faz parte de um perfil bastante restritivo, já mencionado antes por outros autores que tentaram aplicar em outras ocasiões perfis similares, mas infelizmente

encontraram dificuldades, o que é ruim para a transparência, necessária a denunciação aos agressores por tal violação aos Direitos Humanos.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITUAL DO ASSÉDIO MORAL

O termo assédio surgiu a partir dos estudos do pesquisador Konrad Lorenz. A fim de construir um conceito recorreu a um ramo das ciências biológicas que se propõe a estudar o comportamento dos animais e sua acomodação no ambiente. Na análise empregada por ele, com base em experiências realizadas, percebeu-se que quando um animal de porte maior era colocado no território de outros de porte menor, esses, por sua vez, tentavam o tempo todo intimidar com atitudes agressivas e hostis, o "solitário" recém-chegado. Tal experiência despertou a atenção do cientista quanto ao comportamento de posse ou pertencimento territorial projetando esse tipo de conduta ao ser humano, o qual denominou de *mobbing* que trazido do inglês significa algo parecido com a "turba de multidão". (SILVA, 2006). Corroborando com a experiência desenvolvida por Lorenz, mais tarde, na década de 60, o médico sueco Peter-Paul Heinemann, curiosamente percebeu que ao ser aplicada a mesma experiência no ambiente escolar, as crianças se comportavam da mesma forma que os animais. Conforme é possível depreender da análise, tudo começou no campo da biologia e depois envolveu à própria análise do comportamento humano. (SILVA, 2006).

Um estudo mundial multicêntrico sobre violência, divulgado em 2003, sob a direção da Organização Internacional do Trabalho em ambientes de emprego, mais voltado à área de saúde, aplicado em diferentes graus socioeconômicos, envolveu vários países: Bulgária, Líbano, África do Sul, Austrália, dentre outros, inclusive o Brasil. Nesse estudo, realizado no Rio de Janeiro se observou que, dentre as violências identificadas, havia uma espécie de violência moral chamada de assédio moral ou *mobbing* (na Inglaterra) e/ou *harassment*[1] (na França), ijime[2] (no Japão); psicoterror laboral, acaso moral ou assédio moral (na Espanha). Como podemos notar, o conceito é tratado pela literatura e imprensa global de modo diferente, quando se leva em conta cada país. Porém, em todos eles vão existir as figuras do dominador e do dominado (PALÁCIOS; REGO, 2003, p.3). Embora não tenha nada

---

[1] ataque repetitivo e voluntário, com intuito de provocar e atormentar alguém.
[2] Traduzido para português como ostracismo social

a ver com exigências ou cobranças normais do dia a dia na empresa, repartição pública; escola ou mesmo na relação conjugal, o conceito de assédio moral se mostra como uma forma perversa e excessiva de administrar, que tem sido bastante tolerada e ignorada.

É comum que as pessoas que não tem a clara definição do conceito, se reportem ao assédio moral, como sinônimo de assédio sexual. No entanto, apesar da intrínseca relação destas temáticas, há uma diferença entre ambas, cuja abordaremos mais adiante. Por hora, conforme aponta Durães (2007), é importante destacar que a discussão em torno da questão revela as nuances de um fenômeno sutil e antigo, e o que o torna uma novidade são suas manifestações de reação ao mal no mundo organizacional do trabalho, nas relações familiares e na escola etc. (FREITAS, 2001). O primeiro grande teórico nessa linha de entendimento responsável pela popularização da terminologia nos países Escandinavos e de língua alemã foi o alemão naturalizado sueco Heinz Lemann. (CORREA, et al, 2010). Em pesquisa realizada por ele intitulada: "O Assédio Psicológico no Trabalho", constatou a existência de um fenômeno violento por parte dos agressores, considerado por ele, um verdadeiro "psicoterror" (LEYMANN *apud* ZABALA, 2003 p.53). Foi, portanto, a partir de sua contribuição que o assunto ganhou notoriedade e interesse científico pela comunidade acadêmica. Na Europa e no continente asiático, o assédio moral tornou-se conhecido a partir de várias interpretações que o caracterizaram de inúmeras maneiras, dentre os termos empregados, podemos destacar a palavra *mobbing*. De acordo com Hirigoyen[3] (2006), o termo deriva-se do substantivo inglês *mob* (horda, bando, plebe), que significa inoportuno. O termo usado pela autora foi introduzido, na década de 90 nos Estados Unidos. Na França, o assédio é conhecido por *harassment*, que significa um ataque repetitivo e voluntário, com intuito de provocar e atormentar alguém. No Japão, chamado de ijime, o termo é comparado ao sofrimento causado a funcionários recém-contratados numa empresa, para poder se inserir como novos empregados no grupo. No Reino Unido, e nos países de língua inglesa empregou-se a terminologia Bullying, que significa tratar com desumanidade Correa (2010 *apud* HIRIGOYEN, 2002, p.80). Se apropriando da etnologia da palavra Bullying, Konrad Lorenz o assemelhou a um "choque de membros fracos de uma mesma espécie

[3]Marie-France Hirigoyen psicanalista, psiquiatra e psicoterapêutica, especialista em vitimologia pelos EUA e França, autora do livro, um dos maiores best-seller, "Le harlement moral: La violence perverseau quotidien".

contra indivíduos mais fortes". Marie-France Hirigoyen, especialista em "vitimologia"[4], intensificou ainda mais o debate quando na ocasião de sua notada pesquisa de campo depreende a compreensão passando a considerar o assédio moral de "assassinato psicológico", fruto de uma violência indireta e inconsciente de agressão mental, que leva a degradação do ambiente organizacional. Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho, será considerado assédio moral. (CORDEIRO, *apud* HIRIGOYEN, 2002). Como já sinalizado, tal fenômeno não se apresenta restrito ao ambiente de trabalho, mas em todos os quadrantes da vida em sociedade: na escola, entre os cônjuges, amigos, etc.

2.1 ASSÉDIO MORAL: Ética-moral e Deontologia

A ética foi usada pela primeira vez pela civilização grega antiga, a qual foi tratada de *ethos,* isso no Século VI.a.c. Na época possuía uma conotação interpretada como "morada dos cidadãos" que era uma representação alusiva onde todos aqueles que seguissem fiel e religiosamente os preceitos das leis determinantes, que surgia dos bons hábitos e costumes, receberiam em troca a proteção do Estado. Posteriormente adquiriu um caráter cientifico quando o termo ganha uma definição de ciência da moral e filosófica, em outras palavras: "ciência da conduta humana perante o ser e seus semelhantes." (ZENAIDE; FERREIRA; NÁDER., 2008, P.36), de acordo os tais autores citados, por outro lado, a moral se pauta na reflexão dos padrões, e regras norteadoras do que é ético, ou seja, sem levar em conta o paternalismo ou o pertencimento voltado aos interesses particulares.

No nosso entendimento há um limiar muito tênue entre a ética-moral com as obrigações pré-estabelecidas do dever funcional perante as organizações respaldadas nas leis, normas, decretos, regimento etc., pois são padrões determinantes que servem para manutenção no emprego e representam o modo

---

[4]Vitimologia é uma área bastante promissora, e tem cursos universitários nos Estados Unidos e na França desde 1994 que estuda aspectos ligado as razões que levam uma pessoa torna-se vitima.

existencial de cada instituição ou órgão público, com isso, o assédio ainda é um fenômeno muito difícil de ser identificado dadas as fronteiras existentes entre os dois elementos (legalidade e ilegalidade), desse modo, a discussão em torno do assédio moral entra nesse terreno “movediço”, isto é, nasce à necessidade de uma melhor análise com o propósito de conhecer os contornos e características dos fundamentos ético-moral e o respeito às particularidades de cada ser humano no campo da moral ou daquilo que é entendido como sendo um ato de injustiça. Numa perspectiva mais organizacional, as empresas ou instituições públicas ditas fechadas e isoladas segundo Goffman (*apud* ETZIONI, 1973), possui uma natureza marcada por ordem e normas burocráticas que ao se direcionarem a uma seara onde se procura suplantar aspectos individuais importantes inerentes a identidade da personalidade de cada ser humano, molduras peculiares que passam pela dignidade da pessoa humana, que infelizmente se dissolvem em face da exigência que cada pessoa possui de continuar preservando o seu emprego, sendo obrigado a se submeter ao pesado jugo abusivo do perverso, onde reconhecidamente, violam os direitos fundamentais já recepcionado pela lei positiva, por isso, Goffiman (1987) caracteriza as pessoas sob essa égide com um perfil que o leva a uma vida formalmente administrada, desempenhando uma continua jornada, quase que ininterrupta de trabalho, de modo que chega a ser considerado esse como extensão de sua casa segundo análise do autor citado acima, o endurecimento ao acolhimento da dignidade humana, propicia práticas excessivas impostas que asfixiam a vida privada. Exemplo como esse, foi verificado também na Escola da Administração Clássica do século XX e, dos Tayloristas, modelo pautado no mecanicismo, que buscavam resultados acima da capacidade humana, o qual era instigado de maneira desumana. Em relação a essa questão, Correa (2010 *apud* MOTTA, 2006), vai corroborar dizendo que o sentido da repetição nas etapas da produção seria para que o indivíduo não perdesse o ritmo, momento em que ele apenas executava a tarefa que lhe fora delegada, excluindo qualquer margem para a criatividade individual. Um filme antológico é “Tempos Modernos” protagonizados por Charles Chaplin. Este demarca bem o momento histórico, do advento da 1ª Revolução Industrial na Europa, século XVIII, período de abertura ao desenvolvimento, mas também marcado pela tolerância da indignidade humana, quando se via homens, mulheres e até crianças trabalharem como escravos em troca de uma ínfima remuneração, os quais eram obrigados a cumprir uma jornada

que ultrapassava até 18 horas de trabalho em ambientes insalubres, debaixo de pesado jugo. Todos esses aspectos históricos já apontavam para medidas extremamente necessárias no âmbito das relações trabalhistas, enquanto isso, o assédio moral se infiltrava sutilmente, de modo, que desrespeitos notórios passavam a ser encarados com normalidade no processo de convivência interpessoal.

Quanto à deontologia, de acordo com Marconi Pequeno[5] (*apud* ZENAIDE; FERREIRA; NÁDER, 2008, p. 23), foi um termo criado pela primeira vez em 1834 pelo filósofo inglês Bentham que o conceituou como teoria das normas ou conjunto de regras de conduta. Para Kant (1980) o conceito vincula-se ao dever de ação de cada profissional, regulando os comportamentos, de modo que, cada profissão deve ter o seu próprio código de conduta. A dificuldade está, portanto, na distinção (ou separação) do que deve ser um simples dever e o que se torna meramente imposição excessiva, ou seja, uma confusão de papéis. Para alguns, pode ser conceituado simplesmente como um modelo que ganha simpatia, ou como um método ideal de subordinação e de controle.

Michel Foucault um dos mais reconhecidos filósofos contemporâneos, autor da obra considerada pela crítica como responsável em alterar o modo de pensar e fazer política social no mundo inteiro, cuja edição original data do ano de 1975[6], traduzida para o português com o título “Vigiar e punir: nascimento da prisão”, interpretava as formas punitivas como uma maneira de manter a estreita dependência aos padrões da lei, de modo que qualquer desvio deveria ser expiado os erros na própria carne, o qual reflete a natureza do delito no corpo do condenado, era uma forma de colocar em prática a vingança do soberano sobre o corpo do criminoso. Logo, a obediência às normas justifica a existência das punições, que no passado eram realizadas como verdadeiros ritos que serviam como vitrine para os demais através de castigos corporais em plena praça pública.

Já na contemporaneidade, houve um deslocamento na maneira de aplicá-los desta vez restringindo direitos, penalizando agora a consciência dos criminosos e não seus corpos, na chamada “arte das sensações”, que na modernidade um exemplo disso são as prisões, que hoje assume uma conjectura de reflexão aos erros cometidos, pois a perfeita punição não é a morte, e sim a retribuição a qual

---

[1]Pós-doutor em Filosofia pela Universidade de Montreal (Canadá). Docente do Programa de Pós- Graduação em Filosofia e membro do Núcleo de Cidadania e Direitos Humanos da Universidade Federal da Paraíba.

[6] O título original dessa obra de Foucault é “Surveiller et punit”,

deve ser feita aos poucos. A dor gerada pelo suplício, sofrimento impactado pelo castigo, era à expiação cometida atroz, seria a morte antes, um livramento da punição, por isso, para Foucault (1975, p.1) o suplício “é a arte de reter a vida e estender a morte em mil pedaços”, devendo ser pública para manter a subordinação e o medo de errar, talvez seja por esse motivo que o militarismo seja um modelo tão fascinante de dominação, que puni com rigor os insubordinados.

Nesse viés, o próprio Estado usa da violência para controlar a própria violência, como instrumento de contenção e obediência. Um exemplo desse tipo de controle são as ações policias que se realizam com propósito de cumprir certa determinação judicial de uma desapropriação de terra ou de um prédio público ou privado invadido, ou um caso de legitima defesa, que permite uso com moderação à injusta agressão com vistas a salvaguardar a vida da própria pessoa e de outrem, todos seus elencados são elementos que não excluem a tipicidade, mas sim, a punibilidade.

Essa compreensão perpassou e alcançou guetos menores da vida em sociedade, como nas organizações públicas e privadas que obedecem a uma cadeia de controle hierarquizada, seja no próprio ambiente familiar, empresa, escolares sempre permeadas por normas e, aplicadas punições quando tais normas forem violadas. É o que podemos chamar de violência “moderada e legitimada”, sendo repudiados os excessos (excesso punível). É, pois, nesse contexto complexo que se estrutura a organização social e de onde faz surgir à figura do assédio moral em polos opostos conflitantes: de um lado o perverso e, do outro a vítima, relação que alimenta um dos mais intrigantes fenômenos.

2.2 Deturpações da palavra assédio moral

Na análise de Souza Júnior (2004) a deturpação envolvendo o termo assédio moral com outras situações que não o caracteriza, acaba gerando um clima de insegurança desnecessário e desconfortável, por pura confusão ao seu real significado. É a denominada “vitimização” onde o indivíduo se coloca como vítima de tudo, porém, muitas vezes são empregados paranoicos, ou aqueles com o propósito de má intenção, ou ainda, os que fazem alegações falsas, erros de gestão por causa de uma chefia incompetente, confusões profissionais e pessoais, distúrbios

psicológicos etc. Exemplos de casos que se assemelham ao fenômeno do assédio, porém deixa de sê-lo por não reunir os elementos que os descrevem.

O assédio sexual é diferente do assédio moral, apesar de guardar certa relação, mas o objetivo do primeiro é dominar a vítima sexualmente, usando a chantagem, por outro lado, o segundo, visa eliminá-la do mundo do trabalho pelo "terror psicológico" (DE SOUZA JÚNIOR, 2004, p.43). Pois, nesse último são necessárias duas categorias: duração no tempo e eliminação da vítima no local do trabalho. Embora não sejam iguais, um pode levar ao desencadeamento do outro, quando a pessoa assediada rejeita o ato libidinoso, e o assediador passa a promover retaliações de vingança contra a vítima, conforme afirma Guedes (2003).

2.3 O Assédio Moral como um instrumento de poder do Estado

Para Clastres (*apud* RIBEIRO, 2012), o conceito de Estado moderno resvala na ideia de poder de subjulgamento e de dominação sobre os mais fracos injetando de maneira violenta a sujeição de sua cultura sobre outra. A título de exemplo temos o processo de aculturamento ocorrido com a população indígena. Em diversos países, entre eles, o Brasil, o índio, através de um processo de "socialização" forçada, e nos moldes dos valores do branco europeu, teve arrancado a sua identidade natural, tudo em nome de um escravismo selvagem, forçando o povo indígena trabalhar em diferentes setores produtivos com vistas ao lucro excedente dos donos dos meios de produção; este por sinal representa um comportamento mercantilista típico da sociedade modernista. Mas, para isso foi preciso fazer uso da prática violenta (apesar de legal) do Estado, ou seja, "[...] estigmatizarão das categorias ditas anormais, pois que, "criminosas" sobre as quais deve recair o poder coercitivo" (RIBEIRO, 2012, p.33). Corroborando com essa análise Durkheim (1972) considerou a punição, o elemento essencial de manutenção da ordem.

Na concepção de Foucault (1975), o exercício da disciplina é a válvula propulsora da ordem e, o desvio dos preceitos legais, gera a desordem fazendo o homem voltar a seu estado de natureza. Desse modo, de acordo com Thompson (*apud* RIBEIRO, 2012) era o Estado, na figura do soberano, o responsável por regular as relações humanas na sua *polis* (cidade-estado), evitando que o desmantelamento e as revoltas se espalhassem em épocas de crise. Para tanto, o

governo assumia os rumos da sociedade, a exemplo do controle feito à fixação dos preços do pão, da farinha e dos grãos, fechamento dos portões dos mercados. Tudo com o propósito de manutenção e preservação da ordem.

Ainda sobre a importância de mantimento do controle das ações humanas, uma boa pedida é a obra cinematográfica da Senator Filmes intitulada “A experiência” que retrata a história de pesquisadores, que decidem fazer testes com seres humanos acerca de seu comportamento sob condições extremas, para tanto, foram convidados pessoas de vários perfis, etnias, graus de escolaridade e profissões diferentes que passaram por uma rigorosa triagem (testes psicológicos e físicos para saber as reais condições dos participantes) onde os mesmos ficariam isolados por um período de 14 dias de experiência num lugar fechado, tendo suas atividades usuais e sua liberdade ceifadas provisoriamente. Por sua voluntariedade, essas pessoas receberiam ao final da experiência, um atrativo valor (quatorze mil marco). Os sujeitos eram escolhidos ao acaso por computador e eram divididos em dois grupos: dos presos, para cumprir a pena, e dos agentes penitenciários cujo papel seria os mesmos de uma situação normal num presídio (manter a ordem e a paz e fazer cumprir as normas). O primeiro grupo era supervisionado 24 horas por dia e as regras, uma vez descumpridas, acarretaria em punição, inclusive sendo terminantemente proibido o uso da violência sob pena de ser eliminado da experiência, se assim procedessem, seriam também privados dos direitos civis, sofreriam pressões. Tudo parecia muito simples e concatenado numa estrutura absolutamente controlável, entretanto, no decorrer do enredo a situação foi saindo do controle dos pesquisadores, já se reconheciam comportamentos violentos desenvolvidos pelos sujeitos submetidos à situação de estresse elevado, logo nos primeiros dias da pesquisa, chegando aos extremos de ambos as partes. De um lado, o limite da exaustão auferido em razão do alto grau de cobrança e perversidade com os quais eram submetidos (presos), do outro a sagaz violência desmedida se tornando verdadeiros algozes (guardas).

Ainda sobre a experiência, um dos participantes ao ser indagado acerca de assuntos familiares se irrita com a pergunta, com isso se dirige até a sela e, usando da autoridade recebida desconta a raiva num dos enclausurados. Como é possível observar, as regras começam a ser aplicadas por questões pessoais, havendo perseguições e humilhações individualizadas e coletivas. Um dos personagens havia lido num livro que certa situação de distúrbio e descontrole da ordem, a melhor

maneira para controlar era usar a humilhação (ideia implementada já no 2º dia da experiência). Assim, os presos tiveram suas roupas tiradas e camas desarrumadas, mãos e pés acorrentados na grade, molhados e no escuro. Isso seria o prenúncio do comportamento violento extremado que estava por vir no desfecho da trama, vez que, se percebe o desenvolvimento de uma máxima capacidade do ser humano de aglutinar o poder excessivamente ao seu bel prazer, ao ponto de não se entenderem mais, nem mesmo entre eles, podendo culminar em mortes. A interrupção da experiência era algo necessário, mesmo assim, foi dada continuidade, chegando ao ponto dos próprios condutores da análise, tornarem-se vítimas de suas cobaias.

Fazendo uma interpretação do enredo do filme, se percebe claramente a entrega demasiada do poder a alguns sujeitos, que sem o devido cuidado, pode levar a caminhos sem volta, por isso, vale um velho dito popular e muito pertinente à nossa discussão "Quer conhecer o homem dê poder a ele."

O Estado dominador, direta ou através de seu poder delegado usa as mesmas práticas de antes. Através das leis coercitivas busca disciplinar as pessoas com o propósito de conviverem em harmonia, todavia os excessos, que extrapolam os limites legais permite gerar figuras opressoras revestidas de autoridades que ao fazerem uso desse poder com vistas a oprimir seus subalternos, criam um ambiente de medo e de perseguição. "[...] A lei é um projeto [...] dá existência a anarquia, ao traçar a linha que divide o dentro e o fora". Ribeiro (*apud* BAUMAN, 2005, p.43). Apesar da implementação e estabelecimento ao perfeito equilíbrio entre os ditames do direito positivo, ainda há um limiar tênue entre o anarquismo e arbitrariedade com o legal uso do poder moderado pelas autoridades constituídas, pois pelo princípio da reserva legal e da anterioridade de lei penal diz: "não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena, sem prévia previsão legal".

Nas organizações trabalhistas, nas relações familiares, entre docentes e discentes, no quartel entre praça e oficias etc., devem ser observados os limites norteadores da legalidade afinados ao respeito da dignidade da pessoa humana, pois a linha de fronteira está muito próxima ao cometimento de assédios e abusos, tanto por parte da vítima, que pode estar demasiadamente envolvida num jogo de dominação perversa de assédio moral sem notar, por outro lado, o assediador imbuído de seu desejo de anular sua vítima por questões puramente pessoais.

Por essa razão, é necessário se tomar as devidas providências intervencionistas, pois a situação pode alçar níveis preocupantes, como a prática de

suicídio, cuja conduta é descrita por Silva (2010)[7] como um ato de desespero do assediado por não suportar a coação de seus algozes, pois arranca a sua capacidade de defesa e resistência tornando-a impotente em face das situações impostas, algumas vezes até imperceptíveis conforme já mencionado.

2.4 Assédio Moral no âmbito privado

Conforme aponta De Souza Júnior (*apud* HIRIGOYEN, 2002), o assédio moral é um fenômeno que está enraizado em todos os aspectos da vida humana Comumente encontramos na relação entre os casais, uma dominação de gênero, em que um vai anulando a liberdade do outro. Tal anulação costuma se revelar na perda da vontade de viver em função de uma perseguição asfixiante, que fatalmente desemboca em violações aos direitos humanos e exposição da vida privada repercutindo na saúde física e psíquica. De acordo com Boulding (1981), durante muito tempo na história da civilização, as mulheres se mantiveram encarceradas dentro da própria casa, sendo renegada a um papel secundário na relação conjugal. Saffioti (1997) lançando mão de uma pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE) onde mostrou que 63% das violências físicas cometidas dentro do lar, mais do que a infantil, são direcionadas ao público feminino, ressalta ainda Giffin (1994) que elas são muitas vezes consideradas, propriedade dos homens, que as faz se submeter a um jugo muito pesado, embora, venha ocorrendo uma mudança significativa com a denunciação aos abusos e assédios.

A violência moral no âmbito doméstico, segundo Da Silva; Pinto (2003) também é denominado de violência intrafamiliar. O reconhecimento da ocorrência desse tipo de conduta dentro de casa é encarado com mais atenção pelas autoridades competentes, pois historicamente por não haver a denúncia, os dados estatísticos eram insignificantes. Por outro lado, a ausência das denúncias se justificava muito em função da impunidade em relação aos agressores. Somente após, a criação de leis que punem com mais rigor os infratores, a exemplo da Lei 11.340/2006, a Lei “Maria da Penha”, as vítimas (a maioria composta por mulheres) despertaram para a importância de denunciar seus algozes. Alegoricamente tomando como referência a Bíblia há um personagem cujo nome é José, filho de

---

[7] Ana Beatriz Barbosa Silva autora da obra intitulada “mentes perigosas nas escolas: bullying”. Editora Fontanár (2013).

Jacó, que era pastor de ovelhas. José possuía irmãos que o colocava com uma má fama junto ao pai, tudo por causa de inveja que sentiam da relação existente entre José e o seu pai, um amor paterno diferenciado. Em razão disso, a relação entre os irmãos e José era conturbada, mesmo assim, José mantinha a discrição e a perseverança de que um dia aquela inveja cessaria. Em certa ocasião, os mesmos chegaram a cogitar a sua morte. Para tanto, decidiram lançá-lo em um poço vazio, o qual acabou sobrevivendo. Mas, posteriormente foi vendido aos mercadores como escravo, e no Egito repassado para um capitão da guarda do Faraó de nome Potifar. Vejamos a citação que remete a essa passagem bíblica.

> [...] Estas são gerações de Jacó: sendo José de dezessete anos apascentava as ovelhas com seus irmãos,..., e José trazia uma má fama dele a seu pai. Vendo, pois seus irmãos que seu pai amava-o mais do que a todos os seus filhos, porque era filho de sua velhice. (BÍBLIA, GÊNESIS, 37: 2-3, p.43).

O assédio moral, que também se manifesta no seio da família é uma espécie de violência velada que nasce a partir de um conceito errado que os agressores tentam fazer de uma pessoa perante a sociedade, diante da qual apresenta um comportamento diferenciado, despertando a inveja de seu algoz. É sempre o envolvimento de uma relação dominador e dominado, em que um sobrepõe-se em relação ao outro, cerceando sua liberdade. É o caso da violência doméstica entre gêneros, em que geralmente, a mulher, tem a sua capacidade pessoal de desenvolvimento anulada.

> [...] violência, em seu significado mais frequente, quer dizer uso da força física, psicológica ou intelectual para obrigar outra pessoa a fazer algo que não esta com vontade; é constranger, é tolher a liberdade, é incomodar, é impedir a outra pessoa de manifestar seu desejo e sua vontade, sob pena de viver gravemente ameaçada ou até mesmo ser espancada, lesionada ou morta. É um meio de coagir, de submeter outrem ao seu domínio, é uma violação dos direitos essenciais do ser humano. Assim, a violência pode ser compreendida como uma forma de restringir a liberdade de uma pessoa ou de um grupo de pessoas reprimindo e ofendendo física ou moralmente. (MELO; TELES, 2002, p.15).

A tragédia grega antiga citada por Silva (2010) deixou um dos seus maiores legados para a civilização ocidental, praticado hoje pela teledramaturgia e em programas policialescos que faz muito sucesso. Na referida tragédia, o drama ocorre

quando um herói trágico luta contra um fator transcendental que controla e determina o fluxo dos acontecimentos. É tão forte a influência deste, que ele sofre as consequências por ter desafiado o destino que apraz o autor do feito (fator). A narrativa a despeito é tão instigante que prende a atenção dos expectadores movidos por múltiplos sentimentos: raiva, piedade, horror, pois justifica a "catarse", uma espécie de apreciação pelo sofrimento[8]. Seria por isso, que tanto nos interessamos pelos acontecimentos trágicos da vida real? A contumaz prática da violência nas telas da TV transpõe o dia a dia das pessoas se diluindo de inúmeras maneiras, e uma delas sem dúvida é o assédio moral, uma forma que ataca a estima do indivíduo, debelando a qualidade de vida no trabalho e perpassando em todos os aspectos sociais, causando-lhe males sem precedentes.

2.5 Assédio Moral na Escola (Bullying)

A palavra "Bullying", considerada como uma espécie de assédio, sempre visando à humilhação pública e sistemática foi muito difundida na Inglaterra e significa tiranizar, na atual conjectura vem sendo mais aplicada ao contexto escolar, mas, preserva as mesmas origens de quando passou a ser difundida, isto é, tripudiar usando o nome da pessoa. Quando ocorre no âmbito da escola, costuma envolver crianças e adolescentes e, geralmente as agressões verbais ocorrem entre os colegas ou por parte de uma professora em relação ao aluno etc. (PALÁCIOS; REGO, 2006).

A forma mais comum do "Bulliyng" ser identificado é seguindo as orientações dadas pela Associação Brasileira de Proteção a Criança e Adolescente (ABRAPIA), que através do Programa de Redução do Comportamento Agressivo entre os Estudantes, trouxe essa questão à baila, quando realizou em 2006, uma pesquisa sobre a ocorrência desse fenômeno nas escolas de ensino fundamental e médio, revelando uma distribuição perigosa dessa conduta encarada, muitas vezes, com naturalidade entre os discentes. Entretanto, na nossa concepção, a situação deve vista com preocupação, pois o problema deve ser coibido na base para que se evite formar futuros adultos afinados com o desrespeito para com seu próximo. Na

---

[8] Interessante registrar que o sucesso de público se preserva nos dias atuais, igual ao que ocorria na antiguidade.

verdade, trata-se de uma forma de assédio moral, com todas as suas características, porém, voltado ao âmbito escolar.

A escritora Ana Beatriz Barbosa Silva (2013) apresenta uma coletânea de várias pessoas conhecidas nos variados meios que atuam, mas foram vítimas de bullying, fenômeno bastante disseminado, dentre as quais se podem destacar a cantora Madonna, a qual revelou ser de família tradicionalmente católica e de padrões rígidos. Por essa razão se rebelou, modificando seu estilo de se vestir e negando a tradição religiosa da família, sendo alvo de inúmeras formas de exclusão por não acompanhar os padrões das jovens de sua idade. Apesar das perseguições vividas na escola onde estudava, conseguiu superá-las através da arte (dança e música).

Outra grande celebridade de nossos dias, o diretor consagrado de Hollywood americano, Steven Spielberg, teve uma vida marcada por discriminações. Por causa de sua origem judaica e pobre sofreu muitos ataques antissemitas chegando ao ponto de querer negar sua natural condição, mas apesar de todas as formas adversas de violências que passou, conseguiu se sobrepor aos obstáculos ainda na infância, em razão do talento nato, filmava, junto com as irmãs, tudo que via ao seu redor com a câmera-8 na mão.

Na fase adulta foi responsável pelo mais fiel e sensível descrição do horror do nazismo e do holocausto, ao dirigir o filme “A Lista de Shindler”, tendo arquivados mais de 50 mil depoimentos de sobreviventes do holocausto de diversos países, sem contar com cinco documentários. Suficiente para que jamais o mundo se esqueça das vítimas da intolerância, do preconceito e da tirania.

2.6 Tipologias do Assédio Organizacional

O assédio moral no nível das organizações do trabalho apresenta variedades que para uma melhor compreensão didática podemos dividi-lo em três tipologias: o assédio vertical ou estratégico ascendente, menos comum, praticado do subalterno contra seu superior (assédio ascendente), geralmente com vistas a obter alguma vantagem. Trata-se de uma chantagem feita contra o chefe:

> [...] Um assédio ascendente (vertical) praticado por subalterno e dirigido, portanto, a superior hierárquico visa finalidades [*sic*] concretas: organizar a resistência à autoridade, obter uma melhoria das condições de vida. (GUIMARÃES *apud* SEIXAS, 2006). Ou o inverso, de cima para baixo, vertical (descendente) ou assimétrico também chamado de 'bossing' o mais comumente encontrado no âmbito organizacional e nas relações sócias. (DA SILVA *apud* TROCOLLI, 2006, p.58-59).

Hirigoyen (2006) também descreve os vários tipos de assédio que se manifestam nas relações de trabalho. A primeira delas seria a agressão moral descendente: é aquela que ocorre do chefe em relação ao seu subordinado. Em relação às posições hierárquicas na estrutura militar, esse tipo de assédio ocorre na superioridade hierárquica que o oficial (tenente a coronel) ocupa em relação à praça (de soldado ao suboficial). A agressão ascendente ocorre de inverso, ou seja, da praça contra o oficial, o que obviamente é muito incomum, e finalmente, aquele tipo em que se dá em linha horizontal, entre pares de mesma graduação ou postos (entre dois soldados, dois sargentos etc.).

> Um assédio descendente (vertical) praticado por superior hierárquico e dirigido, portanto, a subalterno visa o [*sic*] reforço da autoridade, a melhoria da produtividade, o reforço da cultura de empresa, etc. Mas, estes são objetivos gerais e permanentes. A noção de assédio comporta finalidades mais imediatas: em um assédio ascendente, obter resultados imperativos, reforçar ameaças, denunciar as injustiças mais patentes. Em um assédio descendente, se quer [*sic*] não apenas reforçar as obediências, mas, de maneira eventualmente brutal e urgente, impor comportamentos conformistas, ameaçar de sanção as resistências, alimentar um clima de medo ou de resignação. (GUIMARÃES *apud* SEIXAS, 2006, p.32) (**grifo nosso**).

Conforme preleciona Da Silva (*apud* THOME, 2008), o comportamento sarcástico do chefe para se sentir prestigiado por ele normalmente ocorre notadamente por meio de uma situação de vantagem e dominação do agressor sobre a vítima. A essa situação é associada um poderoso poder de liderança que é legitimado através da força física ou intenso assédio psicológico. Quanto ao número de envolvidos, pode haver um ou mais, ganhando dessa maneira reforço exponencial, com isso, seu território de ação é ampliado, o que obviamente aumenta o leque de vítimas. Concordamos com Silva (2010) quando admite que o assediador é uma pessoa que tem uma verdadeira aversão às normas, entretanto, as usa no seu projeto de anulação contra a vítima.

Por fim, cabe destacar que apesar do assédio moral, algumas vezes se manifestar de modo subliminar, todavia para os assediadores, sempre almejam um público passivo de espectadores para a concretização de suas maldades.

3 O ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DOS DIREITOS HUMANOS

A discussão em torno dos Direitos Humanos teve início de modo mais efetivo, após a II Guerra Mundial inspirada a partir da manifestação de duas correntes representada por Thomas Hobbes e Kant, onde na Jusnaturalista há a concepção em que os direitos adquiridos pelo indivíduo decorrem de sua condição de existência natural, ou seja, já nasciam com a pessoa, cabendo ao Estado, tão somente, o dever de proteger. Já a corrente Historicista remete-se ao surgimento dos direitos modernos fundamentais como um processo de acontecimentos históricos e de conflitos sociais. Portanto, a partir da contribuição dessas correntes e dos atos de destruição humana, com as duas grandes guerras mundiais, é que no ano de 1945, é criada a Organização das Nações Unidas (ONU), que surgiu com o propósito de preservar os direitos mais basilares da humanidade (direito à vida, à liberdade, a livre expressão, à propriedade etc.). Três anos depois, é promulgada a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), segundo Bobbio (2003) baseado nos três lemas da Revolução Francesa de 1789 (Igualdade, Liberdade e Fraternidade).

De acordo com Morais (2001), mesmo diante desses paradigmas para a humanidade, ainda encontramos discrepâncias entre o que está escrito no direito positivo e o que ocorre na prática, ou seja, em plena vigência dos direitos fundamentais no mundo e sua consequente positivação em praticamente todas as Constituições, ainda é possível presenciar países africanos sofrer com a fome e com as epidemias; conflitos no Oriente Médio, entre israelenses e palestinos, dizimarem milhares de civis inocentes. Portanto, como preleciona Souza Júnior (*apud* PERELMAN, 2002, p. 400-401) “os Estados são incumbidos de proteger esses direitos e de fazer que se respeitem as obrigações” cumprindo aquilo que assumiu perante a comunidade internacional no reconhecimento da existência legal dos Direitos Humanos. Desse modo, o grande desafio no momento não é apenas a proteção, mas também, a consolidação de tais direitos, que conforme já dito faz parte do ordenamento jurídico, possibilitando que o homem sai do seu estado

natural e de resistência para o direito positivo tutelado pela jurisdição estatal. Acerca desta questão, afirma Souza Júnior (*apud* BOBBIO, 1992),

> Quando os direitos do homem eram considerados unicamente como direitos naturais, a única defesa possível contra a sua violação pelo Estado era um direito igualmente natural, chamado direito de resistência. Mais tarde, nas Constituições que reconheceram a proteção jurídica de alguns desses direitos, o direito natural de resistência transformou-se no direito positivo de promover uma ação judicial contra os próprios órgãos do Estado. (p.91).

Dotado de garantias dentro de uma comunidade igualmente merecedora, o indivíduo enquanto parte integrante do Estado Democrático torna-se herdeiro de direitos intransferíveis, também chamados de direito público. Todavia, para que esses direitos sejam garantidos é necessário à tutela do Estado, por isso, diz-se que tais direitos não são suficientes em si mesmos, devendo o indivíduo que se sentir prejudicado procurar à tutela jurisdicional.

Toda sorte de exploração da sociedade moderna surge pela injustiça social, preço que se paga pelo desenvolvimento necessário, mas que não consegue alcançar a distribuição igual para todos, visto que sempre excluiu principalmente os mais frágeis, ou aqueles que não contribuíam para corrida desenvolvimentista do capitalismo selvagem. As conquistas históricas relacionadas aos Direitos Humanos nunca foram gratuitas, ao contrário, sempre foram alcançadas por meio de muitas lutas. Nesse sentido, Comparato (2004) aponta para a necessidade de se buscar vários refúgios, diante de processos de insegurança presentes nos quatros quadrantes da terra, por isso, e como tal, a questão do trabalhador em seu ambiente de trabalho é tão importante, tornando-se objeto de muitas discussões pela comunidade internacional, sendo a sua violação, uma agressão aos Direitos Fundamentais da dignidade humana.

Apesar dos avanços conquistados ainda convivemos com graves problemas, demonstrando que há uma dicotomia entre a concretização de uma sociedade mundialmente justa e igualitária, desejada por muitos, que se contrapõe a uma realidade constituída por uma maciça multidão de famintos e excluídos socioeconomicamente distribuídos em várias partes do mundo, inclusive nos países desenvolvidos. Esse quadro, de acordo com Piovesan (2003) compromete os valores da universalidade das garantias e indivisibilidade de direitos, dentro de uma

conjectura extremamente desigual, em que os deveres prevalecem sobre as garantias dos particulares, por isso, Bobbio (1992) declarou que o valor da moral nasceu para valorizar apenas o coletivo e que não comprometa a ordem econômica.

No âmbito das relações de trabalho, a União Europeia declarou que “o assédio e o assédio sexual, na acepção da presente diretiva são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos” (Medida Diretiva 76/207/CEE). Os danos morais que surgem em decorrência do assédio moral foram equiparados à prática da discriminação e, igualmente devem ser prevenidos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada no primeiro pós-guerra, em 1919 por ocasião do Tratado de Versalhes com o fim da Primeira Guerra Mundial fundando-se na convicção primordial que só haverá paz universal e permanente somente baseado em justiça social. Os direitos dos trabalhadores também serão incorporados mais tarde por outros instrumentos internacionais, a exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); os pactos internacionais sobre direitos civis e políticos e de direitos econômicos, sociais e culturais, de igual modo, registra-se em 1986, a Declaração em que se reconhecem os direitos do ser humano como sujeito central do desenvolvimento de qualquer nação.

Em relação ao assédio moral, a OIT, por meio da Convenção nº 111, transcreveu um conjunto de elementos que configuram tal manifestação. Desse modo, cada nação que assinou a referida Convenção, deve obediência às referidas instruções, criando instrumentos normativos, no sentido de que tais instruções sejam cumpridas. A despeito dos tratados internacionais se podem conceituar da seguinte maneira:

> Artigo 2º [...]
>
> 1. Para os fins da presente Convenção:
> a) "tratado" significa um acordo internacional concluído por escrito entre Estados e regido pelo Direito Internacional, quer conste de um instrumento único, quer de dois ou mais instrumentos conexos, qualquer que seja sua denominação específica [...]. (TRATADO DE VIENA, ART. 2º, 1969).

Segundo Rezek (2010, p.14), a doutrina conceitua Tratado como sendo: “Todo acordo formal concluído entre pessoas jurídicas de direito internacional público, e destinados a produzir efeitos jurídicos”. No caso do Brasil, a Constituição Federal de 1988, através da Emenda Constitucional nº 45/2004, diz que, os Tratados

e Convenções Internacionais quando versarem sobre a matéria de Direitos Humanos terá o mesmo valor que as Emendas Constitucionais (parágrafo 3º do art. 5º da CF). A Convenção de Viena realizada em 1969, regulamentou os processos de nacionalização dos Tratados entre os Estados-Nações. Nesse sentido, é muito importante na incorporação no direito positivo as normas alienígenas, em que as partes se comprometem a cumprir um pacto externo, matéria de direito internacional de respeito ao princípio da boa fé e o princípio da pact sunt servanda colocando na mesma paridade de leis ordinárias daquele país.

Segundo Bobbio (1992) a responsabilidade dos países que adotam procedimento semelhante, amplia-se consideravelmente no que se refere à necessidade de coibir de forma preventiva e repressiva as práticas do assédio moral que se manifestam de várias maneiras: medida destinada a excluir uma pessoa; ataques persistentes e negativos destinadas a uma pessoa em particular; manipulação da reputação profissional e pessoal mediante a exposição pública e ridicularização; abuso de poder e menosprezo; ordens absurdas e com limites de tempo impossíveis de serem alcançados; controle pessoal do rendimento desmedido e inapropriado. A matéria é de grande relevo, pois em 1997, o Diretor Geral da OIT, Juan Somavia, por ocasião da 87ª Conferência Internacional do Trabalho, fez o seguinte comentário: "o objetivo fundamental da OIT, hoje é que cada mulher e cada homem possam ter acesso ao trabalho descente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade." (CECATO *apud* SILVEIRA, 2007). (grifos nosso).

Fazendo um apanhado histórico acerca do processo de integração da questão dos Direitos Humanos no mundo do trabalho, tomando como base todo cabedal teórico, recorremos ao livro de Zenaide (2008, p. 114 –116). A autora faz toda uma descrição das questões que envolvem a dignidade do trabalho, mostrando o importante papel que a OIT ocupa como organismo mundial no que tange à concretização e universalização de direitos e condições laborais mínimas ao trabalhador. Mas foi em 1998, que o supracitado órgão adota e exterioriza ao mundo a Declaração dos Direitos Fundamentais do Trabalhador, documento que agregou valores, forçando os países envolvidos a adotarem os preceitos nele contidos. O Brasil, por exemplo, os agregou na sua carta magna, vejamos quais são eles:

- A liberdade sindical e o reconhecimento da convenção coletiva de trabalhadores (Convenção de nº 87 e 98);

- A eliminação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório (Convenção nº 29 e 105);
- Erradicação do Trabalho Infantil (convenção nº 138 e 182);
- Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenção nº 100 e 111).

O Brasil confirmou todas eles, exceto a Convenção nº 87, muito embora a nação se obrigue a honrá-la independentemente de ratificação. Nesse contexto, portanto, as questões relacionadas ao trabalhador persistem e se sobrepõe a qualquer iniciativa contrária, pois cabe ao Estado brasileiro cumprir o seu papel de garantidor de tais direitos sob pena de sofrer sanções, devendo coibir duramente no plano interno, os abusos do poder diretivo dos empresários e "na própria carne" no seio da administração pública direta e indireta, sobretudo, quando administradores públicos despreparados, fazem uso da perseguição e punição, adotando práticas que humilham, assediam moralmente e invadem a privacidade do trabalhador. Em razão de tudo isso, os direitos do trabalhador ganham amplitude e relevo no cenário internacional à luz dos Direitos Humanos e gozam de primazia de prioridades nas políticas públicas, bem como de proteção jurídica.

É inegável que a história dos trabalhadores sempre foi acompanhada de muita luta, pois sempre foram excluídos da partilha da produção da riqueza, além de sofrer as injustas e o desrespeito e violação dos seus Direitos Humanos. Em nome do desenvolvimento de uma nação, milhares de trabalhadores do mundo todo, passaram a sofrer violações de toda sorte. Exemplo maior dessa exploração ocorreu com o advento da primeira Revolução Industrial do século XVIII, onde homens e mulheres e até crianças trabalhavam horas até à exaustão, além de abusos extremos de assédio moral, em favor de um mínimo de sobrevivência em troca daquilo que se convencionou chamar de "salário"[9]. Passado esse período de extrema violação aos direitos Humanos, observa-se que tais direitos são pautados nos preceitos incorporados no direito positivo pela maioria das nações afinadas com os direitos sociais do trabalho, bem como, axiomas jurídicos, econômicos, e morais. Sendo assim, não se pode perder de vista que há responsabilidades recíprocas entre patrão e empregado, sendo que o primeiro deve colaborar para a manifestação

---

[9] O termo salário veio do latim salar*ium arge*ntum "pagamento em sal" que foi uma forma de pagamento primitivo oferecido aos soldados do império romano. (MARX, 1898)

de comportamentos laborais lícitos, mas infelizmente age de modo contrário. Em relação ao empregado, Da Silva (2013) afirma que este faz questão de se encaminhar, de forma equivocada, para uma relação de derrotismo. No entanto, ambos podem contribuir para a manutenção de ambiente de trabalho digno como condição sine qua non para efetiva concretização do que reza a Constituição de valorização ao labor humano.

3.1 Breve Discussão acerca dos Princípios Ético-jurídico e Constitucional

De acordo com De Souza (2004), os princípios tem valor absoluto, não é possível relativizá-los e nem afastar a possibilidade de sua concretude, pois é definido como uma base que deve informar a norma jurídica (regras), de alcance universal, surgido da história humana.

Nunes (*apud* DE SOUZA, 2004) preleciona que dentro do sistema ético-jurídico, nenhum elemento será mais importante do que um princípio, portanto todas as normas jurídicas, deverão se pautar nos princípios norteadores, logo são de eficácia plena, ou seja, de aplicação imediata. Portanto, a não discriminação e o respeito ao ser humano é um princípio básico mundial, independentemente da adesão ou não aos Tratados e Convenções internacionais e como o assédio moral é também uma forma de desrespeito, fere frontalmente os Direitos Humanos.

Os Princípios Constitucionais possui valor axiológico, apesar disso, podem se contrapor entre eles. A Carta Magna possui inúmeros princípios, cada um com seu grau de importância, mas, quando houver conflitos entre estes, a solução será com base na interpretação do caso concreto. Por exemplo, a liberdade de expressão é um princípio constitucional, todavia ele próprio já traz a proibição ao anonimato. Contudo, há aqueles que ocupam uma escala superior, é o caso da dignidade da pessoa humana, pois é de valor incondicional, ou seja, deve existir independentemente de qualquer coisa, e também incomensurável, não é medido o tamanho de sua importância, bem como não se admite equivalência (está acima de qualquer coisa), possuindo uma dimensão qualitativa e de riqueza intrínseca, jamais quantificadora. É com base nesses parâmetros que uma pessoa será impedida de declarar/reclamar que possui mais dignidade do que outra, conforme mencionou Marconi Pequeno citado por Zenaide; Ferreira; Náder (2008).

3.1.1 Princípios Constitucionais da Administração Pública

Com base no conceito proposto por José Crevela Júnior (2010), princípio de uma ciência são proposições básicas fundamentais e típicas que condicionam todas as estruturas subsequentes. Nesse sentido, princípios são os alicerces da ciência. A CF/88 no seu art.37 dispõe sobre os cinco princípios que regem a Administração Pública.

O primeiro deles e talvez, o mais importante é o princípio da **Legalidade.** Princípio básico de todo direito público, por isso, a doutrina costuma usar a seguinte expressão "enquanto na atividade particular tudo que não está proibido é permitida, na administração pública só é permitido fazer o que a lei autorizar, deste modo, tudo que não está permitido é proibido". Na concepção de Maria Silvia Di Pietro (1990) por mais simples que seja o ato administrativo, não se pode subsistir, ou seja, conceder direitos, criar obrigações ou impor vedações, não será permitido ao administrador, sem a prévia previsão legal, isto é, tem que está expressamente na lei. Além do que, o princípio da dignidade humana, deve ser observado como condição precípua que deve compor a estrutura jurídica e ser aplicado na vida em sociedade.

Vale destacar também que os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são cláusulas pétreas irrenunciáveis não devendo ser absolutamente infringido. Muito embora se saiba, que a questão dos Direitos Humanos é um conceito eminentemente novo e que segundo Bobbio (1988) e Arendt (1979) devem ser acumulativamente construídos ao longo dos tempos, não se pode negar que as condutas assediadoras devem ser repudiadas e, o Estado tem o dever legal de reprimi-las. Conforme Alexandrino; Paulo (2013), qualquer ato que fuja da finalidade coletiva visando benefício do agente ou de terceiros de caráter particular é viciado e considerado ilegal e inválido, assim como, pode ensejar perseguições ou favorecimento.

O princípio da **Impessoalidade** segundo Meireles (1990) guarda relação com princípio da finalidade, o qual impõe ao administrador que pratique atos com fim impessoal, se abstendo de qualquer forma de favorecimento pessoal. Com base neste princípio é que foi adotado o instrumento do concurso público como meio legal para se selecionar os novos servidores. O tratamento dispensado a cada um deve ser equânime, inspirado no referido princípio, pois há forte tendência ao

favorecimento e a impunidade aos chamados “protegidos”. Do mesmo modo, não se deve aceitar leis mais complacentes com uns em detrimento de outros. É lamentável ter que admitir a omissão do Brasil em relação às prisões de caráter desumano destinadas somente aos “pretos e pobres”, ou seja, admitir que o pesado fardo da égide legal puna apenas os criminosos que ocupam posições sociais sem prestígio, pois há uma clara dificuldade de se punir os “apadrinhados” e ricos. Infelizmente essa realidade também se reproduz nas empresas, em especial para aqueles que insistem em se esquivar em manter uma conduta afinada à dignidade e primar por um salutar ambiente de trabalho. Em sentido oposto, dificilmente veremos patrões e lideranças organizacionais serem penalizados por suas condutas assediadoras. O princípio da **Moralidade** elaborou um conceito diferente da moral comum, em que o dever do administrador é de cumprir a lei não só em seu sentido formal, mas também, substancialmente, buscando, portanto, o melhor resultado para administração. Isto é, além de agir integralmente dentro da legislação visando sempre o interesse coletivo, o administrador público deve ser honesto em qualquer situação, inclusive na sua vida privada, devendo ser probo. Em face disso, a Constituição de 1988 enfatizou no seu texto a moralidade administrativa condenando atos de improbidade administrativa com a aplicação de sanções, a exemplo, das perdas dos direitos políticos, demissão do servidor público, indisponibilidade dos bens, dentre outros.

Muitos atos administrativos exigem sua **Publicidade,** ou seja, de qualquer esfera, seja ela de direito público ou privado, ainda mais o serviço de caráter público em função de sua natureza voltada ao bem comum, não pode tolerar em seu ambiente interno, condutas que desabonem a moralidade administrativa, devendo ser o principal ente a fortalecer os laços de presteza coletiva procurando tratar a todos com urbanidade e respeito, de modo a conduzir a divulgação externa de seus atos, principalmente quando se tratar do interesse público.

Diante do exposto, observa-se atualmente que uma palavra anda muito em voga, a transparência, embora já previsto na legislação como algo de cumprimento básico, todavia soa como algo novo ou como um favor dos governantes, porém, nada mais é do que, a confirmação do princípio da publicidade. Casos de assédio moral precisam ser visualizados para que comportamentos como esse não fique às escuras, mas que sejam publicizados e duramente reprimidos.

O último princípio, mas não menos importante é o da **Eficiência.** A aplicação da competência é um primado devendo imbuir-se da legalidade. Foi inserido no texto da CF/88 através da emenda constitucional nº 19, usado para limitar a discricionariedade do agente público, controlando os resultados, os meios, desse modo, buscando o pleno e perfeito funcionamento da máquina administrativa estatal, na perspectiva de que a máquina pública seja efetivamente eficiente.

Espera-se que o respeito a todos os princípios reflita na obediência às leis que proíbem práticas de assédio moral, além do que, enriqueçam o cabedal de suporte jurídico tornando mais claro a tipificação do mesmo, e não seja apenas algo tímido e pouco expressivo, para que com isso, possa desencorajar os infratores dessa prática indecorosa, extirpando-a do mundo do trabalho em todos os quadrantes possíveis, na escola e na família.

3.1.2 Estado Democrático de Direito: A busca pela consolidação dos Direitos Fundamentais

Na visão de Cabral Filho (2009) o surgimento do Estado Democrático de Direito representou uma verdadeira revolução no *status quo*, elevando a sonhada justiça social a outro patamar. A própria Constituição Federal de 1988, transformou-se num poderoso instrumento para a consolidação do Estado Democrático de Direitos, na medida em que prescreve no texto constitucional princípios essenciais, tais como: a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e o pluralismo político, com ampla participação popular na construção de um Estado que se pretenda democrático. A criação dos poderes (Executivo, Legislativo, Judiciário), por sua vez visa o perfeito funcionamento desse Estado. Poderes que guardam uma harmonia entre si, com atuação limitada e controlada, devendo agir absolutamente dentro das normas constitucionais e das leis constituídas. Visando a garantia do justo cumprimento das funções de cada um dos poderes, foram criados entes estatais essenciais à justiça. São eles: o Ministério Público (incube a defesa da ordem jurídica, do regime democrático, e dos interesses sociais e individuais indisponíveis); a Advocacia pública; a Defensoria Pública. O bom funcionamento das estruturas estatais, enquanto pilares de sustentação do Estado Democrático de Direito, é fundamental para manter o controle social. Dentre as virtudes de uma Democracia, destaca-se o

desenvolvimento entre as pessoas, anulando toda forma de privilégio, como prova de respeito à maioria em detrimento de interesse “mesquinhos” de uma minoria.

A Constituição da República Federativa do Brasil no seu artigo 1º estabelece quais direitos são basilares e fontes de sustentação para os outros direitos elencados no texto supracitado em graus de importância: cidadania, liberdade, dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o Pluralismo político.

O direito à Cidadania representa o exercício dos direitos estabelecidos na constituição. Os direitos e deveres de um cidadão devem andar sempre juntos, uma vez que ao cumprirmos nossas obrigações permitimos que o outro exerça também seus direitos.

A palavra cidadania teve sua origem na Grécia antiga que designava os indivíduos que viviam na cidade e participavam ativamente das decisões políticas e com todas as implicações da vida em sociedade, mas no decorrer da história foi adquirindo um sentido mais amplo que englobava os valores sociais do ser humano compreendendo um conjunto de direitos e deveres.

A filosofia destaca um ponto positivo e negativo em relação à liberdade, pois no primeiro caso representa o fim da servidão, ou seja, qualifica a independência do ser humano. René Descartes (1644) destaca-a como sendo um processo para uma melhor compreensão antes da tomada de uma decisão bem validada. Para Spinoza usando o pensamento que recorre de Platão (1632-1677) “a liberdade possui um elemento de identificação com a natureza do “ser”. Nesse sentido, ser livre significa agir de acordo com sua natureza”. Na concepção de Leibniz (1974, p.3), “o agir humano é livre a despeito do princípio de causalidade que rege os objetos do mundo material.” Para Marx (1844) nas obras “Manuscritos econômico-filosóficos” e em “A Ideologia Alemã”, a liberdade humana representa a constante criação prática pelos indivíduos de circunstâncias objetivas nas quais despontam suas faculdades, sentidos e aptidões.” A faculdade de escolha é, portanto, o principal meio libertário do ser humano.

O Princípio da dignidade da pessoa humana que visa resguardar a essência da pessoa considerando o ser próprio, digno e moral que segundo Da Silva (2013) constitui um lastro ético, norteador do regimento jurídico internacional sustentado pela dignidade humana, para Heidegger (1989) formulou que o “ser” irrefutavelmente “é” logo basta afirmar “sou” adquirido de forma inata para o nascido vivo. Immanuel

Kant na obra tendo o texto original traduzido por Paulo Quintela e reeditado em (2007) “Fundamentação da Metafísica dos Costumes“ (“defendia que as pessoas deveriam ser tratadas como um fim em si mesmo, e não como um meio (objetos)”, pois, as coisas e as pessoas são capitalizados e vem perdendo a sua essência.

Como já foi sinalizado, o Estado Democrático de Direito, foi fundado na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (CF/1988, art. 1º, inciso III e IV). Por essa razão, o mesmo é constituído por duas fontes: o próprio trabalhador e nas características de existência natural do ser humano.

O artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 traz o seguinte texto: “todas as pessoas nascem livres e iguais em direitos e obrigações e dignidade” (DUDH, 1948), portanto, a dignidade é usada como parâmetro fundamental para a existência de todos os outros mandamentos humanos, base das boas relações entre as pessoas. A esse respeito Sarlet (2001) afirma que a dignidade é uma qualidade intrínseca em qualquer ser humano que merece o natural respeito.

Para Morais (2003, p. 60), a dignidade da pessoa humana pode ser descrita como:

> [...] 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[...]. O direito à vida privada, à intimidade, à honra, à imagem, dentre outros, aparecem como consequência imediata da consagração da dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil. (**grifo nosso**).

E todos seja o Estado seja as pessoas físicas ou jurídicas que violarem esses preceitos tem o dever de reparar a vida humana procurando meios que colaborem para o fiel cumprimento desses princípios, evitando toda e qualquer forma de trabalho desumano e degradante. “Ninguém deve ser submetido à tortura, a tratamento ou punição cruel, desumana ou degradante.” conforme prescreve o Art. 5º da DUDH. O Art. 4º do mesmo instrumento normativo afirma: “[...] ninguém deve ser mantido em escravidão ou servidão: a escravidão e o tráfico de escravos devem ser proibidos em todas as suas formas”.

É proibido terminantemente às pessoas “[...] sofrerem interferência na sua vida privada, familiar, lar ou correspondência, nem ataque a sua honra e reputação”. “Todo ser humano tem direito a proteção da lei contra tais interferências ou ataques.” (DUDH, 1948, Art. 12º, p. 232).

Entretanto, muitas pessoas, têm a sua vida exposta publicamente por pessoas inescrupulosas, sendo alvo do assédio moral, uma das formas de violação a esses princípios fundamentais. Na maioria das vezes, as vítimas de assédio são condenadas e ridicularizadas, sem que seja levado em conta que uma violência dessa natureza pode acarretar consequências irreversíveis. A ocorrência desse tipo de “linchamento” público é muito comum nos programas de TV, sobretudo pela imprensa sensacionalista. E na maioria dos casos, mesmo pegas em flagrante delito, não é dado a essas pessoas, o direito a uma correta investigação criminal e ao devido processo legal, garantido a ampla defesa e o contraditório. Ao contrário, elas têm suas imagens exibidas, em nome de um mercado milionário que cresce e gera muito dinheiro, para a indústria da violência.

Evolutivamente se tem um cabedal de leis, decretos, Tratados Internacionais, e Convenções que cuidam de preservar a dignidade da pessoa humana, todavia ainda encontramos sérios problemas de desrespeito. Não é de se surpreender que o Brasil tivesse a sua primeira condenação em 2006, no caso de Damião Ximenes Lopes, perante a Corte Interamericana de Direitos Humanos (OEA), por descumprir proteção ao tal Pacto firmado perante essa citada corte, que deu ao caso em destaque ampla cobertura e atenção segundo relato do relatório abaixo:

> Ele [Damião] veio até ela [mãe] caindo e com as mãos amarradas atrás, sangrando pelo nariz, com a cabeça toda inchada e com os olhos quase fechados, vindo a cair aos seus pés, todo sujo e machucado, e com cheiro de excrementos e urina. Que ele caiu a seus pés dizendo: polícia, polícia, polícia, e que ele não sabia o que fazer e que pedia que o desamarrassem. Que ele estava cheio de manchas rochas pelo corpo e com a cabeça tão inchada que nem parecia ele. (ROSATO; CORREA *apud* COMISSÓN INTERAMAERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 2004, p.599).

Um Estado Nacional tem o dever e a obrigação legal e moral de garantir a integridade física e psíquica de seu povo, e ser atuante na punição aos agressores. Logo, este caso só evidencia a permissividade de casos que levantam ainda mais

suspeitas e, vez por outra, episódios de maus-tratos e de tortura. Outras manifestações violentas em níveis mais extremos, podem se apresentar implicadas no dia a dia, através do assédio moral, configurando mais uma faceta do desrespeito aos Direitos Humanos, a exemplo do caso acima descrito, que ganhou repercussão internacional, sendo inclusive, submetido à apreciação de uma Corte Internacional, pela própria inércia do Brasil.

4 ASSÉDIO MORAL NO CENÁRIO INTERNACIONAL E NACIONAL

4.1 A Perspectiva sócio-jurídica do Assédio moral no cenário mundial

A questão do assédio moral é tão grave que ganhou visibilidade na comunidade internacional, isso porque representa um ultraje e atentado a dignidade da pessoa humana, confirmando isso, é notória a obrigatoriedade da necessidade de se cumprir, por exemplo, aquilo que traz no artigo terceiro da Carta Internacional de Direitos Humanos (1948) onde determina que “todo homem tem direito à vida, à liberdade, à segurança pessoal”, diante disso é evidente que o “terror psicológico” é diametralmente oposto à vida e a segurança orgânica do individuo, pois comprovadamente trazem consequências nefastas a saúde física e psicológica ao trabalhador. O assédio moral que é um mal que tira a liberdade que através de uma conduta imposta de maneira ilegal em detrimento da plena liberdade do trabalhador. Encontrasse duramente repremida no artigo quarto e quinto da referida declaração universal, pois proíbem o trabalho escravo e cruel, degradante e desumano sobretudo, a partir da divulgação de dados pela Organização Internacional do trabalho (OIT), órgão responsável e com amplas garantias de elaborar normas internacionais sobre as questões do direito ligadas ao trabalho o qual editou em 2002 um informe sobre configurações do assédio. Neste documento revelou que as perspectivas para os próximos vinte anos são bastante desanimadoras em relação à política de gestão de pessoas pela infestação de uma política neoliberal que tão somente busca avidamente o lucro. E que isso, está trazendo muitos problemas de saúde aos trabalhadores e acaba perpassando a sua vida social, pois um indivíduo estressado se transforma numa pessoa agressiva dentro de casa, e passa a não se dar bem com ninguém a sua volta. Ainda segundo a OIT, cerca de 12 milhões de pessoas (8%) na Europa convivem com o trabalho tirano de seus patrões

(SCHMIDT, 2002, p. 127-226). Outro relatório da OIT durante a Conferência Internacional de Traumas no Trabalho sediada em Joanesburgo em novembro de 2000, deu conta que 53% dos trabalhadores na Grã-Bretanha se diziam vítimas do assédio, e 78% confessaram terem presenciado algum fato dessa natureza conforme Schmidt (2002). Já na França, berço dos estudos sobre assédio moral, a mesma consulta mostrou que 30% dos franceses disseram sofrer do mesmo fenômeno e 37% serem testemunhas, e o resultado do acometimento dessa conduta não imuniza ninguém, seja gestantes, deficientes, idosos, homens e mulheres.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) o assédio cria no ambiente de trabalho um risco a saúde dos indivíduos e para a segurança, e advém do mau uso da autoridade, gerando incapacidades ao ofendido para se defender (OMS, 2004). Na França, já existe uma lei (73/2002) que traz a definição e os atos danosos denunciados pelas vítimas de assédio moral. Dados do governo chileno, divulgados em 2007, mostravam que apenas em Santiago (capital do Chile), 12% dos empregados eram afastados do trabalho por problema de estresse, enquanto que na Costa Rica (América Central), um estudo realizado no mesmo período, revelou que o assédio tem consequências deletérias para a saúde humana.

A criação de leis que tratem do assédio moral é algo relativamente novo para a humanidade e muitos países ainda permanecem adormecidos ou há aqueles que avançam muito pouco na formatação de leis punitivas a esse mal (Uruguai, Brasil, Suíça, Bélgica, Portugal). Por outro lado, outros já adotaram legislações específicas como a Noruega, Finlândia, Austrália, Suécia.

A Suécia em 1993 editou uma lei que passou a vigorar em 1994, por iniciativa do Conselho Sueco de Saúde e Segurança Ocupacional, criando medidas preventivas contra o assédio, porém, Schimidt (2002), ressaltou que ainda era muito genérica, foi quando o governo sueco regulamentou a lei:

> [...] Ao empregador incumbe ‘propiciar que cada empregado tenha o maior conhecimento possível sobre suas atividades e seus objetivos; informações regulares e reuniões no local de trabalho ajudarão a alcançar esse objetivo’. Acrescenta ainda como obrigação do empregador ‘fornecer aos gerentes e supervisores treinamento pessoal em assuntos ligados às normas trabalhistas, [...] Por fim, afirma que entrevistas individuais e trabalhos em grupo devem ser estimulados, com conversas francas, abertas e respeitosas. Nascimento (apud SCHIMIDT, 2002, p.177-126).

De acordo com Nascimento (2005), a França foi o primeiro país em todo mundo a instituir lei específica contra o assédio moral, pois a da Suécia, citada anteriormente, tem caráter meramente administrativo. A lei francesa promulgada em 17 de janeiro de 2002, cujos artigos 168 a 180 e 224 alteram e inserem várias disposições no Código do Trabalho francês. Inicialmente, a lei insere o art. L. 120-4 no Código do Trabalho dispondo que o contrato de trabalho é executado de boa-fé. Abaixo destacamos os principais destaques da Lei francesa em relação ao assédio moral:

> - A vedação do assédio moral pela degradação deliberada das condições de trabalho do empregado, bem como a proteção à testemunha que haja presenciado a conduta referida e a nulidade de pleno direito da ruptura do contrato que advir do assédio (art. L.122-49);
> - Possibilidade de sanção disciplinar ao empregado que praticar o assédio (art. L. 122-50), cabendo ao empregador tomar as medidas preventivas necessárias (art. L. 122-51);
> - No caso de litígio envolvendo a ocorrência de assédio moral, caberá ao empregado (à vítima, no caso) apresentar os elementos indicativos da existência do assédio [...];
> - Os sindicatos das empresas poderão atuar em juízo em favor de empregado da companhia nos casos que envolvam assédio moral, desde que haja acordo escrito (art. L. 122-53);
> - Insere uma seção no Código Penal denominada 'Do assédio moral', estabelecendo uma pena de 01 (um) ano de reclusão, bem como o pagamento de uma multa no valor de 15.000 (quinze mil) Euros àqueles que praticarem o assédio moral (art. 222-33-2);
> - Acrescenta ao art. L. 230-2 a expressão 'psíquica e mental' referente à proteção da saúde do trabalhador.

A lei francesa no seu território define bem o significado no mundo jurídico do que significa assédio moral, em especial no que se refere ao ambiente de trabalho, com proteção às testemunhas que denunciar tal conduta, com direito a rescisão de contrato de trabalho e preservando-se todos os seus direitos. Em relação ao empregador, este tem o dever de combater qualquer manifestação de assédio na sua empresa e punir o empregado que praticá-lo. A referida lei prescreve ainda, a inclusão no código penal com aplicação de pena de multa e de reclusão, além de considerar o assédio uma violação à saúde do trabalhador (vítima), comparando-o um atentado à sua integridade física e mental.

Nascimento (2004), ao discorrer sobre a temática tomou como base um artigo de Monateri; Boni; Oliva (1997) o qual traz a conjectura da Itália no processo de construção de um arcabouço jurídico para definir os limiares de uma legislação

própria para o assédio moral, por isso, contou com a participação de teóricos que publicaram artigos para enriquecer o discurso sobre *mobbing*, termo pelo qual é conhecido o assédio moral na Itália. Mas, o que se procurou a priori foi à quantificação indenizatória para compensar as perdas e danos do trabalhador em razão do problema, o que representa uma evolução.

A verdade é que os tribunais italianos não costumavam elencar um conjunto de elementos, de forma mais consciente, para o fenômeno do assédio. Por essa razão, os resultados eram baseados em danos por desqualificação e rebaixamento profissional, e para ajudar na convicção do juiz tomava-se como referência o código civil italiano na parte que trata do desvio funcional em que não se objetivava o crescimento pessoal e patrimonial com vistas apenas a marginalizar a pessoa, transferência involuntária do trabalhador para outra unidade, ameaça de demissão, articulação do chefe com o propósito de aplicar, reiteradas vezes, sanções disciplinares injustas, submissão obrigatória de participar de auto-avaliações a fim de gerar dúvidas sobre a utilidade do empregado na empresa, abuso de controle da doença, e trabalho excessivo. É importante destacar que em pleno século XXI a Itália atravessa um momento muito parecido com o que ocorre no Brasil, em que há muitos projetos de lei tramitando no Congresso Nacional esperando aprovação.

4.2 O Assédio Moral no Ordenamento Jurídico Brasileiro

O processo de construção de uma lei bem particular acerca do assédio moral ainda dá passos tímidos no Brasil, diferentemente de outros países (França, Noruega, Portugal, Chile etc.) que já possuem legislações consolidadas. Embora haja iniciativas em nível de justiça do trabalho, todavia todas as decisões tomadas favoráveis ao assediado tomam como base o direito comparado à CLT ou mesmo do Código Civil para sanar tais litígios, por isso, o artigo 933 do Código Civil, traz o seguinte preceito:

> [...] afirma que na ocorrência de dano praticado por empregados ou prepostos no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião deste, o empregador responde independentemente de culpa (teoria objetiva). Basta que se prove o ato ilícito (ofensa a uma norma preexistente ou erro de conduta), o dano e a relação de causalidade (BRASIL, Art. 933).

Nesse sentido há algumas jurisprudências que apontam a condenação de empresas por assédio, ou seja, posicionamentos já analisados pela seara jurídica, entendido também como conjunto de decisões judiciais que seguem a mesma linha de pensamento sobre determinado fato.

> ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Define-se o assédio moral - ou *mobbing* - como a atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo, com o intento de eliminá-lo do ambiente laboral. Provando-se que os prepostos do empregador arquitetaram um plano para que o trabalhador, diante da perseguição de seus superiores, pedisse demissão ou cometesse algum deslize apto a atrair a aplicação do art. 482 da CLT, resta configurado o comportamento empresarial causador do assédio moral e da rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso conhecido e desprovido. (BRASIL, 2007, vol. 156, p.91) (grifo nosso).
>
> A nossa legislação, apesar de não conter dispositivo específico e destinado a coibir o assédio moral, possibilita a interpretação principiológica protetiva ao empregado e a utilização das motivações previstas para a rescisão indireta do contrato de trabalho como forma de desvencilhar o obreiro do ambiente de trabalho que prejudica seu bem estar. (DE ALMEIDA, 2014)

É preciso reconhecer que há muito que avançar, principalmente na utilização de tutelas inibitórias e ações coletivas. Para as coisas começarem acontecer é necessário que a sociedade se engaje nessa luta, fazendo sua parte, denunciando os casos de assédio moral dos quais tiver conhecimento. (DARCANCHY, 2014):

> [...] a Justiça, que também precisa da solidariedade das pessoas para que possa agir. Testemunhas são necessárias para que algum fato seja dado como verdade. A eficácia jurídica depende da sociedade, precisa de denúncias e de comprometimento De Almeida (apud DARCANCHY, M. V., 2007). Acórdão da 2ª turma recursal do TRT (Tribunal Regional do Trabalho) da 1ª Região contra o Banco Santander S/A.

Várias decisões judiciais já comprovaram que algumas empresas passaram a praticar atos de retaliação, transferindo o reclamante para local insalubre, impondo-lhe a execução de tarefas incompatíveis com sua qualificação profissional, ou mesmo deixá-lo ocioso, para depois dispensá-lo. Atitudes desta natureza, “configura o assédio moral, figura odiosa e repelida pelo direito do trabalho, por afrontar a honra e a dignidade do trabalhador”. Reproduzimos abaixo um trecho de decisões judiciais envolvendo casos de assédio moral.

> [...] empresas que cometem assédio moral contra seus empregados ferem a honra e a dignidade do trabalhador, configurando o assédio moral, figura odiosa e repelida pelo direito do trabalho. Resta, portanto, demonstrado o dano moral sofrido pelo Autor, devendo ser este reparado por meio da indenização fixada na sentença, em R$ 80.000,00, que foi arbitrada com a observância do limite entre a insuficiência e o exagero. (BRASIL, 2011, fls. 4) (grifo nosso).

A indenização por danos morais decorrente de assédio moral no Brasil, pela inexistência de uma lei específica, tem adotado doutrinas de teóricos, para consubstanciar as decisões em todas as instâncias ou mesmo em acórdãos de turmas recursais de tribunais, sobretudo, quando a lei se mostra omissa. Com relação ao assédio, no tocante as exposições repetitivas humilhantes, o tempo necessário para demonstrar a ocorrência do assedio moral é de seis meses. Tal aspecto está fundamentado na obra "terror psicológico" da autora Márcia Novaes Guedes (2003). Mas, segundo Peduzzi (2012), ainda não existe um consenso nesse sentido. A justiça mostra-se flexível quanto a esse critério, com aplicação da tipicidade ao fato com um período até menor. Nesse sentido, o resultado judicial abaixo se ateve a esse detalhe cronológico para negar indenização por danos morais decorrente de assédio moral conforme despacho do TRT da 6ª Região**:**

> DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURADO. INDEVIDA INDENIZAÇÃO REPARATÓRIA. O assédio moral decorre de tortura psicológica atual e continuada consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e psicológico, praticado contra o empregado, no âmbito da empresa, podendo ser exercitado pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra o chefe, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente, tem como fito tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando-o a iniciativa, por qualquer meio, do desfazimento do contrato de trabalho. (...). Tratamento grosseiro, autoritário, de caráter impessoal e descontinuado, em período inferior a três meses, hipótese *sub judice*, não autoriza condenação em danos morais lastreado em terror psicológico.(BRASIL, 2003) (grifo nosso).

A decisão acima contrasta com o que escreveu a vitimóloga Marie-France Hirigoyen (2001), pois a mesma afirmou não ser necessária a regularidade e nem a estipulação do tempo, pois para configurá-lo basta o prolongamento dos fatos de forma continuada, isto é, que seja algo que venha acontecendo repetidamente

contra uma pessoa específica ou contra um grupo. Para a justiça, quanto menos subjetivos forem os fatos, melhor será a interpretação e adequação à lei, por isso, como não existe uma lei própria para disciplinar à questão do assédio moral, os doutrinadores aconselham lançar mão dos teóricos. (LEYMANN, 2004).

O Brasil é um dos países que avança muito pouco na elaboração de uma legislação que discipline o fenômeno do assédio moral, uma realidade grave para a contemporaneidade. De todo modo, Hirigoyen (2002) lembra que a maioria dos países possuem no seu regimento jurídico leis genéricas com aplicação comparada ao assédio por ocasião das decisões judiciais. No plano internacional há uma pressão muito grande para que as nações se moldem aos princípios fundamentais da pessoa humana conforme assevera De Souza Junior (2004):

> [...] respeito à dignidade da pessoa, princípio fundamental de natureza constitucional e universal. A dignidade das pessoas está contemplada desde a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 10 de dezembro de 1948 até a Carta Social Europeia, adotada em 3 de maio de 1996; a obrigação do empregador de preservar a saúde do trabalhador. A saúde é definida pela OMS como um estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não consiste somente em ausência de doença; O artigo 5° da Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas declara que "ninguém será submetido a tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.

Ostensivamente algumas nações insistem em se posicionar de forma omissa ao problema quando permitem que haja violação "debaixo de sua aba" aos tais princípios atropelando a dignidade da pessoa humana e cometendo as seguintes violações:

> Violações do direito à integridade física e psíquica no trabalho; Violações do direito a ser assediado e à tutela judicial efetiva; Negação do direito à informação e à comunicação; Atropelo, mediante o assédio moral dos direitos adquiridos, para forçar uma pessoa à renúncia voluntária; Fixação mal-intencionada de prazos que as vítimas não podem cumprir; Atropelo do direito à honra, ao bom nome ou à reputação mediante a calúnia consciente, intencionada e repetida; Atropelo de direito à defesa jurídica legal e à tutela judicial; Atropelo do direito à intimidade ou à inviolabilidade da informação confidencial que afeta a pessoa; <u>Atropelo dos direitos de representação trabalhista ou sindical, deixando de acelerar a aprovação em seu Congressos das leis mais especificas contra o assédio</u>. (DE SOUZA JUNIOR, 2004, p. 134) (grifo nosso).

4.2.1 A Prova como base Fundamental da Postulação Judicial do Assédio Moral

A complexidade da reunião de provas robusta para comprovação postulatória para fins jurisdicional do assédio moral é hoje um dos maiores desafios para a vítima e advogados de defesa, pois qualquer decisão tomada pelo magistrado deverá sempre se pautar em cima da materialidade dos fatos alegados, ou seja, não basta apenas dizer ter sofrido de tal mal, terá que prová-lo. Apesar disso, as pessoas tem se aventurado em demandas jurídicas sem um suficiente lastro probatório para sustentar seu argumento. Portanto, se coloca como uma via de mão-dupla, pois "o direito que tutela os bens jurídicos atingidos pela prática do assédio moral é também o direito que tutela a honra daqueles a quem se atribui tal feito" (SILVA, 2008, p.10).

É do conhecimento de todos que o Estado brasileiro praticou uma história de horrores durante o Regime Militar de 1964, conhecido como "era do chumbo". Foi responsável pelos incontáveis fatos de desrespeito ao ser humano. Somente no período da redemocratização é que buscou reafirmar junto aos órgãos internacionais, Tratados de proteção das garantias dos Direitos Humanos, inclusive, transcrevendo na sua Constituição de 1988 também chamadas de Constituição cidadã justamente em razão disso, a reprodução de textos que buscava valorizar direitos do trabalhador, como um ato personalíssimo por si só (BITTAR, 2003). Na década de 90, com o advento neoliberal começam a ser imposto às nações do eixo sul, diretrizes que fatalmente alcançaram o governo brasileiro, mas precisamente a partir do Governo Fernando Collor de Melo e, posteriormente, atingindo o governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC). Medidas que perpassa e alcança a esfera do emprego, apesar da finalidade ser outra, porém resvalam nas relações envolvendo empregado e empregador, pois, de acordo com Freire (apud COSTA, 2005), a finalidade do plano econômico de reestruturação, visava buscar perante o mercado global, mais condição de competitividade, mas também de extremo arrocho financeiro, sobretudo, atingindo as camadas mais pobres do país, ocasião em que muitas fábricas foram fechadas; demissão em massa; subcontratações; modernização tecnológica; privatizações de estatais; ausência de políticas públicas voltadas às classes subalternas. Estas medidas repercutiram negativa e danosamente no ambiente de trabalho, exemplo disso, foram às hostilidades

geradas por causa da ameaça de desemprego constante, em que o trabalhador ficou mais descartável e vulnerável em face da busca de mão de obra mais qualificada. Conforme Freire (*apud* REIS, 2009) todos esses elementos, representavam um convite para o assédio moral.

Em face do caos instalado na segunda gestão de FHC, houve um plano de flexibilização das medidas trabalhistas, mas, o que parecia uma solução, trouxe consequências ainda mais desastrosas, aumentando significativamente os problemas relacionados ao mundo do trabalho. Daí em diante, o que se viu foi um cenário em que só fazia crescer em todo o país, as estatísticas de desemprego, com picos de inflação altíssimos. Com isso, nascia um sentimento generalizado de mudanças, expectativa de que um "salvador da pátria" trouxesse alento ao sofrimento, foi quando o povo brasileiro elege em 2003, Luis Inácio Lula da Silva (Lula), ao cargo de Presidente da República. A partir daí em relação à área econômica, não se observa muitas mudanças nos primeiros anos de governo, pois, a mesma política de controle das taxas de juros, com intervenções do Estado no setor econômico, controle da inflação, é mantida. No entanto, em relação a área social, são fortalecidos os programas de transferência de renda mínima (Bolsa Família) com abertura de crédito as classes média. Tal incentivo estimulou a circulação de moeda e aquecimento das compras. Essas medidas positivas também se estenderam para os ambientes de trabalho, colaborando para minimizar relações profissionais de assédios menos perniciosos, até mesmo em função do equilíbrio presenciado em outros setores.

Gonçalves Junior (2005) afirma que no Brasil, em matéria sobre o assédio não é um assunto "novo" como alguns podem imaginar, pois a CLT de 1943 trouxe no texto da redação a questão da rescisão indireta do contrato de trabalho que se dá de duas maneiras: trabalho com rigor excessivo e trabalhos superiores a capacidade do funcionário. Segundo o autor, o que é diferente é a nomenclatura usada para o termo, mas possui a mesma característica, ou seja, perseguição implacável do patrão ao seu empregado com uma situação de prolongamento razoável no tempo, dolosamente e dirigida conscientemente de forma específica ao funcionário.

A primeira grande iniciativa no campo jurídico no Brasil acerca da temática aconteceu no ano de 2001 quando foi introduzida a lei 10.224/01 no Artigo 216-A no código penal tornando o assédio sexual, espécie do gênero assédio, crime punível com detenção de 1 a 2 anos. A Constituição de 1988 prescreve no seu artigo 22, I,

normas administrativas que precisam ser regulamentadas, de modo que deu uma liberdade para que os estados da federação, territórios e municípios construam suas legislações. Nesse sentido, o primeiro ente federativo a se debruçar sobre a criação legal foi o Rio de Janeiro, assim como, muitos municípios foram vanguardas e também elaboraram suas normas dirigidas a administração direta e indireta, mas qualquer deles estabelece o mesmo conceito o qual tramita na Câmara Legislativa do município de Jacuinga no Estado de Minas Gerais, através do Projeto de Lei 019/2014:

> Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços (Projeto de Lei, 019/2014, MG).

Em todos os casos as legislações aplica a lei abrangendo todos os servidores públicos, com exceção do Estado do Rio Grande do Norte, onde é direcionada apenas para os cargos de confiança. No entanto, a punições são as mesmas previstas nos códigos administrativos públicos, com a obrigatória abertura de procedimento administrativo, e constatado os fatos, dependendo do enquadramento legal são aplicadas sanções que vai desde uma advertência até pedido de demissões pela Comissão de inquérito.

Estudo realizado pelo Jornal Folha de São Paulo, edição de junho de 2001 revelou que o assédio está cada vez mais incorporado no dia a dia das organizações brasileiras, apesar disso, o tema ainda é pouco discutido. De acordo com uma pesquisa envolvendo 97 empresas localizadas em São Paulo, 2.072 (42%) dos entrevistados, afirmaram que já foi humilhada no ambiente de trabalho, corroborando com o mesmo entendimento, a pesquisadora da PUC/SP, a médica Margarete Barreto, acrescenta ainda nesse contexto, que as mulheres são as maiores vítimas (65%) contra (29%) dos homens.

Tudo vem se somando para a necessidade de aprovação e concretização de uma lei específica para o assédio moral, pois já há o Projeto de Lei 4.742/2001 que

tramita no Congresso Nacional, em que se pretende incluir no código penal o art.146-A:

> Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena- detenção de um a dois anos.

Observa-se no artigo acima a preocupação principalmente com o tipo de assédio mais comum que é vertical descendente ou assimétrico, mas sempre com os mesmos moldes executórios: depreciação reiteradas vezes, a imagem e ao desempenho sem motivo, de forma gratuita e por questões pessoais, além de cobranças com rigor excessivo colocando em risco a saúde física e psíquica do profissional. Porém, conforme Nascimento (2005), o projeto anterior não é o único Projeto de Lei, há também um, de autoria da deputada Rita Camata que pretende alterar a Lei 8.112/90 assemelhando-a as leis municipais vigentes ou em tramitação que são mais específicas.

Na região Nordeste, temos alguns casos que podem servir de exemplo para entendermos como o assédio se configura na prática. Em Sergipe, a cervejaria AMBEV foi condenada a pagar uma indenização de 70 mil reais a um funcionário que teve a sua imagem exposta segurando excrementos. Outro caso com a mesma empresa ocorreu no Pará onde os funcionários eram obrigados a pagar flexões quando não alcançavam as metas diárias ou mensais exigidas pelo seu chefe. Em outras situações há registros bizarros, envolvendo pessoas, em especial, homens que eram obrigados a vestir-se de baiana quando não atingiam os objetivos empresariais, ou de uma empregada que era obrigada a emitir relatório todo vez que fosse ao banheiro.

No Estado da Paraíba ocorreu um caso emblemático, onde pela primeira vez, um órgão público (Ministério Público), através de um promotor membro do Conselho de Defesa do Homem e do Cidadão, Dr. Marinho Mendes, faz uma denúncia de supostos casos de assédio moral que ocorriam na Junta Médica da Polícia Militar da Paraíba, em que oficias médicos se recusavam a homologar atestados de pacientes, quando estes faziam o pedido por mais de uma vez.

De acordo com notícia veiculada no site do Conselho Estadual de Direitos do Homem e do Cidadão da Paraíba (2013), o simples fato de discordarem quando

tinham os atestados negados, representava possível ameaça de punição, quando não eram autuados por desacato, sem ao menos, a respectiva junta, dispor de ortopedistas e traumatologistas mais balizados àquele tipo de análise para emissão de pareceres mais apropriados a cada tipo de doença.

O tema trabalho é tão importante que a DUDH (1948) estabelece no inciso I Artigo 23, “Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e a proteção contra o desemprego.” Embora o país tenha pactuado perante os órgãos internacionais o compromisso de proteger o trabalhador, ainda é comum ver nos veículos de comunicação, nítidas situações de desrespeito. Como se isso não bastasse, o Estado não tem conseguido minimizar a mazela do desemprego e tem investido timidamente no sentido de melhorar as condições de moradia, saúde, educação, lazer, transporte, infraestrutura, etc. No entanto, quando age de forma omissa em relação aos violadores dos direitos do trabalhador, tem contribuído ainda mais para aumentar os casos que envolvem assédio. De acordo com Cordeiro (2009), o direito à livre escolha ou liberdade pessoal é o fundamento sobre o qual se assenta os direitos públicos, e os direitos da personalidade compõe a base desses fundamentos. Já Guedes (2003) distingue bem a diferença entre aquilo que é particular daquilo que é um compromisso do Estado, este por seu turno, tem o dever de garantir uma vida plena.

> As liberdades públicas são os direitos humanos tomados sob a ótica das relações da pessoa com o estado, da proteção do indivíduo contra o arbítrio do estado. Nessa esfera destacam-se o direito à vida, à integridade física e psíquica [...] às liberdades de locomoção e de expressão, ao livre acesso à justiça, [...] o direito à educação, à moradia, aos serviços de saúde pública, porque hoje em dia não basta a simples proteção à vida considerada individualmente, mas à vida ante os bens necessários ao pleno desenvolvimento das habilidades físicas, psíquicas e morais, em resumo, direito à vida plena. (CORDEIRO *apud* GUEDES, 2003, p.97).

O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU de 1966 prescreve no seu Artigo 7º “deve-se assegurar às mulheres condições de trabalho não inferiores às do homem”. Contrariando esse preceito, constatamos que em grande parte dos países, as mulheres ainda possuem uma renda inferior a dos homens, apesar delas se mostrarem tão capazes quanto eles, e possuir mais acesso ao ensino superior. Elas também não conseguiram romper a barreira do

preconceito em relação a algumas profissionais elitizadas da sociedade, ocupadas prioritariamente por pessoas do sexo masculino. Só este já seria um motivo de grande injustiça social contra o sexo feminino.

No Brasil é comum dizer que as leis “pegam ou não pegam”. É um país como o nosso em que se faz lei para tudo. A lei que criminaliza o assédio [sexual], por exemplo, ainda não pegou. O projeto de lei 10.224 que trata do assédio surgiu em 1995, por iniciativa da ex-prefeita da cidade São Paulo, a sexóloga Marta Supllicy. Apenas em maio de 2001, essa lei foi introduzida em nosso Código Penal. Porém, ainda é bastante desconhecida da sociedade brasileira. Vejamos do que trata o Art. 216-A:

> Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascensão inerente ao exercício do emprego, cargo ou função: pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos. (DECCA *apud* SEIXAS, 2006, p.142).

A Consolidação das Leis do Trabalho antevendo os abusos de violações advindas de posturas assediadoras da parte mais forte numa relação de emprego, que é o empregador, já admite a rescisão indireta do contrato de trabalho conforme Tarcitano; Guimarães (2004) quando faz menção ao advogado do trabalho Luis Salvador que observou o dispositivo legal abaixo.

O art. 483 da CLT autoriza o trabalhador a postular em juízo as indenizações correspondentes às violações do contrato, por descumprimento, por parte de seu empregador, podendo, também, acumular outros pedidos indenizatórios resultantes da relação de trabalho, tais como: a indenização a que está obrigado, quer resultante de dano moral (assédio sexual, assédio moral, dano pessoal) e ou em caso de infortúnio ao trabalhador, como expressamente previsto pelo art. 7º, inciso XXVIII da CLT.

Tarcitano; Guimarães (2004) menciona a Portaria Nº 604 do Ministério do Trabalho e Emprego de 1º de junho de 2000. Nela é “Instituído os Núcleos de Promoção de Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão.” Dando competência ao respectivo órgão para eliminar todas às formas de discriminações degradantes no trabalho e estruturá-la a promover junto às empresas, associações sindicais, aquisição de banco de dados objetivando o fluxo de informações, sobretudo, dos segmentos sociais mais

vulneráveis (PORTARIA Nº 604, MTE, Art.2º, II, IV). Já Nascimento (2004) anuncia normas regulamentadoras em matéria de direito do trabalho em nível Estadual e Municipal, pois conforme CF/88, Art. Nº 22, I compete exclusivamente à União legislar sobre o assunto.

4.3 Assédio moral e o Servidor Público: Questões para o debate

Na estrutura organizacional do Estado, existe a figura do servidor público que segundo Di Pietro (2001) é definido no texto constitucional como uma pessoa física que presta serviço ao Estado e a administração pública indireta, mediante remuneração. Para Meirelles (1996) trata-se de uma profissão que tem caráter público com remuneração sob a responsabilidade dos cofres públicos. Além de ser criado por lei (8.112/90) é regido ora por um Estatuto (regime estatutário) que engloba, por exemplo, os servidores públicos da segurança previsto na CF/88 art. 37, II, com redação definida pela emenda constitucional nº 19, ora pela CLT (regime celetista).

Conforme Di Pietro (2001), ambas as formas de vínculo ocorrem por meio de concurso público e tem um caráter muito mais sólido nas relações empregatícias do que na iniciativa privada. Nesse caso, a demissão de um servidor público depende do devido Processo Administrativo Disciplinar (PAD), desde que seja dada à ampla defesa e o contraditório. Há outra categoria chamada de servidores comissionados, são de livre nomeação, escolha e exoneração, ou seja, depende tão somente de uma decisão de caráter discricionário do administrador público.

O ambiente de trabalho no setor público se mostra mais propício ao assédio moral do que qualquer outro. Segundo Buratto (2004), ao citar dados de uma pesquisa publicada pela Revista francesa chamada “Rebondi” especialista na área do emprego, mostra que 30% dos funcionários públicos eram mais assediados, do que os funcionários da empresa privada, que atinge um percentual de 29%, embora a diferença entre os percentuais seja bem pequena. Muitos veem o local de trabalho como extensão de sua própria casa. É o que podemos chamar de “patrimonialismo”, termo em que a máquina estatal se coloca a serviço dos interesses particulares, desconsiderando inclusive princípios constitucionais, como é o caso do princípio da impessoalidade.

Nesse sentido, o assédio moral é uma alternativa a tudo aquilo que foi conquistado em termos legais, e se dissemina de forma grave no serviço público. Em razão da estabilidade e comodidade, alguns servidores públicos submetem-se passivamente a certas situações, mesmo reconhecendo as injustiças de sanções ilegais que faz as vítimas se calarem por medo da perda de privilégios, ostracismo, dificuldade na ascensão funcional na carreira. Toda essa conjectura perpassa questões de caráter meramente administrativo, atingindo a vida pessoal, e a saúde do indivíduo. Na concepção de Magalhães (apud CORDEIRO, 2009) o assédio é uma situação de sedução entre desiguais.

No serviço público diferentemente do emprego privado, a busca é pela conquista de espaço e poder e não de produtividade. Tal intento é usado geralmente para manter a vítima subalterna e quando a mesma não se submete, passa a ser vista negativamente, inclusive sendo avaliada com índices baixos em relação ao seu desempenho funcional, conforme prevê a Constitucional Federal de 1988 no art. 41, § 4º "Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade". A existência dessa condição é indispensável para a aquisição da estabilidade funcional, para evitar aquilo que é conhecido no dito popular como: "colocá-lo na geladeira".

Para De Souza (2004, p. 59) um setor que se destaca no serviço público é o Exército. Nele os atos de violência são frequentes e difíceis de denunciar, "em razão da força da hierarquia." Mas também é difícil para outras categorias profissionais, a exemplo dos professores e trabalhadores da saúde.

A lei 8112/90 que instituiu o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos, da União, Autarquias, Fundações Públicas Federais, é bastante genérica acerca do assédio moral, muita embora exista Projetos de Lei, que buscam alterar essa legislação. Todavia, de forma intrínseca na sua redação é possível encontrar artigos que proíbem e punem os agressores sendo interpretado como uma violação a moralidade da Administração Pública "artigo 116, IX – violação do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa".

4.4 Assédio Moral versus Organizações Militares : Um Desafio a superar

O termo militarismo vem do latim *milites*, que quer dizer soldado, associado do sufixo grego (ismo). É uma das mais antigas ideologias do mundo, e surgiu da

ideia de segurança como um dos mais importantes primados da vida em sociedade, atravessou vários séculos, foi criado com o propósito de proteção territorial. Praticado pelas forças armadas e por instituições de segurança estadual, adotam uma filosofia própria, inspirada nos manuais de guerra. A obra milenar "Sun-Tzu" com cerca de 2.500 anos de existência é até hoje leitura obrigatória como um livro de estratégia usado nas academias de formação militar, mas não só para militares como também para várias outras categorias (MARTINS, 2007).

As Forças Armadas em particular, o Exército brasileiro, passou por uma reestruturação por ocasião da gestão do Marechal Hermes da Fonseca, quando assumiu a pasta da guerra em 1906, responsável por um grande impulso no processo de modernização em equipamentos bélicos. Por isso, em razão de sua importância, no contexto internacional participou da primeira e segunda Guerra Mundial. Mas, no início do século XX sofreu muitas sublevações, mas retoma com força aviltante após participar de forma exitosa na Batalha dos Guararapes, tendo a figura do General Duque de Caxias uma das mais admiradas e cultuadas, tanto pelo heroísmo, quanto pela bravura. A vitória em vários movimentos revolucionários, a exemplo da Revolução de 1930, lhe proporcionou um grande prestígio perante a opinião pública e uma vivificação estrutural e armamentista somado, sobretudo, ao fortalecimento cultural com a valorização máxima, com a introdução de novos símbolos, ritos que ajudaram no engrandecimento do "espírito militar" (PESSOA *apud* CASTRO, 1990).

Com relação às forças policias militares, que só apareceram por volta do século XIX no cenário brasileiro, com a finalidade de realizar segurança pública no país, uma vez que, auxiliava nas atividades do poder judiciário, no entanto, posteriormente adquirem constitucionalmente uma atribuição específica "polícia ostensiva e a preservação da ordem pública" subordinada ao governo do estado. Herda da Ditadura Militar de 1964, uma impopularidade muito grande por causa do anterior regime, muito embora, o país tenha vivido outros momentos históricos totalitaristas desgastantes, a exemplo, da "Era Vargas". Nessa ocasião, enquanto as forças armadas se aquartelavam, ou seja, retornavam aos quartéis, no seu lugar assumia a incumbência pela ordem social civil, as PM's, forças militares que auxiliavam o Exército, permanecendo daí em diante sendo usadas em tais ações, com isso, modelos militarizados sofriam olhares de desconfiança corroborados com atuações pífias, já por causa do terror antes praticado. De acordo com Zaluar (1994)

o país desenvolveu atividades nessa área inspirada na doutrina da Segurança Nacional, e segunda essa, tais corporações deveriam receber uma formação análoga a combates, ou seja, voltado para guerra, o que é um equívoco, pois, a mesma lida com questões de distúrbios civis, com o cidadão e não com o inimigo. Para tanto, Oliveira e colaboradores (2001) assevera que as policias veem o próprio cidadão como um ente potencial a prática de delitos e perturbação da ordem, o que fatalmente leva interpretação de uma visão militarista repressora, desse modo, invariavelmente contribui para violações das leis e dos direitos individuais, pois usa a força e a truculência, muitas vezes apoiado pelas classes media, obviamente, quando se trata de episódios envolvendo pessoas pobres e marginalizadas, ao passo, que é repudiada por essa mesma classe social, quando se tornam vitimas ou tem seus interesses contrariados ganhando um forte aliado na marcha de veiculação de uma imagem negativa perante a opinião coletiva das instituições de segurança pública militar, no caso a imprensa, que por sua vez, amplifica o discurso decadencial de tais dispositivos.

O assunto ganha ainda mais notoriedade por ocasião da exibição do filme “Tropa de Elite”, dirigido por José Padilha, inspirado no livro “Elite da Tropa” de Soares e colaboradores, já com duas edições publicadas. A versão cinematografia é recorde de bilheteria. Tais obras retratam fatos reais e fictícios, com uma narrativa feita pelo protagonista da trama, o Capital Nascimento, que no filme é interpretado pelo ator Wagner Moura. Nele são discutidas questões que tratam acerca da falência do arcaico modelo de segurança utilizado no Brasil, a partir do exemplo da Polícia Militar do Rio de Janeiro, a qual parte de seu efetivo se encontrava envolvida na corrupção e com o tráfico de drogas; a outra parte, em menor quantidade, é formada por policiais que não entram na seara da corrupção, porém, se omite em face do desmantelamento institucional, e por último, segundo o próprio narrador, uma ínfima parcela dela, o BOPE (Batalhão de Operações Especiais) constituída por pessoas honestas e incorruptíveis que não se conformam e vão a “guerra”.

Na primeira versão, o enredo se baseia totalmente na escolha de um sucessor que possa substituir à altura o Capitão Nascimento e, no processo de escolha mostra uma série de escárnios, agressões físicas e psicológicas, como tapas na face, gritos e humilhações, que paradoxalmente parece soar com naturalidade, como algo corriqueiro e necessário para a perfeita formação e incorporação dos novos integrantes do BOPE.

Embora se tratem de condutas repudiáveis à luz dos Direitos Humanos, contraditoriamente, fazem do principal personagem do filme o mais novo herói ficcional, inclusive com a reprodução do famoso bordão “pede prá sair porra”, usado quando o sujeito é levado ao extremo da capacidade individual do nefasto treinamento. Assim, para aqueles que não suportavam, tinha sua saída simbolizada como uma morte, sendo afixada uma cruz ao solo. A segunda versão do filme mostra uma abordagem mais política e o principal personagem, agora já como coronel Nascimento (patente máxima na estrutura organizacional da PM), apresenta a corrupção generalizada envolvendo vários setores: política, imprensa, e polícia, todas numa perfeita sintonia. Temos então, a primeira versão do BOPE apoiada pelo tráfico, para manutenção no poder, na segunda, um aparelho midiático a serviço dos interesses politiqueiros, se misturando a eles de forma escusa, reivindicando uma posição de destaque, e na base, isto é, na linha de frente, exatamente no fogo cruzado, literalmente, a polícia, que logo no início é levada a cometer uma série de erros sucessos, que desencadeou uma verdadeira chacina dentro do Complexo do Bangu I, inclusive orquestrada pelo mais bem preparado batalhão, o BOPE.

Essa intervenção teve como consequência o imediato afastamento das atividades dos principais envolvidos na operação (Capitão Matias, Coronel Nascimento), recaindo sobre eles, a culpa por todos os problemas e mazelas existentes no sistema penitenciário, tais como: a superlotação, fragilidade e extensão do comando do crime organizado de dentro da prisão. No desenrolar da trama, se observa que há toda uma conjuntura articulada, cuja é conduzida pela política alimentada pelos criminosos tendo como partícipe a própria polícia que servia como instrumento de execução de interesses escusos. Tal constatação, causa certa decepção por parte do personagem, coronel Nascimento, que sempre defendeu a polícia, mas especificamente, o BOPE.

A análise de ambos os filmes, apesar de ficção, serve como material, para a discussão do objeto que está sendo tratado nessa pesquisa, o assédio moral, pois na primeira versão fica explícito o tratamento degradante e desumano em relação ao qual são expostos os militares, situação que corrobora para a prática do assédio. Nos filmes ficam explícitas verdadeiras violações aos direitos, no ambiente da caserna, por exemplo, para ter um simples direito de férias garantido constitucionalmente, foram verificadas questões como o suborno ao soldado, bem como, a exclusão de grande parcela da PM, que ocorre quando o soldado é

colocado em “quarentena”. Formada por aqueles que compõem a banda podre, irrecuperável e desprezada pelo BOPE, mas que cometem crimes, como a prática de tortura, tanto com seus pares, nos processos de treinamento demonstrados no filme, quanto àquele tipo de agressão dirigida ao cidadão comum.

Em relação a essa questão Zaluar (2010) acredita que as questões sociais não guardam praticamente nenhuma relação com as filosofias adotadas pelo militarismo. Confirmando isso, recentemente, foi realizado uma enquete nas redes sociais (faceboock)[10] com o objetivo de saber a opinião das pessoas, e a continuidade em relação ao sistema militar como órgão de segurança pública, o assunto ganhou tanto destaque na rede social que fez com que houvesse inúmeras postagens e muitos comentários, tudo foi suscitado mediante a Proposta de Emenda a Constituição (PEC) 51/2013 que tramita no Congresso Nacional, de autoria do senador Lindbergh Farias, propondo aos estados federalizados uma reestruturação em seus equipamentos policias, dando mais liberdade aos gestores públicos para seguir parâmetros voltados à desmilitarização. Segundo argumento, a emenda tornaria as instituições responsáveis pela segurança social, mais transparente e com maior controle[11]. Desse modo, tal filosofia (*ethos militar*) ganha ares controversos, primeira distorção, nasce a ideia de superioridade do militar passando uma sensação de heroísmo, de indestrutibilidade e imortalidade conforme mencionou Listgarten (2002), entretanto, é um individuo como qualquer outro, muito embora com aplicação de um tratamento de cobrança diferenciado, mas revestido pela noção de direitos e deveres com uma série de obrigações a cumprir, tendo que agir sempre dentro da legalidade.

Em relação à PM, pode-se afirmar que trata-se de um sistema muito fechado, o que facilita a realização de práticas retrogradas, que colaboram com condutas assediadoras. Muito embora, esse perfil venha se transformando, principalmente no trato com o público demandatário dos serviços prestados, ainda é necessário uma melhor estrutura da polícia militar, sobretudo, no que toca à eficiência do serviço, princípio já tratado anteriormente.

De acordo com Fiório (2011, p. 59), no tocante ao Direito Militar tanto na esfera penal quanto disciplinar é uma “especialidade da ciência jurídica, com princípios e particularidades próprias, portanto, está subordinado aos cânones

---

[10] Disponível em :https://www.facebook.com/pec51. Acesso em: 21 de Agosto de 2014.
[11] Para mais informações acessar o site: www.assediomoral.org.br/2014

constitucionais." Já para Kelsen (*apud* FIÓRIO, 2011), nenhuma legislação pode se sobrepor a Constituição, sendo destinada a todos independentemente de ser civil ou militar ou da diferença em relação à situação socioeconômica. As legislações militares existentes, tanto na esfera estadual como federal regulam o serviço militar, as transgressões disciplinares, os métodos de punição, bem como, as condutas obrigatórias no seio da tropa, entre oficias e as praças. No caso da legislação militar da Paraíba, as normas deontológicas são muito antigas, isto é, data da época da Ditadura de 1964. Além do que, são bastante rígidas e severas conforme Decreto 8.962/81 da PMPB:

> Art. 6º - A disciplina policial-militar é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes do organismo policial-militar. (RDPM, Art.6º, p.2).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 explicita a distinção dos militares em relação a outras categorias da sociedade. Partindo desse paradigma, surgiu a necessidade da adoção de regulamentações particularizadas. Todavia, a CF/88 no seu "Art. 42º passou a prevê: "os membros das polícias militares e dos Corpos de Bombeiros são militares das instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios." Como forças auxiliares e reserva do Exército, adotam normas das forças armadas, por essa razão são definidos como militares, que por sua vez, são elementos especiais da sociedade, com nível de cobrança diferenciado. Dentre os inúmeros códigos de conduta que regulam a profissão, destaca-se o Decreto nº 88.513 de 13 de julho de 1983, recepcionado pelas forças policiais militarizadas dos estados, advindas do Exército Brasileiro, o qual representa mais uma ferramenta de controle, regulando ações relacionadas ao uso obrigatório de continências e honras; Sinais de respeito e cerimonial militar e dá outras providências. Neste Decreto, existem algumas obrigações que são bastante questionadas nos dias atuais, tais como: o inferior ceder o melhor lugar para o seu superior hierárquico em ambiente de circulação; empregar sempre o tratamento de "senhor" aos superiores; pedir permissão a maior autoridade presente para se levantar da mesa de refeições assim como para retirar-se do recinto; bem como pedir autorização para falar com um superior e, saindo, dá "meia volta volver" e romper marcha com pé esquerdo.

Segundo Glockner (a*p*ud FIÓRIO, 2011), aspectos fielmente cumpridos e padronizados, mostrando rigidez e severa cobrança, sobrecarregando as relações de emprego, com isso, tornando o ambiente, identificado como instituições fechadas e extremamente verticalizadas, um local fértil, por exemplo, para a prática do assédio moral, pois acaba endossando certos excessos verificados através de inúmeras formas: humilhação pública; subestimação de esforços; ignorar subordinados ou excluí-los sempre se dirigindo a eles por intermédio de terceiros; ignorar sua opinião, bem como, seu silêncio perante a vítima, sem o levar a sério; sonegar informações de Interesse do subordinado; espalhar boatos; marcar tarefas com prazos impossíveis de se cumprir; proibir acesso às ferramentas de trabalho (telefones, computadores, etc.); indução ao erro, isolando a vítima perante os demais colegas; fazer gestos de desprezo (suspiro, olhares, crítica frequentes, a alguém em particular, dentre outros).

O Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado da Paraíba (RDPM) regido pelo Decreto nº 8.962 de 11 de março de 1981 foi sancionado no governo de Tarcísio de Miranda Burity. Além de aspectos voltados a situações da convivência dentro das unidades, são reguladas por esse decreto, tudo aquilo que fere a rigorosa obediência a tais preceitos, sendo, portanto, enquadrado como transgressão disciplinar, que é definido no Art. nº 14 com a seguinte redação:

> Todas as ações ou omissões contrárias à disciplina policial-militar, especificadas no Anexo I do presente Regulamento; Todas as ações, omissões ou atos, não especificados na relação de transgressões do Anexo I, que afetem a honra pessoal, o pundonor policial-militar, o decoro da classe ou o sentimento do dever e outras prescrições contidas no Estatuto dos Policiais-Militares, leis e regulamentos, bem como aquelas praticadas contra regras e ordens de serviços estabelecidas por autoridades competentes. (PMPB, 1981, p.6).

A transgressão é de alcance geral, uma vez que, inclusive os superiores hierárquicos podem ser punidos, com penas, que vão desde a advertência até prisão. Dentre as tipificações de enquadramento que estão dispostas no anexo I do citado decreto, que poderiam quando transgredido ser perfeitamente usado no direito comparado, como um ato de assédio moral, quando, citamos o que está previsto no item 3: “Concorrer para discórdia ou desarmonia ou cultivar inimizades entre camaradas”. Podendo ser Traçado paralelamente com as características do assédio moral, lembrando que o mesmo ocorre dentro de uma relação entre

dominador e dominado já destacados anteriormente, percebe-se que o próprio RDPM, já coibi esse tipo de prática, porém ainda é bastante limitado, pois trata tais itens como transgressões, não como crime. Outro fator limitante diz respeito ao Processo Administrativo, geralmente conduzido por um oficial, o que pode abrir margem para concorrer para uma decisão corporativista, sem contar com o medo por parte dos subordinados sofrerem algum tipo de represália. Por essa razão, alguns passam a calar-se o que por sua vez, representa fator motivacional para aquisição de doenças. Destacamos outras passagens do Decreto Nº 8.962 (PARAÍBA, 1981) que consideramos importante para entendermos como o assédio moral pode está configurado nas corporações militares da Paraíba: “Espalhar boatos ou notícias tendenciosas”; “Procurar desacreditar seu igual ou subordinado”; “Ofender, provocar ou desafiar seu igual ou subordinado”; “Ofender a moral por atos, gestos ou palavras”. Quem age dessa forma, tem a clara intenção de “minar” a conduta de outrem de forma gratuita.

Conforme já dito, a atividade policial pela sua natureza é exaustiva e demanda contínua atenção que, por si só já leva a um desgaste físico muito grande, desde a ligação há aspectos psicológicos, com uma mescla de sensações de medo, raiva e descontrole emocional, fisiológicos com o derramamento de uma descarga de toxinas no sangue. No que tange à legalidade, há toda uma pressão para que os crimes praticados em relação ao assédio sejam combatidos. Entretanto, na contramão temos alguns instrumentos que são utilizados a favor do assédio, contrariando o princípio da legalidade, tais como: o regime jurídico imposto pelo Estado; envolvimento constante com a justiça e abusos de poder praticados por autoridade pública; ausência dos meios necessários para que as organizações militares cumpram com eficiência sua missão. Estas por sua vez carecem de recursos institucionais (falta de efetivo profissional suficiente, instalações físicas precárias; falta de equipamentos adequados e de instrumentos de trabalho, como armas, coletes etc.), gerando desse modo, a sensação de que tais instituições não tem conseguido atender sua principal função: proporcionar segurança aos cidadãos, evitando que o caos se instale.

Nesse contexto, ainda pode ser vítima de assédio moral, e com a existência de tal fenômeno, cabe procurar distinguir o que significa “picos de estresse pontuais” que são níveis extremados de estresse, logo o aparecimento desse distúrbio prenuncia um mau sinal, principalmente nas relações de emprego, sem contar a

propensão na fragilização da vítima em situações de assédio moral, fonte primária para o desencadeamento de outros males, como é o caso da depressão, aspectos que podem levar um policial a desencadear graves problemas envolvendo álcool e drogas, decorrentes, principalmente, de uma relação de trabalho descendente ou uma ação violadora dos direitos fundamentais do trabalhador.

Em entrevista concedida ao Médico Drauzio Varela, a psiquiatra Alexandrina Meleiro que trabalha no Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas em São Paulo, afirmou que o termo estresse tem se vulgarizado muito, sendo atribuído a qualquer tipo de situação ou cansaço físico, no entanto, essa definição é um grande equívoco, pois na verdade, estresse é um mecanismo fisiológico e ocorre quando o cérebro diminui a produção de substâncias responsáveis pela sensação de satisfação, como a seretonina, que faz o corpo relaxar, da adrenalina, localizada nas glândulas supra-renais que mantém o corpo em alerta, e do cortisol, o qual mantém os músculos energizados. Esse último, se acionado constantemente, reduz a resistência às infecções, morte de neurônio e envelhecimento precoce, também acelera os batimentos cardíacos, produz alta na pressão arterial, sobrecarregando a musculatura cardíaca. Vejamos o que afirmou a psiquiatra acerca do estresse:

> Embora a tendência do indivíduo seja elaborar estratégias para resolvê-las, muitas vezes, ele vai se adaptando às exigências do chefe intransigente, à situação econômica difícil, aos revezes do dia a dia. Se não conseguir criar essas estratégias, seu organismo não irá reagir convenientemente diante dos problemas e dará sinais de cansaço que podem afetar os sistemas imunológico, endócrino, nervoso e o comportamento do dia a dia. A continuidade dessa situação afeta a pessoa, exaurindo suas forças e ela cai num estado de exaustão, de estresse propriamente dito. [...]. (PORTAL DR. DRAUZIO, 2014) (***grifos nosso***).

Sendo assim, o pico de estresse ocorre no momento em que o corpo já não reage mais e o problema começa a perpassar a saúde da pessoa, refletindo não apenas na vida pessoal do indivíduo, mas também, no ambiente profissional, pois, em decorrência dos problemas de saúde que começam a surgir, ele não consegue mais desempenhar seu trabalho com presteza e eficiência que se espera, tornando-se dessa maneira, uma presa fácil para a prática do assédio moral.

A materialidade comprobatória do assédio moral é de caráter complexo, pois há contextos em que a pessoa pode ser imerso profundamente num enredo

assediador, mas não se vê dessa maneira, todavia, em outros casos, ocorre a tentativa de alguns quererem lograr êxito com a aquisição de indenizações em cima de alegações ora tempestivas ora falsas. Tomando como parâmetro o meio militar, há uma vertente que defende o surgimento de uma tendência desse tipo de comportamento nos quartéis, com queixas envolvendo comandantes, oficias e graduados que exercem uma função relevante, segundo a corrente, são atitudes motivadas por ódios e interesses escusos. Góes (*apud* SILVA, 2008), em sua brilhante obra "Anatomia do Ódio", elucida a dinâmica de frustração do ser humano, que acaba por desembocar em processos de ódio que estimulam a vingança. Entretanto, para ele nada pode ser descartado, pois o assédio moral é uma realidade aparentemente oculta, subestimada de tal maneira, que até o momento não existe uma legislação própria e regulamentada. Nesse sentido, são usados outros códigos (Civil e Código de Processo Civil, Penal) e legislações correlatas, no sentido de preencher as lacunas da lei. A título de exemplo destacamos o art. 335 do CPC que trata acerca das questões do Trabalho e uma jurisprudência que trata sobre assédio moral no âmbito profissional:

> Em falta de normas jurídicas particulares, o juiz aplicará as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e ainda as regras da experiência técnica, ressalvado, quanto a esta, o exame pericial. (CPC Art. 335).
>
> INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – COMPROVAÇÃO. Comprovada à existência de dano e de nexo causal com a conduta ilícita praticada pelo Reclamado, o abalo moral, subjetivo e psicológico, prescinde de comprovação fática, a concepção de aceitar condutas assediadoras como simples transgressão, encontra já configurada como algo que caduca no meio jurídico, pois existe muita aplicabilidade sujeita a apreciações referendadas em outros códigos que criminalizam certas condutas típicas e, por comparação no direito, pode ser usado numa eventual reparação por assédio moral quando ocorrer no meio militar, já que o referido fenômeno não goza de uma legislação própria. Desse modo, onde o art.174 prevê ser crime o "Rigor excessivo" podendo de forma correlata ser aplicado, assim como, no caso do art.175 "Violência contra inferior" e o art.176 "Ofensa aviltante a inferior (JURISPRUDÊNCIA, LEI Nº 11.496/2007").

Na Paraíba existe uma Lei Complementar nº 63 de 09 de Julho de 2004 sancionada na gestão do ex-governador Cássio Cunha Lima que dispõe sobre o

assédio moral no âmbito da administração pública estadual e dá outras providências. O artigo 1º, parágrafo Único diz o seguinte:

> [...] Considera assédio moral todo tipo de comportamento praticado por servidor que atinja, pela repetição e sistematização, a dignidade, integridade, ou fisíca de uma pessoa, fazendo-se duvidar de si mesmo e de sua competencia, implicando dano ambiente de trabalho.

No artigo 2º da LC 63/04 temos a seguinte prescrição: "A prática do assédio moral será processada e punida nos termos da legislação disciplinar próprio do agente [...].", ou seja, o servidor será responsabilizado conforme regulamento interno, o que resvala na dificuldade aplicativa por falta de uma lei mais específica e que tenha um alcance mais universalizado.

A moralidade é um dos princípios inerentes ao agente público, seja ele militar ou civil. Fazendo um paralelo com a lei 8.112/90 que dispõe sobre o Regimento Jurídico Único aplicado aos servidores públicos do âmbito federal, a prática do assédio moral pode ser enquadrada numa afronta ao dever da moralidade, podendo ser tipificada como transgressão disciplinar, na qualidade de incontinência pública, pois, o servidor tem o dever de tratar com urbanidade todas as pessoas (artigo 116, inciso IX), além do que é impedido de manifestar apreço ou desapreço no recinto da repartição (artigo 117, inciso V). Ainda em relação ao artigo 127, veremos que este traz as punições disciplinares: advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria e disponibilidade, destituição de cargo em comissão e de função comissionada. Quanto aos militares, de acordo com o art. 23 do RDPM, ainda pode haver a prisão administrativa (prisão e prisão em separado), licenciamento e exclusão, tudo em nome da disciplina. Essa lei prevê a aplicação, levando em consideração à natureza e a gravidade da infração cometida, bem como os danos que causar ao serviço público, as circunstâncias agravantes e atenuantes, e os antecedentes do servidor, correlacionando com a Lei Complementar nº 63/04 (art. 2º, I – II, a – d). Os mecanismos punitivos apresentados demonstram tão somente que, de forma bem genérica, os infratores de práticas assediadores podem ser enquadrados em sanções administrativas existentes na estrutura organizacional, nesse sentido ninguém está imune. Na Paraíba a punição será agravada de acordo com o grau hierárquico do servidor, bem como a reincidência, praticada publicamente, ou contra usuário do serviço público. Portanto, a responsabilidade pela prática do assédio moral pode recair tanto na esfera civil (danos morais e

materiais), quanto administrativa (desde advertência até demissão), e no caso do servidor militar, ainda existe a prisão administrativa. No que tange ao servidor civil, cabe ao Estado, o pagamento de indenizações porque possui responsabilidade objetiva que independe de prova ou culpa, em havendo prova, deverá haver o pagamento de indenização, podendo depois entrar com uma ação de regresso contra o assediador visando à reparação dos danos aos cofres públicos. De acordo com Stoco (2001), a responsabilidade civil do servidor é subjetiva, mas com culpa presumida, mas, todavia, o ônus da prova se inverte cabendo ao Estado provar, que não agiu culposamente, e essa responsabilização decorre do dever de escolher bem seu corpo funcional, procurando manter um ambiente de trabalho salutar, e livre dos assédios ou qualquer coisa que os desestimulem.

5. INCLUSÃO DO ASSÉDIO MORAL NO PLANO NACIONAL DE SEGURANÇA DE SAÚDE DO TRABALHADOR

O referido plano visa impor ao Estado a obrigação de cumprir seu papel na garantia dos direitos básicos do cidadão através de políticas públicas e ações para segurança e saúde do trabalhador, medidas que exigem uma atuação interdisciplinar e intersetorial capaz de estabelecer a harmonia produção-consumo-ambiente e saúde do trabalhador, o assunto é tão relevante, pois se trata de matéria constitucional, pois a Constituição de 1988 estabelece que é competência da União que o ente com os cuidados em legislar sobre matéria, destinando ao SUS (Sistema Único de Saúde) se articular no sentido de promover os cuidados da saúde e segurança do trabalhador encontrando para isso amparo legal na lei 8080/1990, além dos poderes remanescente do estados e municípios. A portaria interministerial nº 153/2004 é instituído Grupo de Trabalho Interministerial MPS/MS/TEM, dentre a muitas atribuições se pode destacar: “elaborar proposta de Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador, observando as interfaces existentes e ações comuns entre os diversos setores do Governo.” (MT/MS/MPAS nº 7, de 25 de julho de 1997) em face da interdisciplinaridade da matéria fez com que vários ministérios elaborassem um documento inicial que contemplasse pontos básicos da proposta política para área do trabalho, como um subsidio ao GT no processo de preparação para PNSST o Plano Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST), instituído em 2004. Neste plano, defini-se como tal, todo o homem e mulher que

exercem atividades para sustento próprio e de seus dependentes, qualquer que seja a sua inserção no mercado de trabalho onde estão incluídos todos os indivíduos que trabalham ou trabalharam de forma assalariada, avulso, empregados domésticos, rurais, autônomos, temporários, e servidores públicos. Embora ações como a citada seja um avanço, todavia não se sobrepõe e nem interfere nos Estados ou municípios, pois a aprovação da Emenda Constitucional nº 19, proporcionou mais autonomia a tais entes na condução de mecanismos de proteção à saúde do trabalhador. O referido plano traz algumas classificações de pontos nocivos à saúde do empregado, declarando como sendo uma das principais causas de morbimortalidade envolvendo o trabalhador:

> • Agravos que têm relação com condições de trabalho específicas, como os acidentes de trabalho típicos e as 'doenças profissionais';
> • Doenças que têm sua frequência, surgimento ou gravidade modificada pelo trabalho, denominadas 'doenças relacionados ao trabalho';
> • Doenças comuns ao conjunto da população, que não guardam relação de causa com o trabalho, mas condicionam a saúde dos trabalhadores. (PNSST – versão de 12/11/2004) (***grifos nossos***)

Essas classificações são de prognóstico evitável, basta o uso de mecanismos tecnológicos e de métodos gerencias que contribuam para minimização de problemas ao estado físico, psicológico, social, cultural da existência humana, nesse contexto inevitavelmente está o assédio moral.

5.1 As Primeiras Manifestações do Assédio Moral para a Vítima

Só é possível compreender a problemática do assédio moral na medida em que a relacionamos com o fator trabalho, pois é nesta relação que os primeiros sintomas do assédio moral se manifestam. Mas, o que de fato entendemos por trabalho? De acordo com a definição de Codo (1999), trata-se de uma ação humana de transformação intencional e planejada da natureza em um produto funcional, mas que antes só existia na mente do homem. Em outras palavras, há um referencial muito importante a considerar, porque o trabalho representa para a sociedade não apenas um processo de produção conforme mencionado acima, mas acima de tudo, a própria sobrevivência de alguns, que é trocada pela força motriz humana.

Por isso, há toda uma complexidade no sentido de buscar compreender a temática, sobretudo, porque é preciso levar em conta dois aspectos: a objetividade da cobrança real, geradora de tensões, por produtividade, e a subjetividade do indivíduo no tocante à sua realização pessoal. Desse modo, para se efetivar e continuar sendo útil ao mercado de trabalho é necessário que o trabalhador revele seu lado afetivo[12]. Nesse sentindo, além da remuneração, outro viés, como consequente queda da produtividade ao trabalho resultam da perspectiva da pessoa em relação a certos comportamentos errados que marcaram aquilo que é ilegal como sendo legal, movido, por exemplo, pelo assédio moral, que destrói totalmente o prazer e a satisfação afetiva em relação ao ambiente de trabalho. A dor e a revolta vão gerando no indivíduo um sentimento de raiva, que segundo Goleman (1995) gera mais raiva, no caso do fenômeno tratado tal sentimento é internalizado, e reprimido, como é o caso da pessoa quando é assediada. Na medida em que não consegue expressar sua indignação e lutar para que faça cessar a prática do assédio moral, começa a ter sua saúde física e mental comprometidas.

Fazendo uma ponte com a neurociência a qual enfatiza que a biologia cerebral não nasce pronta e nem é feita por padrões de circuitos neurais preestabelecidos, sendo resultado da interação ambiental, ou seja, das vivências que alimentam a personalidade de cada um, é possível afirmar, que o contato das pessoas com situações positivas ou negativas, irá influenciar diretamente nas suas condutas. Logo, locais de trabalho são determinantes nesse processo, pois são neles que o individuo passa boa parte de seu tempo.

---

[12] Termo que vem do latim “efecttu” que quer dizer, tocar/afetar.

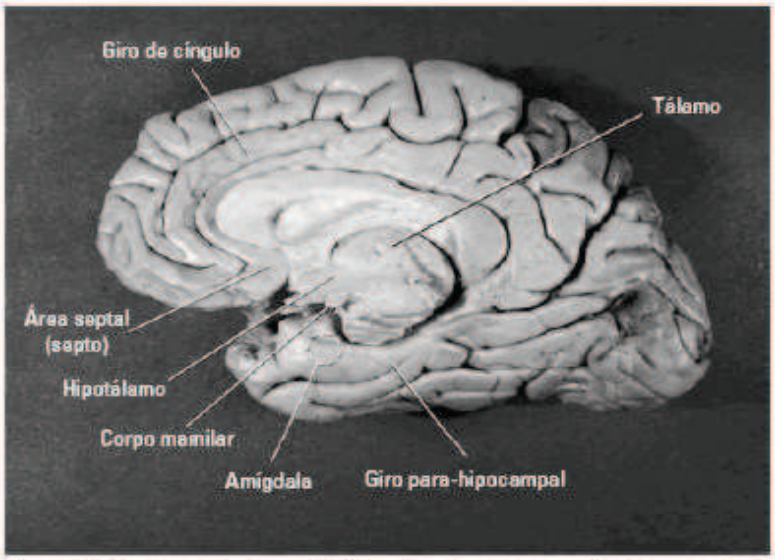


Figura 1. Estruturas do sistema límbico. Imagem neuroanatômica preparada pelos autores.

Fonte: Figura adaptada do artigo "neurobiologia das emoções" de Vanderson E. Antonio (2007).

Cada região do cérebro é responsável por uma determinada função motora ou comportamental, dentre elas, merecem destaque para análise de nosso estudo, o Hipocampo, o qual se encarrega de funções relacionadas ao comportamento e a memória, o Tálamo, corresponde ao comportamento emocional, hipotálamo, exerce forte influência sobre o comportamento e as emoções, ansiedade e lentidão. Portanto, como se percebe, a formação da personalidade humana é fruto da combinação dos circuitos neuronais que levam aos mais diversos sentimentos (raiva, agressividade, mentira, estratégia etc.) mais do que predisposição genética, por isso, se dá fundamentalmente pelo contato de nossas vivências pessoais.

Por essa razão, uma maior afetividade ou modificação tem sido fundamental na formação estrutural do trabalhador em face destas relações interpessoais, de modo que, o contato com fatores ambientais perniciosos e cruéis moldam um caráter deturpado da personalidade. Desse modo, percebe-se que o assédio moral notadamente tem sido responsável de forma impactante pela formação da personalidade individual desgastada, como também, pelos rumos da organização do trabalho como todo.

Para Codo (1999) à base da afetividade é o afeto, que se dá por um conjunto de sentimentos psicológicos, se refletindo através de sensações de prazer ou desprazer, satisfação ou insatisfação, tudo depende de como a pessoa está executando determinada atividade, se sob um clima de paz ou perseguição e pesado jugo. Portanto, o marco para se começar entender a funcionalidade do

trabalho, não só como uma transformação pura e simplesmente, depende de predisposição mental ou subjetividade humana de cada sujeito.

Não é sem sentido que, a Psicologia Social, com muita propriedade, observa as ações de cada um, como resultado advindo do processo de comunicação: fonte social de transformação daquilo que está no campo da abstração (do pensamento) e se concretiza por meio das palavras e das atitudes. Por isso, o salário entra na discussão como mola impulsionadora, pois leva uma sensação de afetividade muito boa, de transformação, mas esse não significa o único fator. Um ambiente de respeito humano é marcadamente o maior responsável pela motivação, por isso, cabe aqui a reflexão: é melhor um emprego salutar onde a pessoa se sinta bem e conviva em harmonia com o líder e demais pares do que considerar essencialmente aspectos financeiros isolados. No entanto, o que é importante dizer, é que ambos estão conexos, embora possam andar separados, em alguns casos. De toda sorte, o dinheiro ainda é o maior fator motivacional para muitas pessoas.

De acordo com dados divulgados pela Secretária Nacional de Segurança Pública (SENASP) em curso ofertado pela modalidade à distância (EAD), a mensuração do grau de satisfação individual é muito bem exemplificada a partir da Teoria da Equidade. Segundo esta teoria, quando o indivíduo avalia a relação entre Resultados e Compensação (R/C= individual) e (R/C= dos outros) ele percebe que há um desequilíbrio injusto do seu salário, ou seja, (R/C individual < R/C outros). Tal constatação tende a comprometer a sua motivação para determinado emprego ou no exercício de suas atividades profissionais. Chega a um limite que o lado financeiro fala mais alto do que a própria saúde. É muito comum a realização de “bicos” pelo policial. Assim, ao invés de recarregar a sua energia na folga acaba se entregando excessivamente ao trabalho em virtude da baixa remuneração que recebe. Aliado a uma rotina de trabalho bastante arriscada, e de cobranças excessivas, geram uma situação de estresse, e muitos em razão de não conseguirem reagir acabam se entregando ao trabalho de forma exagerada, desencadeando, às vezes, situações de colapso, conhecidas na psicologia como Síndrome de “Burn Out” (desgaste emocional, despersonalização, perda da habilidade ao trabalho). Em alguns casos, esse mesmo policial pode se entregar às drogas e ao álcool, como um mecanismo de escape encontrado para minimizar o efeito deletério. Para Knobel (1984), trata-se do fenômeno em que se dá a perda capacidade de equilíbrio, apresentado sinais de ansiedade, levando a exaustão e a

doenças psicossomáticas todos os fenômenos demonstrados acima repercutem negativamente e fragilizam o individuo a torna-se vítima do assédio moral ou deságuam nesses problemas após serem vitimas dessa conduta.

O quadro abaixo apresentado por Cordeiro (*apud* BATALHA, 2009) mostra os sinais e sintomas que geralmente se apresentam nas pessoas vítimas do assédio moral. Pelos números, as mulheres manifestam mais distúrbios emocionais e psicológicos, baixa estima, exatamente porque são as maiores vítimas do problema em questão, entretanto, os homens praticam mais o suicídio e se entregam mais aos vícios, principalmente ao álcool.

Quadro 1 - Sinais e sintomas oriundos do assédio moral.

Sintomas	Mulheres	Homens
Crise de choro	100	----
Palpitações e tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	70	60
Ideia de suicídio	16,2	10
Tentativa de suicídio	----	18,3
Distúrbios digestivos	40	15

Fonte: adaptada de Cordeiro (2009).

A carreira militar é uma das profissões mais extenuantes, pois além das cobranças que existem inerentes à própria atividade-fim, certos comportamentos internos podem corroborar com a ingerência de práticas que prejudicam a autoestima do indivíduo, podendo levar ao desequilíbrio emocional, bem como, ao desgaste psicoemocional, dado aos riscos que são expostos diariamente, fonte de todos os males conforme mostrado no quadro acima.

Acerca dessa questão, Ribeiro (1993), traz um estudo muito interessante do perfil do profissional do policial militar, dentre as características verificadas, pode se constatar no mesmo, um perfil de um sujeito de poucos amigos, egocêntrico, reativos a qualquer incômodo, estressados e nervosos, muito irritados, e que nunca

estão satisfeitos com o trabalho e, com sérios problemas familiares, que os levam ao envolvimento com o álcool, o que geralmente podem torná-los vítimas do assédio moral pela fragilidade imposta pelo vício, daí a necessidade desses problemas, ser encarada com cuidado pelas corporações em que estão inseridos, com rápida intervenção dos seus comandos, de modo que estes não os reconheçam como infratores, passível de punições.

Ainda com relação à temática tratada, há exemplos concretos de pessoas que por não suportarem a pressão se suicidam, embora não se saiba a motivação do suicídio, mas há um caso que ocorreu em Maceió (Alagoas), em matéria publicada pelo portal de notícias, TNH1, em 18 de Junho de 2014, em que um policial militar assassina a própria mulher e se mata em seguida. Na ocasião do trágico fim, a polÍcia relata que foi encontrado uma carta em que o militar esclarece os reais motivos daquele ato, porém, não foi divulgada o teor. Portanto, o que leva uma pessoa a tirar a sua própria vida? O que é consensual é que há falhas, pois, pode haver comportamentos que já levam ao prenúncio sobre um possível ato extremo como esse e, que talvez uma intervenção médica e psicológica pudesse evitá-lo. Nesse sentido, seria muito importante à instalação, junto às corporações militares, de clínicas de atendimento psicológico e psiquiátrico que procurassem acompanhar caso a caso quando o problema começar a se manifestar.

Em face dos problemas de assédio moral verificados nas corporações, observa-se a necessidade de mudança no próprio *ethos* militar, ou seja, no pensamento da tropa, de modo a estreitar a comunicação entre os diversos escalões entre lideranças e seus subalternos. Entendemos que tal aproximação já poderia ser um bom começo, pois, poderia detectar possíveis problemas, algumas vezes recorrente dentro da própria caserna, mas que infelizmente são ignorados. Fatos assim, só fazem enrubescer as estatísticas a esse respeito, por isso, providências precisam ser tomadas, de modo a percebê-los como seres humanos, que precisam de ajuda e, até de tratamento, pois as doenças da mente são mais comuns do que se possa imaginar além de ser a causa de muita mortalidade no mundo todo.

No Brasil foram realizados fóruns de debates por ocasião da 3ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador, realizada em 2006. Na oportunidade, foram delineados alguns objetivos, dentre os quais destacamos o fortalecimento da aprovação do projeto de lei 2.369/03 que trata o assédio moral como um ato ilícito de caráter trabalhista; inclui males psicofísicos como um problema de saúde

relacionado ao assédio; no caso dos acidentes de trabalho, obriga as empresas a emitirem a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT); recomenda o encaminhamento ao Centro de Apoio Psicossocial (CAP's).

Hirigoyen (2005) exemplifica os efeitos, sobretudo, físicos sentidos pela vítima quando exposta à prática do assédio moral de forma duradoura, dentre os quais se podem destacar: o estresse, depressão, distúrbios psicossomáticos, neurose traumática, psicose e paranoia etc. Para Leymann (*apud* DE AVILA, 2008) o estresse psicológico provoca reações biológicas a um estímulo tensor com efeitos psíquicos.

No caso dos transtornos mentais oriundos das relações de trabalhos, estes já são recepcionados pela Legislação previdenciária (Lei 8.213/91), que dispõe acerca dos benefícios da previdência social para as pessoas vítimas desses transtornos. Para isso, alcançam os seguintes grupos e patologias: elitismo crônico, "stress" grave e de adaptação e pós-traumático, "síndrome de burnout" ou Síndrome do Esgotamento Profissional. Em relação a esses últimos, podem ser definidos como um estado de tensão emocional e estresse crônico provocado por condições de trabalho desgastantes. O próprio termo "burnout" demonstra que esse desgaste danifica aspectos físicos e psicológicos da pessoa. Afinal, traduzindo do inglês, "*burn*" quer dizer "queima" e "out" significa "exterior". Em geral, a síndrome atinge profissionais que lidam direto e intensamente com pessoas e influenciam suas vidas. Logo, é muito comum que tais sintomas se manifestem em pessoas que são influenciadas por assediadores.

Vale ressaltar que os sinais e sintomas da "síndrome de burnout" não podem ser confundidos com a depressão, e pode ou não ser decorrente do assédio moral. Por essa razão, embora seja uma associação positiva com tal fenômeno, uma vez que, dentre os elementos caracterizadores do assédio é o emprego de trabalho excessivo com a ordem para cumprimento de tarefas extenuantes e impossíveis de realizar, não podem ser considerados como sendo o mesmo fenômeno. Daí a importância de ser realizado um diagnóstico preciso, a fim de evitar confusões conceituais. De todo modo, destacamos os principais sintomas das pessoas acometidas pela "síndrome de burnout": comportamentos agressivos e de isolamento; mudanças de humor e irritabilidade; dificuldade de concentração e perda de memória; ansiedade; tristeza; pessimismo; baixa autoestima; dores de cabeça; enxaqueca; cansaço; sudorese; palpitação; pressão alta; dores musculares; insônia;

crises de asma; distúrbios gastrointestinais, respiratórios e cardiovasculares. Nas mulheres é comum alteração no ciclo menstrual. Segundo recomendações médicas para reversão do problema procurar um estilo de vida saudável, alimentar-se bem, dormir e afastar-se de fontes causadoras (REDE SENASP-EAD-MJ).

Os danos sociais causados ao trabalhador envolvendo casos de assédio moral são muito elevados. Além de compulsoriamente ter que deixar o mercado de trabalho por incapacidade, o dano é tão irreparável que o faz perder a energia para encontrar um novo emprego, devido à baixa autoestima e a desmotivação, além de um clima de inquietação, medo e fragilidade, que a afeta a vítima em todos os aspectos de sua vida social (DE SOUZA JUNIOR, 2004, p.55).

Para De Souza Júnior (2004) ao citar o psicanalista francês Christophes Dejours (2001), o ser humano perdeu a capacidade de se indignar com as injustiças sociais, por conta da banalização gerada por um refúgio ao seu sofrimento. Para tanto, recorremos ao conceito de Normopatia, termo usado por certos psicopatologistas, entre eles: Schette (1986); Mac Dougall (1982) para designar certas personalidades que se caracterizam por sua extrema "normalidade", no sentido de conformismo com as normas do comportamento social e profissional.

> Pouco fantasistas, pouco imaginativos, pouco criativos, eles costumam ser notavelmente integrados e adaptados a uma sociedade na qual se movimentam com desembaraço e serenidade, sem serem perturbados pela culpa, a que são imunes, nem pela compaixão, que não lhes concerne; como se não vissem que os outros não reagem como eles; como se não percebessem mesmo que os outros sofrem; como se não compreendessem por que os outros não conseguem adaptar-se a uma sociedade cujas regras, no entanto, lhes parecem derivar do bom senso, da evidência, da lógica natural. Sendo bem - sucedidos na sociedade e no trabalho, os normopatas se ajustam bem ao conformismo, como num uniforme, e portanto carecem de originalidade, de "personalidade." (DEJOURS, 2001, p.115) (grifos nosso).

A sociedade não reage diante da crise ética que passa o ser humano, justamente por causa da exclusão social. Em alguns casos, as vítimas se mostram temerosas à perda do emprego, ou mesmo se envergonham da exposição pública diante de um caso de assédio moral ou sexual. A esse respeito preleciona Dejours (2001, p.44), "hoje as relações de dominação e injustiça social só afetam os desempregados e os pobres, deixando incólumes os que, por terem emprego e recursos, são privilegiados." É comum às pessoas reconhecerem todo incidente como absolutamente normal, quando não são ou pelo menos não deveriam. Por

isso, nas situações envolvendo o assédio moral, as vítimas não conseguem dá conta e consequentemente se calam deixando o agressor permanecer na impunidade. Fatos da vida real que ocorrem bem próximo a cada um de nós, que costumava causar perplexidade, mas, na maior parte das vezes, prevalece a "falsa sensação de normalidade".

> Assim, a morte de um homem, de um colega de empresa, pode fazer parte da situação de trabalho e ser relegada à condição de incidente comum. Permanecer assim impassível em seu posto de trabalho acaso significa que o suicídio agora faz parte do cenário. (DEJOURS, 2001, p.55-56)

Segundo a "teoria da injustiça da banalização" criada e difundida por Dejours (2001) o qual tomou por base as teses adotadas pela psicanalista Hannah Arendt que analisou a personalidade de Adolf Eichmann (nazista), percebe-se que a descrição que ela fez do mesmo pode ser comparado à figura do assediador. Para tanto, a escritora o define com as seguintes características: "foi um funcionário medíocre, incapaz de refletir sobre seus atos, apegados a burocracia e a hierarquia, falta de imaginação, desprovido da capacidade de pensar, acomodado, mentiroso, uma figura vaidosa [...]". Perfil, que para ela deve ser visto com preocupação, pois a maldade exacerbada leva a banalização do mal que sempre ancora e recai sobre o perfil submisso do assediado, de caráter passivo. O comportamento dos judeus é um bom exemplo conforme escreveu Arendt (1999, p.22):

> [...] a passividade submissa com que os judeus marcharam para a morte - chegando pontualmente nos pontos de transportes, andando sobre os próprios pés para os locais de execução, cavando os próprios túmulos, despindo-se e empilhando caprichosamente as próprias roupas, e distando-se lado a lado para ser fuzilados [...]. Por que razão não reagiu, não partiram para o ataque, já que havia15 mil judeus?
> .

A grande autoridade sobre assédio moral no mundo do trabalho Marie-France Hirigoyen (2002) também analisou o perfil indiferente do trabalhador assediado nas empresas quando fez a seguinte constatação: "Apenas o medo de ficar desempregado não é explicação suficiente para a submissão das vítimas de assédio".

Dentre as consequências econômicas provocadas pela prática de assédio, a pior delas é o desemprego, desencadeando por sua vez, sérias dificuldades

financeiras. Ou seja, quando mais precisa de dinheiro para tratar o problema de saúde que adquiriu faltando-lhe dinheiro para custear o tratamento médico e psicoterápico e despesas com advogados para protestar seus direitos na justiça contra o patrão injusto, encontra-se desempregado. Com relação às empresas é perceptível o aumento nas taxas de absenteísmo; a redução nos índices de produção; pagamentos de indenizações sem justa causa; despesas com seguros sociais, internações hospitalares e aposentadorias antecipadas. (DE SOUZA, JUNIOR, 2004).

Thome (2008) apontou que a prática do assédio é uma questão cultural no Brasil, visto que remete-se a questão do poder como forma de sujeição e obtenção de interesses particulares. De lado a oligarquia dona dos meios de produção, do outro, o proletariado e os imigrantes assalariados, ex- escravos, que no início da industrialização foram acostumados a pensar que a depreciação praticada por oligárquicos era considerada “normal”, assim como, todo tipo de maus-tratos. Ou seja, mesmo com o fim da escravidão, as práticas racistas e de tortura praticadas durante séculos contra os negros ainda permaneciam, ainda que, com vestida sob outro manto: o manto do poder arbitrário, da ignorância cultural, da arrogância. Em sentido oposto, quando uma pessoa em posição hierarquicamente inferior se recusa obedecer a uma ordem, mesmo quando esta é arbitrária, precisa ser imediatamente desestabilizada, pois aqueles que estão em posição de comando, de domínio, portanto, numa situação mais vantajosa, seja do ponto de vista financeiro, seja sociocultural, não permitem nenhum tipo de insubordinação. A prova viva disso se mostra na própria história, pois, todos os movimentos de cunho estritamente popular sofreram forte repressão e foram dissolvidos. A título de ilustração, lembremos-nos da Confederação do Equador (1824), Conjuração Baiana (1798), Canudos de Antônio Conselheiro (1896 –1897), Revolta da Chibata (1910). Movimentos que nada mais são do que formas libertárias desencadeadas numa tentativa de romper com situações insuportáveis. Segundo Batalha (2009) na história do país recente um caso emblemático de assédio moral coletivo ocorreu quando o ex-presidente da República, Fernando Collor de Melo, colocou em disponibilidade vários servidores que passaram a receber apenas 30% do seu salário. Tal medida (arbitrária, por sinal) foi adotada sem nenhum critério plausível, por pura maldade, representa o que na época se comentava “banimento dos indesejáveis.” Por todas essas questões, verifica-se que o desrespeito às pessoas em função de sua condição econômica,

social e cultural, sempre foi (e continua sendo) motivo para a prática do assédio. De modo que, muito raramente são consideradas as dificuldades de um grande segmento social em busca de sua própria sobrevivência, submetendo-se muitas vezes, ao subemprego e a todo tipo de desrespeito contra seus direitos mais elementares. Assim, a impressão que se tem é de que estamos condenados a conviver com práticas de assédios presentes em diferentes âmbitos da sociedade pautada, por sua vez, numa relação de poder desigual, cabendo o lado mais fraco obedecer, sob pena de ser punido ou ser assediado. Quanto a esta questão recorremos a Ferreira (*apud* CORDEIRO, 2009) que afirma:

> [...] o assédio é a manifestação de todo o poder de dominação, e o estado, é em si mesmo, um poder de dominação, então estado dispõe consequentemente métodos de assedio. Estes fariam parte da sua natureza, da sua identidade de potência dominadora; constituíram assim um critério do poder de dominação. (p.108).

O Estado cria mecanismos de controle de dominação que historicamente, a exemplo dos estados de exceção implantados durante os regimes ditatórias na America Latina, demonstraram de forma recorrente o uso da violência institucionalizada para causar temor para aqueles que se desviavam dos preceitos preestabelecidos, desse modo, os valores dos Direitos Humanos, atualmente discutidos encontram barreiras de resistência ao “novo” dado há aspectos do passado ainda muito enraizados culturalmente.

5.2 A atuação dos Órgãos no combate à prática do Assédio Moral

De acordo com De Souza Junior (2004) os órgãos no combate à prática do Assédio Moral são definidos como aqueles que de alguma forma (direta ou indireta) participam de todo o processo.

Assim, o primeiro passo é reconhecer que o problema existe, isto é, saber identificá-lo. Para tanto, é necessário por parte dos sindicalistas, dispor de conhecimento aprofundado no tocante à legislação trabalhista, para que saibam reclamar seus direitos, junto às empresas e órgãos públicos, na qualidade de mediador interno. Por ventura, se nessa primeira tentativa não lograr êxito, deverá agir judicialmente, em defesa dos seus tutelados. Para tanto, deverá saber formular

uma representação na Justiça do Trabalho, bem como presumir a própria inocência do assediador, até porque a este será garantido o direito à ampla defesa e ao contraditório. Cabe ainda ao representante do sindicato garantir que todo o processo será de natureza confidencial e, só as partes interessadas terão acesso ao teor dos autos. Além disso, deverá evitar medidas de impacto grave junto a mídia, procurando externar todo seu repúdio à prática do assédio moral nas empresas através das Convenções Coletivas. Já para as associações "devem apoiar vítimas e ex-vítimas e guiar os trabalhadores assediados para questões de seu interesse." (De SOUZA JUNIOR, 2004, p. 127).

Os órgãos fiscais do Ministério do Trabalho possui competência em matéria de fiscalização, assim como, direito para obrigar as empresas a coibir e punir a prática do assédio moral, em caso de denúncia apurar os fatos. Para Zínia (*apud* DE SOUZA JUNIOR, 2004) as denúncias acerca de assédio moral vão ganhando força nas DRTs (Delegacias Regionais do Trabalho), as quais são responsáveis pela prevenção junto às empresas, pois existe um órgão interno chamado Núcleo de Igualdade de Oportunidade e Combate a Discriminação que procura atuar efetivamente na constatação dos casos encaminhando a denúncia ao Ministério Público. Já as Corregedorias tem um papel correcional junto a Administração, vejamos:

> [...] Desde a sua origem, a *Correição* criada para perfeita e adequada prestação dos serviços públicos jurisdicionais, que analogicamente no âmbito do serviço público em geral e principalmente, adotado pelas Corregedorias do Poder Executivo foi no sentido de resguardar os servidores públicos de possíveis erros, excessos, equívocos ou mesmo atos abusivos e arbitrários praticados, tendo por escopo a correta administração do serviço público. (ARAÚJO, 2004, p. 2).

As Ouvidorias Especializadas, existentes em cada órgão público tem uma atuação mais ligada ao público externo com autonomia para cadastrar e analisar as reclamações e acompanhar o andamento até a resposta final ao pleito do cidadão.

Os advogados e a Defensoria Pública, geralmente só são procurados após a rescisão dos contratos de trabalho, o que é negativo, quando a vítima já tenta na Justiça alguma indenização compensatória, entretanto, poderiam ter um papel interveniente importante na orientação, explicando como denunciar por carta, coletar provas ou até mesmo dar publicidade de como deve se comportar a vítima quando passar pelo problema. Alguns escritórios de advocacia espalhados pelo Brasil têm

adotado algumas iniciativas no sentido de esclarecer as questões que envolvem o assédio moral. Para tanto, elaboram cartilhas que discorre sobre aspectos conceituais, jurídicos e de como agir nos casos de assédio moral.

Os Médicos do Trabalho e da Junta Médica, por sua vez, também exercem papel fundamental na identificação e no alerta aos riscos sanitários profissionais, podendo atuar como mediadores internos junto à classe patronal quando chamam a atenção para as patologias decorrente do assédio moral, no entanto, infelizmente, em alguns caos também podem sofrer pressões no seu ambiente de trabalho, por serem empregados e remunerados pelas empresas, tendo por conta disso, uma atuação quase invisível no que diz respeito às práticas de assédio.

Segundo De Souza (2004), a participação do Setor de Recursos Humanos e de Gestão de Pessoal, é fundamental, todavia também podem sofrer pressões da Diretoria da Empresa ou da Secretaria Estadual, Municipal ou qualquer outro órgão o qual esteja vinculado. Sua função enquanto mediador é muito importante, pois, numa eventual queixa de assédio moral, deve intervir, embora costume preservar uma posição de imparcialidade. Ao levar em conta as fragilidades, sobretudo, da parte mais vulnerável tem a incumbência de alterar a situação sem proteger/defender nenhuma das partes, pondo em pauta e alertando para a questão da punição, quando constatado a concretização dos fatos. Em caso de risco iminente à vítima deve providenciar com a máxima urgência sua transferência para outro setor ou para outra unidade.

5.3 Condutas Típicas do Assédio *versus* Perfil dos Assediadores e das Vítimas

O assédio moral não pode ser confundido e nem pode ser subestimado, pois quando isso ocorre, fortalece a impunidade e a tirania dos agressores. Para Freitas (2001), os assediadores, geralmente, possuem um perfil vaidoso e ávido pelo poder de caráter narcisista (culto do “EU”). O termo narcisismo é de origem grega e é uma expressão muito utilizada ramo da psicologia, por isso, Tarcitano; Guimarães (2004) usa esse termo para se referir aos assediadores. Ao descrever as características desta deste, os autores reportam-se a Ket de Vries; Miller que os descrevem com o seguinte perfil:

> [...] encontraram como desordens o sentimento de suficiência e singularidade; o exagero na avaliação de suas próprias realizações e talentos; afixação em fantasias de sucesso, poder, inteligência superior e beleza; a tendência ao exibicionismo; e a suscetibilidade ou intolerância à crítica. Ket de Vries; Miller (*apud* TARCITANO; GUIMARÃES, 2004, p. 87).

Algumas pessoas que demonstram um comportamento extremamente doentio são diagnosticadas com “Transtorno de Personalidade Narcisista”, conforme o Manual de Diagnóstico Estatístico de Transtornos Mentais. Este Manual revela que pessoas assim, “tende a se preocupar excessivamente com a maneira com que os outros enxergam e também com aspectos que possam influir de algum modo na percepção de sua imagem, tida como poder, prestígio, vaidade, e até mesmo martírio.” para com isso, demonstrar todo esse poderio. Muito embora, na perspectiva de Souza Júnior (2004) que destaca as relações de trabalho como um processo de aquisição natural de poder de direção legal que se manifesta de três maneiras: poder de organização (a produção deve ser controlada com vista aos objetivos da empresa); poder de controle sobre o trabalhador (é o poder fiscalizador, dando o direito de controlar o comportamento do funcionário no âmbito do trabalho); e o poder disciplinar sobre o trabalhador (o direito de impor sanções, sempre nos limites das leis reguladoras) não podem ser confundidos com assédio moral, entretanto, os poderes citados impõe ao empregador limitações.

De acordo com Hirigoyen (2008), essa distinção é muito tênue e pode ser confundido com outros tipos de comportamentos, a exemplo da gestão por injúria, vista como um despreparo dos administradores em face de seus empregados, e por conta disso, os levam a serem injuriados e desrespeitados de forma ostensiva; e nem com agressões pontuais que não se prolongam no tempo são eventuais tido como mudança de humor; bem como, as más condições de trabalho que para certos tipos de atividades são por sua natureza, insalubre e perigosa, mas gera situações de desconforto e estresse e podem ser dirimidas com pagamentos de adicionais.

O assédio moral, por sua vez, ocorre de forma velada e repetidamente. Conforme assevera Thome (*apud* DA SILVA, 2011), talvez o elemento mais configurador no mundo do trabalho, é a exigência da doutrina, jurisprudência e da legislação como fator de culpabilidade mais importante, além do prolongamento no tempo de seis meses e que a violência se repita numa frequência de pelo menos duas vezes por semana.

De acordo com Barros (2004), outro elemento a considerar é a premeditação, que não é um ato momentâneo de impulsividade, embora nesse quesito não haja consenso entre os operadores do direito. O agressor prepara todo o cenário do crime? Ou é fruto da identidade perniciosa instantânea surgindo ações inesperadas do agressor? Mas em qualquer situação o assédio moral, indubitavelmente tem se revelado um dos maiores problemas da modernidade. A médica do trabalho e estudiosa Margarida Barreto publicou um trabalho intitulado "Jornada de humilhações" no ano de 2000, em que revela que as pessoas ainda desconhecem a questão do assédio moral nas relações de trabalho e suas consequências individuais e coletivas, mostrando que o terror e pressão psicológica são as formas mais frequentes exercidas no país, as quais se apresentam da seguinte maneira:

- Humilhações e críticas públicas;
- Agressões verbais;
- Olhares e risadinhas provocativas;
- Ameaças constantes de demissão ou desvio de função para cargos hierarquicamente inferiores.

De acordo com Silva (2013), todas essas formas visam desqualificar de maneira intencional a vítima e suas reais capacidades. O estudo de Margarida Barreto também declarou que as categorias mais susceptíveis são os profissionais de saúde, bancários, da área e telemarketing, da educação, e comunicação. Segundo ela isso não significa que não haja outras. Assim, se pode acrescentar também o policial militar, logo ninguém está imune à ingerência do assédio moral, que é um mal quase invisível, muito embora tenha deixado profundas cicatrizes na psique do sujeito e, tudo começa no campo das críticas gratuitas. Por isso, concordamos com De Souza Junior (2004) que mostra que a primeira manifestação do assediador em relação ao assediado são as críticas gratuitas tanto ao aspecto físico ou de ideias e visa à pessoa, excedendo, portanto, as cobranças normais do trabalho. Imbuído de um sentimento de inveja, começa a ocorrer uma série sistemática de perseguição objetivando desqualificar a vítima mediante calúnias, boatos e deboches. Esse tipo de conduta costuma influenciar os demais colegas, de modo que a vítima fica isolada e praticamente sem comunicação com os demais, deixando de participar até mesmo das atividades informais da empresa. Passa a realizar tarefas menos complexas, com o propósito de desmotivá-la para que se

sinta inútil, e aos poucos destrua sua autoestima. Diante disso, quando a vítima se posiciona de modo passivo e já não consegue dissolver esses problemas nem tampouco esboçar qualquer reação, consequentemente começa a desenvolver também claros problemas de saúde, levando-o a entrar com pedido de licença médica para tratamento da saúde, colaborando ainda mais para que o perverso continue “deletando” a imagem do perseguido com comentários maldosos do tipo: “só vive botando atestado”, passando uma falsa aparência de uma pessoa irresponsável, o que na maioria das vezes, não é verdade.

Desse modo, Instalada a síndrome, com recuperações duradouras podendo ser reverso ou às vezes sem solução, é quando há os casos mais graves de suicídio e até de homicídio. Alguns exemplos do fenômeno acompanham o indivíduo fora dos muros da empresa, onde sofreu as agressões. Um exemplo dessa consequência pode ser retrata nas situações em o mesmo vai procurar outro emprego e o agressor fornece informações depreciativas, impedindo que a mesma se empregue novamente.

Nas relações interpessoais dentro das organizações de trabalho sempre existem conflitos de interesses pessoais. Pode até se afirmar que se trata algo “normal” na rotina laboral, e a maneira mais sensata é resolver o problema prontamente é por meio do dialogo, evitando dessa forma o surgimento de algo mais grave.

É comum que ocorra também no ambiente de trabalho a estigmatizarão com a estratégia do agressor de humilhar a vítima através de um comportamento perverso com o intuito de ridicularizar a pessoa publicamente.

Uma terceira fase é aquela em que a empresa precisa se manifestar realizando uma minuciosa investigação para procurar os fatos, de modo a decidir pela melhor colocação do agressor em relação à vítima, pois o contato entre os dois é fonte geradora de conflitos, agindo assim, é a maneira correta e positiva para solucionar o problema.

A última e quarta fase é a aquela que o agressor exclui totalmente a vítima, podendo culminar no abandono dessas do local de trabalho. Em situações mais extremas, o assediado pode levar-se até o suicídio. No caso do funcionário público se dá por meio da transferência daquele local evitando o contato com o perverso.

5.3.1 Perfil dos Assediadores

Os assediadores possuem uma personalidade vaidosa de caráter “narcisista” (de auto-culto) de sua própria figura. O termo “narcisista” é de origem grega, mas precisamente refere-se ao período da mitologia grega. Narciso foi um belo rapaz que rejeitou o amor de Ninfa Eco. Esta, ao ser rejeitado por ele, o amaldiçoou a apaixonar-se por sua própria imagem refletida nas águas do lago. Ele, porém, incapaz de concretizar essa paixão, cometeu suicídio, morrendo afogado.

Conforme ressalta Freitas (2001), os assediadores sempre se instrumentalizam de meios perniciosos para anular a ação da vítima, que por sua vez, muitas vezes, por causa da necessidade de manutenção do emprego se submete ao controle arbitrário e desmedido do patrão. O agressor na sua perversidade tenta paralisá-la desqualificando-a, e isso ocorre de forma oculta, dificultando a compreensão do agredido do que está acontecendo a sua volta. Dessa forma, evita uma reação de sua parte, e por conta dessa conduta permissiva, as coisas tendem a piorar agravando ainda mais, quando o ofendido adota uma postura de se autoculpar por tudo, ainda que passe a se perguntar, quais as motivações que levam seu chefe a agir assim. Em razão disso, evita o confronto direto com o autor do feito para uma conversa, numa clara demonstração de insegurança e desconforto, corroborando para que tudo continue transcorrendo da mesma maneira.

A desqualificação ocorre de modo subliminar, através de um suspiro, um olhar de reprovação, fechar os olhos e balançar a cabeça, indiferenças, desvio do olhar, ou ainda deixa de cumprimentar a pessoa “alvo do assédio”, fazer uso de brincadeiras (piadas, zombarias, sarcasmo), ou ainda, subentendidos maldosos. Quando o assediado não consegue superar tudo isso se deprime, procura se isolar, inclusive dos seus amigos mais próximos, acreditando que o mundo todo está contra ele. Para tanto, percebendo essa fragilidade, “o tirano” passa a incumbi-la de tarefas inexequíveis, inúteis e degradantes e por não conseguir cumpri-las a expõe ao ridículo perante os outros colegas a culpando pelos erros de tudo. No quadro abaixo Cordeiro (*apud* SCHMIDT, 2001) há alguns exemplos de personalidades de assediadores:

QUADRO 2 – Tipos de Assediadores

Profeta	Sua missão é enxugar a máquina demitindo indiscriminadamente os trabalhadores (as). Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando sua habilidade em „esmagar‟ elegantemente.
Troglodita	É o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é> “eu mando e você obedece”
Pit Bull	É o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos, demite friamente e humilha por prazer.
Tigrão	Esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista a seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos.
Mala-babão	Aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com “mão de ferro”. É uma espécie de capataz moderno.
Grande irmão	Aproxima-se dos trabalhadores (as) e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independentemente se intra ou extramuros. Na primeira “oportunidade”, utiliza estes mesmos problemas contra o trabalhador, para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo, demiti-lo ou exigir produtividade.
Garganta	É o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contanto vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias, como, por exemplo, colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferiores à sua função.
Tasea (tá se achando)	Confuso e inseguro. Esconde seu conhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a “incompetência” dos seus subordinados.

Fonte: Adaptado do quadro de Schmidt (2001).

O quadro acima configura várias espécies de agressores que possuem um perfil de desrespeito e maldade, e que, na maioria das vezes, está associada a um perigoso poder de liderança, que em geral é obtido ou legitimado a partir de traços de força física ou intensa influência psicológica, podendo agir em grupo ou sozinho, mas, quando está acompanhado de seus seguidores ganha um poder exponencial, aumentando sua capacidade de atuação e o número de vítimas. Geralmente, não admitem ser contrariados ou frustrados, além de não demonstrarem afeto pelos outros, ausência de culpa ou remorso. Possuem temperamento tempestivo, geralmente em decorrência de lares desestruturados, por vezes envolvidos em atos de maus-tratos a empregados ou pessoas que estejam a eles subordinadas.

Segundo Silva (2013) há entre o agressor e a vítima um personagem chamado de espectador que são aqueles que dão combustíveis as ações truculentas e indecorosas do assediador e, se omitem em face das agressões. Essa figura pode ser agrupada em três tipos principais:

1) Espectadores passivos: são os que por apresentar uma personalidade psicológica frágil se omitem com medo de ser a próxima vítima, até repelem as atitudes presenciadas, todavia ficam de mãos atadas.

2) Espectadores ativos: são aqueles que manifestam “apoio moral” ao agressor que se divertem com as brincadeiras ao verem o circo pegar fogo.

3) Espectadores neutros: são aqueles por terem sido vítimas de atos de violência ou possuírem problemas familiares já apresenta nenhuma sensibilidade às situações de violência, também se configuram num comportamento omisso e criminoso, semelhante a uma omissão de socorro no transito.

5.3.2 Perfil das Vítimas

As vítimas do assédio moral, geralmente são pessoas competentes, assíduas no trabalho que sofrem perseguições de forma injusta e se sentem culpadas por isso. Nesse caso, de acordo com Silva (2013) são chamadas de “vítimas típicas” que apresentam pouca habilidade de socialização, por serem tímidas e reservadas, não manifestam reação diante de provocações, possui aparência frágil fisicamente, além de terem uma marca que as diferencia das outras pessoas que fuja dos padrões convencionais de determinado grupo, suas atitudes revelam facilmente suas inseguranças, submissão, dificuldade de expressar etc.

> A vítima do terror psicológico no trabalho não é um funcionário desidioso, negligente, ao contrário, os pesquisadores encontraram justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico [...] São geralmente pessoas bem educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral são escolhidas por ter algo a mais. E é esse algo a mais que o perverso visa roubar. As manobras perversas reduzem a autoestima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma

> e a si culpar. Fragilizada emocionalmente, acabam por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinada pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentindo e consciente ou inconsciente, seja cúmplice da própria agressão. Da Silva (*apud* CORRÊA; CARRIERE, 2004, p. 1070). (grifos nosso).

Ao contrário do que se imaginam, as vítimas do assédio moral se mostram bastantes compenetradas em suas responsabilidades, talvez seja por isso, que desperta a cobiça por parte do assediador, que vislumbra um sujeito totalmente fragilizado, e incapaz de reagir.

> A impotência frente ao agressor se faz por causa do medo da demissão ou da perda de algum cargo, na qualidade de militar, ser punido pelo regulamento. Todo o ambiente de trabalho onde ocorre o assédio é um lugar encarado pela vítima como uma antessala de tortura onde se sente ameaçada o tempo todo. (DA SILVA, 2011).

Há também outra categoria de vítima, a provocadora, que geralmente apresenta as seguintes características: são aquelas capazes de insuflar nos seus pares, reações agressivas contra si mesmas, entretanto não conseguem reagir satisfatoriamente aos revides. Normalmente brigam quando são insultadas, criando situações tensas, mesmo sem intenção explícita e, sem perceberem “acabam dando um tiro no próprio pé” e com isso, despertam a atenção do agressor que continua incógnito, desviando a atenção para colocar em prática suas perseguições contra ela.

A partir dos estudos sobre o comportamento animal surgiu o termo *mobbing*, proposto pela primeira vez por Konrad Lorenz. Inicialmente a experiência envolveu gaivotas e gansos, que serviu de referência para entender o humano. Verificou-se que um ataque de um grupo de mesma espécie ou diferentes a um alvo específico vai implicar numa reação contra o invasor, que normalmente se manifesta através de uma intimidação feita com muitas vocalizações e ameaças a distância. Tal comportamento pode ser interpretado como uma adaptação, devendo assim, haver um benefício mínimo a uma dada situação de risco, principalmente, conforme mencionado por Alcock (1989), para defender sua prole, já que se trata de uma atitude muito arriscada em decorrência do ataque de defesa contra o predador, ao passo que pode ser predada e ferida. Portanto, o mobbing representa uma reação

instintiva, verificada também no ser humano como constatou Warner (2003), em face de uma reação de medo.

> A vítima em potencial é aquele que leva o agressor a sentir ameaçado, seja no cargo ou na posição perante o grupo. A vítima normalmente dotada de responsabilidade acima da media, com um nível de conhecimento superior aos demais, com uma autoestima grande, e mais importante acredita piamente nas pessoas que as cercam. Tais qualidades juntas numa pessoa leva o agressor lançar mão de todos os meios legais ou não com o objetivo de reduzir-lhe a autoestima, o senso de justiça levando a sua destruição profissional e psicológica Da Silva (*apud* OLIVEIRA, 2004, p. 228-229). (grifos nosso).

Um local pode afetar o comportamento das pessoas que reagiram das mais variadas maneiras, ou seja, de acordo com o ***animus.*** Tomando como exemplo, o estudo citado acima acerca das populações da mesma espécie e espécies diferentes que ocupando habitats semelhantes vimos que as condições ecológicas do ambiente podem afetar a existência e as características do *mobbing* (ALCOCK 1989; GRIESSER, 2003).

Conforme esclarece Da Silva (*apud* OLIVEIRA, 2004, p. 228), o assédio moral transforma o assediado numa pessoa insegura, sempre achando que o erro está nela, porém mal sabe que a mesma é vítima de uma escolha perversa pautada por um sentimento de inveja por parte do agressor. Piñuel (2003) também relacionou o perfil da vítima do assédio elencando da seguinte maneira:

> Elevado grau de ética, honradez e retidão, assim com elevado senso de justiça; Autônomas, independentes e com iniciativa; Altamente capacitadas por sua inteligência e suas aptidões, destacam-se por seu brilhantismo profissional; Populares, líderes informais entre seus companheiros ou com carisma para liderar grupos; Alto senso de cooperação e de trabalho em equipe; Elevada capacidade empática, sensibilidade, compreensão do sofrimento alheio e interesse pelo desenvolvimento e bem-estar dos demais; Portadoras de situações pessoais ou familiares altamente satisfatórias e positivas. De Souza Júnior (*apud* PIÑUEL, 2003, p.116).

6 PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada na 21ª Companhia de Polícia Militar da Paraíba, pertencente ao 5º Batalhão, situado no bairro de Mangabeira, funcionando no prédio anexo ao Estabelecimento Prisional Desembarcador Silvio Porto em João Pessoa (PB). O universo foi composto por 158 sujeitos. Entretanto, os questionários foram entregues a um total de 25 sujeitos, dos quais, apenas 17 devolveram os formulários respondidos. Em relação ao restante (oito), alguns se mostraram indiferentes e não devolveu o material, outros se negaram a responder por motivos, por nós desconhecidos. Assim, o tamanho da amostra envolveu efetivamente 17 sujeitos.

A fonte secundária, de cunho bibiográfico se deu através das leituras em artigos, monografias, dissertações, teses e livros que tratam sobre o tema, já trabalhados por outros autores. Quanto à pesquisa de campo, como já dito, esta foi realizada na 21ª Companhia de Polícia Militar da Paraíba. Segundo Severino (2007), a pesquisa de campo é um procedimento adotado na medida em que os fenômenos naturais ocorrem, sem intervenções e manuseio, já para Minayo (1992, p.22), "trata-se da concepção de um recorte que se faz em termos de espaço". Para a coleta de dado, utilizou-se um questionário, que é o "conjunto sistemático de questões articuladas com vistas a levantar informações escritas por parte dos sujeitos da pesquisa, a fim de conhecer fatos pertinentes ao objeto" (SEVERINO, 2007, p. 123). Inicialmente, o questionário foi submetido ao pré-teste, para identificar possíveis limitações de compreensão por parte dos sujeitos. Junto com o questionário foi apresentado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), contendo garantias sobre o sigilo da identidade dos sujeitos pesquisados. As questões versaram sobre gênero, estado civil, idade, e tempo de serviço.

Com relação ao local de aplicação do questionário por se tratar de uma instituição pública, ainda mais, sendo de caráter militar, envolvendo os próprios militares, enquanto sujeitos da pesquisa, foi entregue ao comandante da unidade, uma declaração (anexo) solicitando autorização para o processo de coleta de dados a qual foi prontamente consentida. Preliminarmente, o que se pode depurar à primeira vista, em relação à recusa para participar da pesquisa, por parte de alguns, é o receio em responder as perguntas formuladas, por não saberem, antecipadamente, as consequências que essa atitude geraria, mesmo assegurando que o anonimato de todos eles seria preservado.

A esse respeito é importante destacar, que todas as regras éticas foram respeitadas. Para tanto, tomamos como parâmetro a Resolução 466/12, do Conselho Nacional de Saúde. Ressaltamos ainda, que o anonimato dos sujeitos entrevistados será preservado e quaisquer outros meios que venham causar constrangimentos. De modo que, a estes foi garantido não apenas o anonimato, mas, o esclarecimento acerca dos objetivos do estudo, o sigilo das informações coletadas, ficando assegurado o acesso aos resultados da pesquisa. Por essa razão, a pesquisa só teve início, após assinatura do Termo de Consentimento e Livre Esclarecido (TCLE).

6.1 Análise e Discussão dos dados da Pesquisa

Em relação à análise dos dados optamos por fazer o tratamento sob duas abordagens: Quantitativa e Qualitativamente. Sobre estas, o teórico Severino (2007) destacou que são metodologias que envolvem diversos referenciais epistemológicos. Inicialmente, apresentamos abaixo os dados quantitativos da nossa pesquisa, porém sem desprezar a análise qualitativa destes.

Tabela 1 - Gênero

Gênero	Quantidade	Percentual
Homens	17	100%
Mulheres	-	-
Total	**17**	**100%**

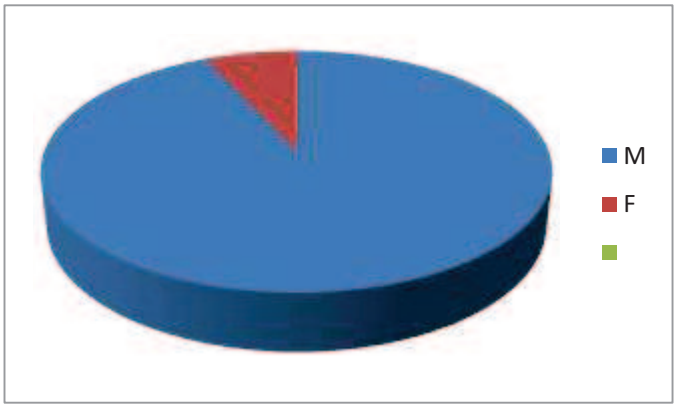
Fonte: Levantamento realizado junto aos sujeitos entrevistados (maio/2014)

A tabela 1 mostra o percentual de sujeitos entrevistados em relação ao gênero, como já era esperado obtivemos 100% de sujeitos do sexo masculino, mostrando que a instituição investigada tem admitido historicamente em seus quadros poucas mulheres, fato que pode ser comprovado pela própria legislação militar, cuja só passou a realizar concursos aceitando mulheres em seus quadros a partir de 1987. Essa realidade de acordo com Neto (2008), só faz corroborar com a distribuição injusta de gênero, levando ao favorecimento do assédio moral.

Freitas (2001) constatou também que a presença das mulheres em locais tradicionalmente de homens se manifesta por meio de grosserias, mostrando um sentimento de desdém, pondo em dúvida até mesmo a competência no trabalho feminino sempre com o propósito de desestabilizá-la emocionalmente. Representa aquilo que Foucault (1995) considerou um “exercício de poder do macho”.

Para Correa (2004), a forma mais comum de assédio com relação às mulheres, é o sexual, sem contar com toda a sorte de discriminação porque passam. Por exemplo, quando trabalham em gabinetes de comandantes estão por lá, equivocamente, por terem sido escolhidas pela sua beleza. Por outro lado, aquelas que possuem trejeitos masculinizados, são destinadas ao “serviço na rua”. Assim, estereótipos vão sendo criados.

A inclusão feminina na PMPB se deu através da lei 4.803 de 20 de Dezembro de 1985, e em 1986 foi realizado a primeira seleção para mulheres, em igualdade de condições com os homens e no ano seguinte é formada a 1ª turma (1987). Embora ocorra o reconhecimento delas na instituição, ainda assim, os concursos demonstram falta de isonomia de tratamento, pois a quantidade de vagas destinada para elas, ainda é muito inferior. Com isso, toda distribuição injusta de gêneros contribui para prática do assédio, sem contar com a natural e histórica condição de injustiça social a que são submetidas. De acordo com dados da pesquisa realizada por Hirigoyen (2002), é possível constatar que 70% dos casos envolvendo o assédio moral têm como vítimas as mulheres, enquanto os homens ocupam apenas 30%. Pesquisa realizada pelo Ministério da Justiça e divulgada pelo site de notícias Portal Correio UOL apontou que a segurança pública na Paraíba continua a ser um ambiente eminentemente masculino, onde as mulheres representam apenas 8,5% do total de servidores. O gráfico abaixo mostra o percentual da presença feminina diante do universo masculino na corporação.



Fonte: Gráfico adaptado de dados extraídos do site Portal Correio UOL.

Dados referentes à mesma fonte (portal correio uol) davam conta de que o problema se agrava mais ainda, quando envolve patentes, principalmente as promoções ao posto de coronel, que ocorrem tão somente por merecimento. Na época da consulta, em 2012, o quadro só contava com duas mulheres com a patente de coronel, dentro de um universo de apenas 40 oficias, que aguardava na fila a mesma oportunidade. Apesar de existir lei estadual que regula a entrada de mulheres na corporação, mesmo assim o déficit é muito grande contando com um pouco mais de 5%.

Tabela 2 - Dados sobre o Estado Civil

Estado civil	Quantidade	Percentual
Casado	14	82%
Solteiro	1	5,2%
Divorciado	2	10,6%
Total	**17**	**100%**

Fonte Levantamento realizado junto aos sujeitos entrevistados (maio/2014)

Durante um grande período e, de modo até natural, o homem sempre foi o provedor da casa, todavia ocorreu, nas últimas décadas, uma sensível mudança nessa provisão, no que tange ao gênero, pois dados do IBGE (2010), relevam que existe um deslocamento das mulheres para o mercado de trabalho, deixando de estarem restritas exclusivamente “ao lar”, muito embora, os homens ainda sejam maioria nesse aspecto. Tal mudança se deu, tanto porque essa passou a ajudar no sustento da família ou porque se tornou a principal provedora.

A pesquisa também revelou que as pessoas mais escolarizadas se tornam mais independentes e costumam demorar mais no convívio com os pais, por conta disto, se casam mais tardiamente, buscando primeiro a estabilidade financeira.

Tabela 3- Dados sobre o Tempo de Serviço *versus* Idade dos entrevistados

Tempo de serviço	Quantidade	Percentual	Idade
Mais de 10 menos de 20	10	58,8%	>30
Mais de 20 anos	3	17,6%	>30
Menos 10 anos	4	23,5%	<30
Total	**17**	**100%**	

Fonte: Levantamento realizado junto aos sujeitos entrevistados (maio/2014)

Na tabela acima relacionamos tempo de corporação com idade de cada sujeito da pesquisa, pois na análise das falas em relação às seis questões abertas, é possível notar que a faixa etária: menor de 30 anos, assim como, maior de 30 e menor de 40 anos, o nível das respostas dadas por esses dois grupos demonstra mais segurança e menos receio, uma vez que, os mais novos apresentam comportamento mais instável, enquanto aqueles com mais idade são mais suscetíveis à submissão institucional. Para autores como Weber (1979), a submissão institucional é um dos meios necessários para o processo de dominação de poder.

Acerca dessa questão, dados da pesquisa de Hirigoyen (2002) mostram que a variável idade também é um fator prevalente na ocorrência de assédios. Segundo a autora, pessoas entre 46 e 55 anos possui um percentual superior a 40% de serem vítimas de assédio moral, seguida daquelas que possuem entre 36 e 45 anos, e de maior de 56 anos.

A análise das respostas dos sujeitos entrevistados de nossa pesquisa, vão tão somente corroborar com os índices apresentados pela autora, sobretudo, quando se observa que os militares com menos tempo de polícia e menor idade responderam às perguntas sem se preocuparem com possíveis consequências, isto é, de forma menos temerária, enquanto aqueles com mais idade e maior tempo de casa eram mais cautelosos em suas respostas.

6.2 Discussão da Fala dos Sujeitos

Para interpretação das falas, elegemos a análise de conteúdo, pois segundo Neto (2000) esse tipo de análise permite uma busca em cima das tendências, ideologias, e outras determinações características dos fenômenos analisados em que todas as ocorrências são valorizadas. Portanto, fazem parte do estudo: imagens, gestos, recusas, etc. Visando dar conta desses elementos, elaboramos seis questões abertas, todas voltadas à temática. Para tratamentos dos dados optamos pelo processo de categorização. Por entendermos que esse recurso daria conta do que a pesquisa se propõe, decidimos utilizá-lo. Acerca desse modelo Neto, O. (2000, p. 78) explica: "[...] com base no que é relevante nos textos, nós elaboramos as categorias específicas, com o objetivo de determinamos o conjunto ou os conjuntos das informações presentes na comunicação." Assim, elegemos quatro categorias de análise, são elas: assédio moral; militarismo; vitimização e ocorrências na organização militar. A abordagem qualitativa é uma metodologia de tratamento de análise de informações constantes de um documento sob forma de discursos pronunciados em diferentes linguagens: escritos, orais, imagens, gestos. Parte ainda, da perspectiva de:

> (...) compreender criticamente o sentido manifesto ou oculto das comunicações. Envolve, portanto, análise do conteúdo das mensagens, os enunciados dos discursos, a busca do significado das mensagens. (SEVERINO, 2007, p.121).

Relacionamos a seguir as questões que foram formuladas com as seguintes respostas dos sujeitos e as nossas observações.

6.3 ASSÉDIO MORAL: Fatos e Consequências

Ao elegermos esse tema como sendo o principal na nossa investigação, buscamos inicialmente saber se havia a ocorrência desse fenômeno e se o mesmo era recorrente na instituição pesquisada. Partimos da hipótese, de que por se tratar de uma instituição militarizada, esse fenômeno não apenas existia, com bastante frequência, embora àqueles que se dizem vítimas, não revelem ou deixem

transparecer que foram ou estão sendo alvos de assédio moral, sob pena de serem punidos, em caso de denúncia. Ao perguntarmos para os entrevistados qual o seu entendimento sobre assédio moral, obtivemos os seguintes depoimentos:

> "[...] O assédio moral é um tipo de crime que é cometido na maioria das vezes por pessoas com cargos superiores e usam a função para assediar os subordinados." (entrevistado nº 1).
>
> "[...] falta de caráter e capacidade individual." (entrevistado nº 6).

No tocante aos depoimentos acima se percebe um claro reconhecimento das práticas de assédio moral, as quais advêm muitas vezes do topo da hierarquia institucional (assédio moral descendente ou assimétrico), isto é, dos próprios lideres. O modelo verticalizado de gestão de pessoas, usado pela maioria das instituições, dificulta a comunicação interna entre a base e o topo da pirâmide hierárquica, podendo desencadear um processo em que se recepciona de maneira natural certas condutas abusivas e equivocadas revestidas de competência legal, fazendo eclodir um turbilhão de condutas excessivas de onde se aproveita os agressores, quebrando a harmonia do ambiente de trabalho, com perseguições descabidas, eivada de sentimentos particulares que não refletem a real necessidade. A implantação de escalas de trabalho desproporcionais ou sobrecarga de funções, transferência arbitrária de locais de serviço, pode se colocar como exemplo dentre tantos outros. Portanto, todos esses mecanismos punitivos são sempre justificados com base na hierarquia e disciplina, pilares de sustentação de corporações militares.

> "[...] ato ou menção que a constrangimento de natureza sexual." (entrevistado nº 8).
>
> "já ouvi falar, porém não tenho conhecimento profundo." (entrevistado nº 9).
>
> "[...] na instituição que trabalho flui como rios, são constantes os assédios e de pessoas que imaginam ser donos de outras pessoas pelo cargo que possui." (entrevistado nº 11).

Com relação à definição do que venha a ser assédio moral muitos não o compreendem e acabam confundindo com outra modalidade, o assédio sexual, o qual é destinado a outra finalidade, no caso, a sexual e ocorre sob intensa ameaça. Existem aqueles que simplesmente desconhecem e ainda aqueles que admitem

existir, porém não conhecem as características deste “inimigo invisível”. Por fim, há ainda aqueles segundo os depoimentos dos sujeitos entrevistados que revelam uma razoável compreensão do que vem a ser assédio moral. Porém, levando em conta algumas respostas, observamos uma clara confusão conceitual. Por exemplo, uma atitude pontual comum (estresse, exigência das funções inerente ao cargo etc.), não pode caracterizar-se como assédio, conforme o fenômeno está sendo tratado neste trabalho, pois, tem que haver o prolongamento no tempo e ocorrer de forma habitual com uma pessoa em particular ou um coletivo do mesmo ambiente organizacional. Também há os casos em que ocorre uma interpretação equivocada, confundindo o conceito como uma espécie de “assédio sexual” (relação desigual de poder, onde há o instituto de chantagear a outrem sexualmente, na troca de algum favor), ou mesmo, ser considerado como tal. Na verdade, o que costuma ocorrer, na grande maioria das situações, são brincadeiras sem nenhum fim cuja manifestação se dá em linha horizontal, ou seja, entre colegas de mesma posição na empresa ou repartição pública, cabendo nesse caso, depois de constatado o fato, a tipificação de caráter disciplinar, punível com uma advertência ou repreensão, embora todos esses itens sejam ferramentas do assédio moral utilizadas pelo assediador.

Sob a perspectiva espacial ou do local do crime, a maioria dos entrevistados consideram uma atitude ou conduta constrangedora e humilhante, se restringindo ao ambiente de trabalho, descartando qualquer ingerência do fenômeno em outros locais (doméstico, escolar, na relação entre amigos etc.). Outro aspecto relevante a considerar nos depoimentos acima, é o que diz respeito a comportamentos desviados que se incorporam na rotina das atividades profissionais, se normalizando nas inter-relações pessoais, usando o que é ilegal como sendo legal, com supostas cobranças por produtividade. De qualquer modo, as relações “pesadas” principalmente, no que diz respeito ao assédio vertical descendente ou assimétrico são perceptíveis e, reconhecidos, e que sem dúvida corrobora para prática do dado fenômeno, tratado aqui como nosso objeto de estudo.

O RDPM, utilizado como principal instrumento disciplinador das condutas dos policiais, portanto, considerado como um da corporação militar da Paraíba, trás nos artigos 2º e 3º a seguinte redação:

> A camaradagem torna-se indispensável à formação e ao convívio policial-militar, cumprindo existir as melhores relações sociais entre os policiais militares. (RDPM, art. 2º)
>
> Incumbe aos superiores incentivar e manter a harmonia e a amizade entre seus subordinados. (RDPM, Art. 2º, Parágrafo Único) (**grifos nosso**).
>
> Art. 3º - [...] Importa ao superior tratar os subordinados, em geral, e os recrutas em particular, com urbanidade e justiça, interessando-se pelos seus problemas. (**grifos nosso).**

Apesar de o Regulamento ser a causa de tantas críticas dos depoentes, existem alguns artigos que incentivam a boa convivência, conduta cobrada principalmente por parte dos oficias. Dentre os aspectos para exercitar essa boa convivência estão: a camaradagem, a harmonia, a amizade, o tratamento urbano e justo. No entanto, em sentido oposto mostra-se omisso no que tange a violação destes preceitos e nem abre margem para isso.

> "Urgentemente um novo regulamento, pois esses que hoje ainda existem são obsoletos e desde sua criação só favorecem uma classe de oficias." (Entrevistado nº 5).
>
> "Mudar o Regulamento da PM e fiscalizar e punir aqueles que prática assédio." (entrevistado nº 9).

O policial militar, assim como, qualquer outro profissional, deve ser tratado com repeito e urbanidade não por causa de uma condição adquirida, mas sim pelo respeito da sua própria existência e de sua condição humana, o único elemento conclusivo, intransferível, inexorável do respeito à dignidade da pessoa, e não por pertencer a um determinado segmento mais frágil hierarquicamente, conforme bem colocou Heidegger (1989), quando este formula que o "ser" simplesmente "é", logo basta afirmar "sou". Ato contínuo, desta singela afirmação surge à dignidade; inerente à essência, inata.

6.4 MILITARISMO: Limites e Perspectivas

De acordo com De Lima (2002), o militarismo pode ser definido como a exposição a tensões e riscos, natural ao ambiente da caserna, e susceptível ao

descontrole emocional e revolta. O Regulamento Disciplinar Policial Militar (RDPM), no caso da Paraíba, sancionado no governo Tarcísio de Miranda Burity (1981), por sinal no final do regime militar (1964), é o ponto crucial da "afronta ao direito do militar [...]". Concordando com isso, Neto (1997) explica que a falta de humanização gerada por relações de trabalho difíceis está relacionada à hierarquia e disciplina rígida, motivo maior do desgaste. Já Soares (2001) afirma que as polícias precisam libertar-se da cultura adotada pelo Exército, pois esse último prepara seu profissional para a guerra, ao contrário das forças de segurança pública militarizadas, que estão para salvaguardar os direitos dos cidadãos, ideal corroborado por Calazans (2004) que destaca a necessidade de ruptura com a atual formatação de o modelo militar.

Ao serem questionados sobre a opinião se o militarismo contribui para a prática do assédio moral, obtivemos a seguinte resposta:

> "[...] devido à hierarquia na corporação ser muito acentuada." (entrevistado nº1)

Conforme depoimento, a cultura militar e sua estrutura burocrática são alicerçados na hierarquia e disciplina rígida, onde torna o ambiente autoritário, podendo ensejar para prática de certos excessos, características peculiares a instituições denominadas de totais ou fechadas. Tal pensamento foi denunciado por Goffman (1957), considerado como um dos maiores clássicos no estudo das organizações de trabalho.

> "[...] se não existisse o militarismo seriamos mais iguais." (entrevistado nº2).

A declaração revela um forte apelo a isonomia e autonomia, que segundo o depoente, nunca existiu na corporação em questão, conceituado de forma magistral por Kant (1993, p. 73) "[...] onde as pessoas devem existir com um fim em si mesma e jamais como um meio, inabaláveis em sua vontade, livre de manipulações, e realizados em sua vontade."

> "[...] que acabam não se impondo limites quanto ao trato com o subordinado." (entrevistado nº3)

> "[...] o regulamento retrógado, arcaico permitem diversas punições." (entrevistado nº4).

> "[...] o RDPM e o código de ética por si só são uma afronta aos direito do militar." (entrevistado nº 10).
>
> "[...] regulamento que favorece uma minoria." (entrevistado nº 12)

Mesmo diante dos "ataques" realizados contra o RDPM, há alguns artigos que ressaltam a importância ao cultivo das boas relações entre as praças (militares que vai de soldado à graduação de subtenente) e oficiais (tenente ao posto de coronel), destinando a esses últimos, a incumbência de ser o principal responsável pela a harmonia e a elevação da amizade no seio da tropa, e dele para com seus subalternos conforme expresso no Art. 3º, Parágrafo Único:

> A civilidade é parte da Educação Policial-Militar e como tal de interesse vital para a disciplina consciente. Importa ao superior tratar os subordinados, em geral, e os recrutas em particular, com urbanidade e justiça, interessando-se pelos seus problemas. Em contrapartida o subordinado é obrigado a todas as provas de respeito e deferência para com seus superiores, de conformidade com os regulamentos policiais-militares. (RDPM, Art. 3º, p.2) (**grifos nosso**).

O reconhecimento da existência de um público bastante susceptível é notadamente exposto pelo próprio RDPM, sendo tratados na própria redação escrita, como subordinados e recrutas. Por sua vez, apesar de ressaltar ser uma atitude relevante, a entrega é exclusivamente de uma das partes, no caso, dos subordinados, o que nós consideramos um equívoco, pois essa seria e é uma conduta inerente a qualquer um, independentemente da posição assumida pela pessoa perante a sociedade ou uma instituição.

> "[...] alguém usa a farda para se sentirem capazes." (entrevistado nº6).

É possível que com o uso da farda se esconda a verdadeira identidade de alguém que gosta de assediar, já que a mesma de acordo com Martins (2007, p. 85) é um dos itens que faz parte da padronização do comportamento, assim como, o corte de cabelo, a identificação numérica, o "nome de guerra", dentre outros, como forma de distrair atenção das peculiaridades de cada um.

> "[...] alguns procedimentos efetuados pelo superior hierárquico como brincadeiras de mau gosto levam a entender pelo lado sexual." (entrevistado nº 7)
>
> "não porque nunca passei por isso." (entrevistado nº 9)
>
> "[...] onde o superior usa da superioridade para ridicularizar o seu subordinado." (entrevistado nº 11)

Silva (2013) em seu livro intitulado "mentes perigosas na escola" mostrou a existência de vários tipos de espectadores, que são aquelas pessoas que preferem assistir as condutas assediadoras do agressor, ora por medo de perseguição, ora por compartilhar com o agressor das mesmas brincadeiras para se sentir aceito pelo agressor e aquele que por conta do sofrimento vivido em momentos anteriores de sua vida adquiriram uma normopatia em face dos problemas alheios.

> "[...] muitos utilizam de um rígido regulamento para manter subordinados sob controle." (entrevistado nº 13)
>
> "[...] como militar somos expostos quase sempre em elevadas cargas." (entrevistado nº 16).

Na leitura que faz da prisão e dos suplícios impostos aqueles que desobedecem as normas, o notável filósofo Michel Foucault na obra "Vigiar e punir" esclarece que tais suplícios são empregados como forma de controle, sendo a privação pura e simples, uma forma de tirar a liberdade dos indivíduos que transgridem as regras impostas tanto pela sociedade como pelo ordenamento jurídico.

De acordo com o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar da Paraíba, o "Art. 2º assim dispõe: "A camaradagem torna-se indispensável à formação e ao convívio policial-militar, cumprindo existir as melhores relações sociais entre os policiais militares." Em contraposição a redação desse artigo, é possível observar que várias respostas davam conta de que a existência do assédio seria em decorrência do RDPM e do próprio regime militar. Nada pode se contrapor a dignidade humana o que se pode depreender, por exemplo, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, instrumento internacional de proteção aos direitos fundamentais, que o Brasil ratificou perante a comunidade internacional é a absoluta condição do respeito à dignidade humana, enquanto existência natural do homem,

não se reservando a nenhum outro suporte judicial ou extrajudicial, determinação de uma via alternativa, como pode regimentos internos.

A estrutura militar está amparada no binômio hierarquia e disciplina. Acerca dessa questão, uma pesquisa realizada pela psicanalista e vitimóloga Marie-France Hirigoyen na obra “Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral” nas paginas do livro 111 a 114, traz um dado importante envolvendo em torno de 186 pessoas cujo objetivo buscava saber quais eram as motivações que desencadeavam o assédio moral dentro do ambiente de trabalho. Em ordem percentual, “a hierarquia” obteve um total de 58% da indicação dos consultados, corroborando comparativamente com as respostas dadas dos sujeitos envolvidos no nosso estudo, representado no respectivo depoimento: “[...] o poder hierárquico é usado para anular oposição e dominar subordinados.” A segunda categoria analisada foi “colegas de profissão” atingindo um percentual de 29% dos casos, o assédio vem de diversas pessoas, incluindo chefias e colegas; em 12% dos casos, o assédio vem de colegas; percentual constituído por apenas 1% das respostas.

Segundo Hirigoyen (2002), no chamado assédio horizontal (motivado) geralmente, por questões de destaque e colocação no cargo, a causa principal, segundo dados da pesquisa, nasce a partir da hierarquia, de maneira vertical descendente, ou seja, do topo para a base. Todavia, assim como em outros ambientes organizacionais, alguns desvirtuam o verdadeiro sentido desses pilares, particularizando e deturpando a relação superior-subordinado, pois todos, desde o soldado ao oficial-general, devem pautar sua conduta na obediência das leis constituídas, sobretudo, na Constituição. Como disse Rui Barbosa “Bem sabe mandar quem sabe obedecer”. Para Schirmer (apud RUI BARBOSA, p.27), “a obediência é a condição orgânica da utilidade da força, é a sua legitimação, é o segredo moral dos triunfos militares”. Desse modo, não se deve confundir maus tratos com a obediência à lei ou ainda como se fosse algo legalmente aceito, até porque junto com eles (os maus tratos) surgem ordens verdadeiramente, absurdas. Marie-Frande Hirigoyen (1998), uma das maiores autoridades no assunto, constatou que o assédio moral não pode ser confundido com decisões legítimas que são necessárias ao bom andamento do trabalho, desde que previstas dentro do contrato de emprego e pautadas em críticas construtivas e autoavaliativas da execução do serviço, desde que sejam explícitas e não como forma de represália. Portanto, soa com naturalidade, de acordo com sua análise, um certo grau de imposição e de

dependência. Embora, se reconheça que instituições de caráter fechado e com alto grau de hierarquia, a exemplo, de corporações militares, abre margem para práticas de assédio moral, tanto pela dificuldade de aplicação de pena a principal causa, que é o assédio descendente ou assimétrico advindo de certas condutas de lideranças, revestido de competência legal, mas feito excessivamente, bem como de toda proteção necessária à transparência em face dos seus atos. Portanto, o ethos militar, enquanto sistema de trabalho pode legitimar os atos, ações e conjunturas de modo a consolidar o assédio moral. Com relação a isso Correa et al (2010) ao citar Martins (2007) que o sistema baseado na hierarquia e disciplina onde é clara a submissão ao preceitos e dogmas, assim como, valores se constitui práticas perpetuas as ordens,mas que falta de fiscalização e controle pode levar ao exercício de poder desmedido e dirigida de forma desmerecedora aos subalternos.

> "[...] estamos expostos ao confronto de opinião onde temos que em certos casos aceitar a contra gosto." (Entrevistado nº 17)

> "[...] incapacidade de se comunicar com alguém que tem autoridade." (Entrevistado nº 8)

6.5 VITIMIZAÇÃO: Como ocorre esse Fenômeno?

Conforme Goffman (1961), para não se sentir excluído do grupo social, o sujeito se submete, como forma de aceitação ao novo grupo e resistir seria negar a nova cultura imposta. Vejamos uma fala que retrata essa situação.

O processo de aculturação vai se internalizando na rotina profissional, levando as pessoas a subestimar a atuação "maliciosa" do verdadeiro "vilão", o qual se manifesta de forma subliminar, revestido de certos comportamentos tidos como normais. Em face desta constatação e com base na nossa investigação acerca do assédio moral, reproduzimos abaixo, trechos dos depoimentos dos profissionais militares entrevistados:

> "Fui fazer um concurso em Brasília-DF e a pedir a Guia de Trânsito, o Major respondeu que nunca tinha visto soldado andar de avião."

> "[...] acredito pode gerar um abuso muito grande,..., pode causar danos irreparáveis a saúde do ser humano." (Entrevistado nº 16)

> "[...] as consequências são muitas, entre elas posso citar: mal atendimento a população, um contingente estressado." (Entrevistado nº 17)
>
> "[...] tive conhecimento já, onde um major ridicularizou uma praça em uma cidade no interior da Paraíba gritando com o mesmo dizendo que ele é seu superior e de deu dois tapas na sua face em plena praça pública." (Entrevistado nº 9)
>
> "quase fui expulso injustamente, mas sofri o assédio e fiquei revoltado com tudo isso." (Entrevistado nº 4)
>
> '[...] Já ouvi frases como "soldadão não é ninguém" manda quem pode obedece quem tem juízo [...]". (Entrevistado nº 15).

São notadamente perceptíveis, as consequências danosas que práticas desse tipo podem causar a alguém. Por isso Nascimento (2007), com muita propriedade além de descrever os sintomas que advém de práticas de assédio moral, como medo, angústia, estresse, depressão, sentimento de fracasso, etc. afirma que são lesivas a dignidade humana, que incitam ao vexame e ao constrangimento, trazendo humilhação inferiorizarão, tudo isso externado abaixo pelos sujeitos da nossa pesquisa, os quais demonstraram bastante reconhecimento destes formatos:

> "[...] sentimento de fracasso e impotência essas consequências podem levar a vitima a uma incapacidade permanente ou até mesmo a morte." (Entrevistado nº 5)
>
> "[...] na minha opinião o assédio moral causa baixa estima, ou seja, falta de confiança em si próprio podendo chegar a depressão." (Entrevistado nº 9)
>
> "[...] problemas de depressão e transtornos mentais das vitimas." (Entrevistado nº 11)

Embora, se perceba pelas declarações acima, a clara incompreensão dos sujeitos da nossa investigação, em relação ao fenômeno objeto, e a nítida imprecisão de como agir nesses casos, ainda há por parte de alguns, o total desconhecimento da dimensão que esse "flagelo" intramuro, pode provocar na vida de uma pessoa.

Concordamos com Correa (apud DE LIMA, 2002) ao afirmar que a carreira militar se configura como uma das profissões mais estressantes que existe, sobretudo, pelo fato de os militares serem constantemente expostos a tensões e

riscos, susceptíveis ao desequilíbrio emocional e, principalmente, vulnerável ao desgaste psicoemocional. A rotina militar é bastante laboriosa e arriscada pela sua própria natureza gerando situações comportamentais que anulam muitas vezes até a capacidade de diálogo, de modo que, as relações pessoais e profissionais se desgastam concebendo problemas na própria atividade fim, de organismos de segurança militarizados. Obviamente, que esse não é o único motivo para o problema. Se um dos objetivos da corporação caminha na direção de erradicar a violência perante a sociedade, não irá conseguir, se continuar expondo antigas feridas do passado em face de atitudes isoladas em ambientes de trabalho, pois estará tão somente colaborando para tornar ainda mais frequente as práticas de assédio.

Por fim, vale ressaltar que, o assédio é adotado pela caserna, de forma bastante frequente, como mola propulsora. De modo que, ao observar o próprio regime militar e o regulamento, notaremos que nuances caracterizadoras da prática de assédio são claramente reveladas, ora com certo descrédito e indiferença, ora com “tom” de muita revolta, porém pouco combativo, pois, a impotência é considerada fruto de um código de conduta interno que neutraliza qualquer tipo de mobilização reacionária.

6.6 Ocorrência da prática do Assédio nas Organizações

Ao perguntarmos aos entrevistados se os mesmos foram vítimas ou tiveram conhecimento de algum caso de assédio moral dentro da sua corporação, apesar de a maioria admitir não ter visto nada assim, embora reconheçam que existe no meio esse tipo de comportamento, principalmente de oficial para com praça, confessam nunca ter passado por isso, e/ou nunca ter presenciando tal fato. Todavia, se percebe, pelas declarações que os informantes mostraram um possível desconhecimento da definição fidedigna do que realmente venha a ser assédio moral. Desse modo, pode ter ocorrido uma subestimação na existência da conduta já tão arraigada na rotina desses militares, bem como, certa confusão com outras modalidades de procedimentos que não é assédio, mas que o alimenta, por isso, é importante conhecer bem as definições para não incorrer em enganos, encobrindo o verdadeiro “vilão”, o caracterizando, por exemplo, como um caso de assédio sexual ou mesmo um dano moral. Vejamos um dos depoimentos acerca dessa questão.

> "[...] um major ridicularizou um praça em uma cidade no interior da Paraíba gritando com o mesmo dizendo que ele é seu superior e deu duas tapas na sua face em plena praça pública."

O fato acima pode ser uma situação pontual, ou uma explosão de estresse, mas se vem ocorrendo de maneira frequente, de forma duradoura, e contra alguém em especifico pode então configurar-se como um assédio moral. Destacamos um depoimento para melhor ilustrar o que estamos falando:

> "[...] alguns procedimentos efetuados pelo superior hierárquico como brincadeiras de mau gosto levam a entender pelo lado sexual. Exemplo: você ainda senta? você dormiu em casa hoje? E outros..."

O policial entrevistado acima confundiu assédio moral com assédio sexual, embora, este último seja uma das facetas do assédio moral, o qual inclusive, não pode ser interpretado com uma sacanagem, ou cantada de relação entre iguais ou por questão de gênero (masculino versus feminino), para se confirmar como tal, precisa haver uma interação desigual entre os sujeitos envolvidos onde um tenha o poder de penalizar o outro (FREITAS, 2000).

No Brasil, a elaboração de leis para punir os assediadores ainda está engatinhando, ou melhor, dizendo, nem deu os primeiros passos, isso somado ao difícil desafio de provar aquilo que é do campo da moral (a dor, o sofrimento, a humilhação). Como se não bastasse, muita coisa é aplicada como dano moral, no lugar de assédio moral, muito embora, já existam portarias que puni em matéria de emprego e profissão e projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, em nível federal, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). E a lei 8.112/90 que tipifica o assédio em nível estadual e municipal visa tão somente normatizar a máquina administrativa em relação a isso, pois só a União tem competência para criar legislações. (TARCITANO; GUIMARÃES, 2004, p.37). Em razão disso, foram perguntadas aos sujeitos da pesquisa quais providências seriam adotadas por eles, caso se deparassem com algo assim:

> "sendo vitima ingressaria com uma ação na justiça, pois o fato consiste na possibilidade de pagamento de indenizações a titulo de danos morais." (**grifo nosso**).

Observe que já há uma luz de encorajamento por parte da maioria dos militares aqui consultados, quando o assunto é assédio moral, e de como se comportar ao presenciar fatos assim, consigo mesmo e com outrem. Em outras palavras, que posição assumiria, de neutralidade ou de ação? A possibilidade de querer ir à justiça, apesar de não terem clareza do potencial aplicativo e material para reunir as provas necessárias à tutela judicial, justamente porque os falta um instrumento jurídico mais específico para materializar aquilo que ocorre no campo da subjetividade e abstração, pois não basta admitir que são vítimas de um assédio, mas há a necessidade de levantar meios que comprovem a ocorrência, isso, de forma sintética pode-se confirmar nos depoimento abaixo:

> "[...] se fosse comigo saberia resolver bem, mas se acontecesse com alguém, sinceramente, não sei o que seria a minha reação." (Entrevistado nº 1)
>
> "[...] definitivamente não sei qual seria minha atitude." (Entrevistado nº7)
>
> "[...] eu já presenciei e fiquei indignado, mas no momento não pode fazer nada, porque naquele tempo [...]." (Entrevistado nº 10)

As pessoas acima, demonstraram passividade e estão inclusas num grupo que assumem tal postura por puro medo de se tornarem a próxima vítima dos agressores aceitos pelo grupo e tenham o foco de sua vida desviado. Podem até receber ameaças do tipo "fique na sua, caso contrário a gente vai atrás de você", apesar de não concordarem ou repelirem tais atitudes, ficam de mãos atadas em face das agressões. A sensação de impotência diante de um suposto caso de assédio moral fragiliza a vítima e omite uma necessária denúncia por parte do espectador, que conforme já mencionado antes, advém de três comportamentos, no primeiro de uma posição clara de medo de uma pessoa ser enquadrada na mira do assediador, se calando na presença de um fato contra uma vítima, é o caso do entrevistado nº 10 e nº 1, há também aqueles que se entregam às brincadeiras para se sentir enturmado pelo grupo e pelo agressor como uma pessoa que apoia a sua atitude, dando a ele "apoio moral", e finalmente aqueles que são insensíveis às questões, por terem ao longo da vida adquirido uma normopatia aos problemas alheios.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final do estudo se pode concluir que há uma tendência positiva em relação à prática do assédio moral, dentro de instituições militares fato já previamente verificado à luz da literatura vigente. Observa-se também, que as mulheres, minoria no quadro, acabam se tornando mais susceptíveis e vítimas, não só pela divisão injusta em corporações com esse perfil, somadas ao fato de serem elas as principais assediadas. Outro aspecto importante que, também confirma teorias mais antigas, aponta que pessoas mais idosas se tornam mais sujeitas aos ditames dos assédios, com pouca capacidade de reação, e geralmente, acabam sendo “presas” fáceis ao agressor.

Ainda tecendo comentários nesse viés e tomando como referência as pesquisas realizadas na área, mostrando o nível de alcance acometido pelo dado fenômeno dentro das organizações laborais verá que o resultado em relação a faixa etária mais vulnerável se dá entre 45 a 56 anos de idade com percentual maior de 45% dos casos de assédio.

No que tange a PMPB, as vítimas de assédio são indivíduos com mais de 20 anos de casa, seguido das pessoas maiores de 56 anos. Esses dados são explicados pelo fato de que, os sujeitos mais novos, com média de idade inferior aos 30 anos, tendem a demonstrar mais segurança e perspicácia, ou seja, são menos temerários, percepção verificada tanto pela tabela (idade versus tempo de serviço) quanto nas falas dos participantes. Em relação aos entrevistados com mais idade e com mais tempo de casa, demonstraram um comportamento mais estável, e subserviente.

Embora se tenha um quadro favorável de encorajamento à denunciação, mesmo no meio militar, todavia, o medo ainda impera por causa do regulamento rigoroso e as pessoas ainda confundem e tem dificuldade de reunir às provas materiais necessárias. Isto é, apesar do Estado da Paraíba gozar de uma Lei Complementar nº 63 que dispõe acerca do problema, a constatação concreta dos fatos ainda representa um dos grandes desafios para esse tipo de crime.

REFERÊNCIAS

A Experiência. Direção: Oliver Hirschbiegel. Elenco: Moritz Bleibtreu, Christian Berkel, Justus Von Donahnyi, Maren Eggert, André Jung, Edgar Selge. Senator Film. Alemanha, 2001., 1 DVD (1:58 min.) Dublado.

ABRAPIA, **Associação Brasileira de proteção à infância e Adolescência** 2006. Programa de Redução ao Comportamento Agressivo entre Estudantes. Disponível em:< www.bullying.com.br>. Consultado em 27 de Abril de 2014.

Assédio Moral no Trabalho. Disponível em: <www.assediomoral.org>. Acesso em: 24 de mar. 2006.

BAUMAN**, Z. 2001. *Modernidade líquida.* Rio de Janeiro : J. Zahar.**

BARRETO, M. M. S. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.

_____.**Violência, saúde e trabalho:** Uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

BARROS, Alice Monteiro. **Assédio moral**. Disponível em: < http://www.amatra6.com.br/amatra/ed20_1.htm>. Acesso em 24 de Agos. de 2004.

BOBBIO, Norberto. Os direitos do homem hoje. In: SANTILLÁN, J. F. Norberto Bobbio: **O filósofo e a Política** (antologia). Rio de Janeiro: Contraponto, 2003, pp.197-206.

BOULDING, E. Las mujeres y la violencia social. In: **La Violencia y sus Causas** (UNESCO, org.), pp. 265-279, Paris: Editorial UNESCO.

BRASIL, Constituição (1998). **Constituição da República Federativa do Brasil.**<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/empregos/ce0107200106.htm>. Acesso em 20 de Março de 2014.

BRASIL. Código Civil. Coleção RT Mini Código Constituição, Código Civil, Código de Processo Civil. Organizador Yussef Said Cahali. 7. ed. ver., atual. e ampli. São Paulo: Editora **Revista dos Tribunais**, 2005.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil: Texto Constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/bdtextual/const88/Con1988br.pdf>. Acesso em 29 Julho. 2014.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região RO - AC 3ª T. Assédio Moral Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho. PROC. Nº 00687-2006-002-10-00-5 - Grijalbo Fernandes Coutinho - Juiz Relator. DOE/São Paulo, vol.156, p.91 de 11 de Maio de 2007.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Danos Morais de Assédio Moral não Configurado, Indevida Indenização Reparatória. Processo nº 00067-2003-002-06-00-5; 1ª T; Juiz-Relator Valdir José Silva de Carvalho; Recorrente: Banco Santander Brasil S.A.; Recorrida: Reneide Patrícia Simões de Lima; Publ. DOE/PE: 30.10.03). Brasília, DF: Senado, 1998.

BURATTO, L. G. Doente e acidentado formam grupo de risco. Disponível em:<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/empregos/ce0107200106.htm>. Acesso em 20 de Julho de 2014.

CALAZANS, M. E. **Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã**. São Paulo em Perspectiva, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 142-150, 2004.

CASTRO, Celso. **O espírito militar**: um antropólogo na caserna. 2. ed. rev., Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1990.

COMPARATO, F. K. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** São Paulo: Saraiva, 2004.

CORRÊA, M.V.P. et al., Configurações do Assédio Moral em Instituições Militares: Aproximações dos Pressupostos teóricos de Goffman sobre assédio moral. **Caderno de Administração**, Maringá, v.9, n.3. Disponível em:< www.periodicos.uem.br> Acesso em 21 de Agosto de 2014.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho** – estudo de psicopatologia do trabalho. 5ª ed., São Paulo: Cortez Editora – Oboré, 1992, p.14-25 apud FONSECA (op. Cit.)

Direitos Humanos Fundamentais do Trabalho. Dano Moral, **Jornal do 11º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho** – Ed. LTr– 25 e 26 de março/2003 – pg.22.

Doutrina e jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2002.

FOUCAULT, M. Apêndice: o sujeito e o poder. In: DREYFUS, L.; RABINOW, P. Michel Foucault: **uma trajetória filosófica (para além do Estruturalismo e da Hermenêutica).** Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995. p. 229-250.

FREITAS, M. E. de. **Assédio Moral e Assédio Sexual:** faces do poder perverso nas organizações. RAE, v.41, n. 2, 2001, p. 08-19.

GOMES, Nelson. **Projeto Polícia Cidadã:** uma análise do processo de implantação do novo modelo de Gestão da Atividade Operacional da PMBA. Dissertação de Mestrado. Salvador: Universidade Federal da Bahia, Escola de Administração, 2002.

GUEDES, M. N., **Terror psicológico no trabalho**. Ed.LTr: São Paulo, 2003.

HIRIGOYEN, M.F., **Mal-estar no trabalho.** Redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

INSTITUTO BASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA – IBGE. Documentos Apresentado para Discussão. 2006. Disponível em: <

http://www.ibge.gov.br/confest_e_confege/pesquisa_trabalhos/arquivosPDF/M705_01.pdf> Acesso em: 15 de Julho de 2014.

GUIMARÃES. L. A. M.; RIMOLI.A. O. Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. Universidade Católica Dom Bosco. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. vol.22 no.2 Brasília May/Aug. 2006. Disponívelem:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s010237722006000200008&script=sci_arttext> Acesso em: 13 de Julho de 2014.

LEYMANN, Heinz. **The mobbing encyclopedia.** Disponível em: <http://www.leymann.se/English/frame.html>. Acesso em: 16 de Julho. 2014.

LISTGARTEN, S. C. **Diagnóstico identitário da Policial Militar Feminina na Polícia Militar de Minas Gerais**. Belo Horizonte: CSAP, 2002. (Monografias premiadas, 2).

MARTINS, V.F.O. **Papel da cultura organizacional "Milícia dos Bravos" na ocorrência do assédio moral:** Um estudo na Polícia Militar da Bahia. Dissertação de mestrado. 2006. 167 f.

MINAYO, M. C. S. & SANCHES, O. 1993. Quantitativo qualitativo: Oposição ou complementaridade? **Cadernos de Saúde Pública**, 9: 239-262.

MORAES, M. C. B. de. **O conceito da dignidade humana**: substrato axiológico e conteúdo normativo. Constituição, Direitos Fundamentais e Direitos Privado / Aldacy Rachid Coutinho et al; org. Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003. p. 60.

MUSUMECI, L. SOARES, B. M. **Polícia e gênero**: presença feminina nas PMs brasileiras. Boletim Segurança e Cidadania, Rio de Janeiro, v. 2, n. 4, abr. 2004.

NUNES, L. A . R. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.**

OLIVEIRA, F. M de. **Subjugação no ambiente de trabalho:** Uma análise sobre o fenômeno do assédio moral em uma organização militar. In: IV Encontro de Estudos Organizacionais, 2006, Porto Alegre, 2006.

PARAÍBA. Decreto nº 8.962 de 11 de Março de 1981. Regulamento Disciplinar da PMPB. Disponível em: <www.pm.pb.gov.br/download/Decreto_89621981>. Acesso em: 24 de Agosto de 2014.

_____. **Lei Complementar nº 63**, 09 de Julho de 2004. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração Pública estadual e dá outras providencias. Disponível em:< www.pmpb.gov.br/legislações> Acesso em: 21 de Agosto de 2004. Paulo: Edições Loyola, 2003.

PERELMAN, C**. Ética e direito.** São Paulo: Martins Fontes, 2002.

PINTO, E. V. **Responsabilidade civil.** Porto Alegre: Síntese, 2003.

PIÑUEL, I. Z. Mobbing. Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. São

Paulo: Edições Loyola, 2003.

PIOVESAN, F., A proteção dos direitos humanos no sistema constitucional brasileiro. In **Revista de Direito Constitucional e Internacional**. Editora Revista dos Tribunais, n° 45, outubro/dezembro de 2003.

PORTAL CORREIO UOL. **Polícia Militar da Paraíba limita entrada de mulheres**. Disponível em: <portalcorreio.uol.com.br/noticias> Acesso em: 22 de Agosto de 2014.

PUGLIA, D. B. **Pensamento militar brasileiro e ação política**. In: Anais do XVII Encontro Regional de História, ANPUH/SP-UNICAMP, 06 a 10 de setembro de 2004, Campinas, 2004. Cd-rom.

BATISTA, R. S. Centro Universitário Serra dos Órgãos (Unifeso). Curso de Graduação em Medicina. Avenida Alberto Torres, 111 – 25964-000 – Alto, Teresópolis, RJ. Disponível em: E-mail: <rsiqueirabatista@terra.com.br> Acesso em: 10 de Out. de 2014.

SAFFIOTI, H. I. B., 1997. **No fio da navalha:** Violência contra crianças e adolescentes no Brasil atual. In: Quem Mandou Nascer Mulher? Estudos sobre Crianças e Adolescentes Pobres no Brasil. MADEIRA, F. R. (org.), pp. 135-211, Rio de Janeiro: Editora Record/Rosa dos Tempos.

SARLET, I.W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 29 a 37.

SCHMIDT, M. H. F. M., **O assédio moral no Direito do Trabalho**. In Rev. TRT 9ª R. Curitiba, n. 47, p.177-226, jan/jun 2002.

SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil para a análise histórica. Porto Alegre: **Revista Educação e Realidade**, jul/dez, 1990.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Falsas acusações de assédio moral no ambiente militar: A outra face da moeda. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n.60, dez 2008. Disponívelem:<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4582>. Acesso em ago 2014.

SILVA, A. B. B. **Bullying: mentes perigosas nas escolas**. Rio de Janeiro. Objetiva, 2010. 188p. ISBN 978-85-390-0059-3.

Síndrome de Burnout, Doença causa estresse e até incapacidade para trabalhar. **Revista Consultor Jurídico**, 3 de fevereiro de 2003. Disponível em: <http://conjur.estadao.com.br/static/text/27307 > Acesso em 23 de março de 2014 Sem indicação de autor.

STOCO, R. Tratado de Responsabilidade Civil: responsabilidade civil e sua interpretação doutrinária e jurisprudencial. São Paulo: **Editora Revista dos Tribunais,** 2001.

TARCITANO, J.S.C.; GUIMARÃES, C.D., **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 2004. 47 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Tecnologia em Gestão em Recursos Humanos) – Centro de Educação tecnológica Estácio de Sá, Juiz de Fora, 2004.

TROPA DE ELITE- Missão Dada é Missão Cumprida. Direção: José Padilha. Produção: José Padilha, Marcos Prado. Roteiro: Braúlio Mantovani, José Padilha, Rodrigo Pimentel. Música Bromfman. Cinematografia: Lula Carvalho. Edição: Daniel Rezende. Universal Pictures. Elenco: Wagner Moura, André Ramiro, Caio Junqueira, Milhem Cortaz, Fernanda Machado, Paulo Vilela, Fernanda de Freitas, Maria Ribeiro, Fabio Lago, 2007. 1 DVD (118 min.), color., Legendado.

TROPA DE ELITE. O Inimigo Agora é Outro. Direção: José Padilha. Produção: José Padilha, Marcos Prado.Coprodução: Wagner Moura, Braúlio Mantovani. Produção Executiva: Leonardo Edde, James D'Arcy. Roteiro: José Padilha, Braulio Mantovani. Narração: Wagner Moura. Elenco: Wagner Moura, Irhandir Santos, André Ramiro, Milhem Cortaz, Sandro Rocha, André Mattos, Maria Ribeiro, Tainá Muller. Música: Pedro Bromfman. Direção de Artes: Tiago Marques. Direção de Fotografia: Lula Carvalho. Figurino: Cláudia Kopker. Cinematografia: Lula Carvalho. Edição: Daniel Rezende. Estúdio: Zazen Produções. Rio de Janeiro, 2010. 1 DVD (115 min.), color., Legendado.

ANEXOS

ANEXO A – Lei Complementar Nº 63 de 09 de Julho de 2004

PUBLICADO DIÁRIO OFICIAL
NESTA DATA
11/7/04
GABINETE CIVIL DO GOVERNADOR

ESTADO DA PARAÍBA

LEI COMPLEMENTAR Nº 63 , DE 09 DE JULHO DE 2004

Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DA PARAÍBA:

Faço saber que o Poder Legislativo decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º – É vedado ao servidor a prática de assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta e indireta de qualquer de seus Poderes e instituições autônomas.

Parágrafo único – Para fins do disposto nesta Lei Complementar, considera-se assédio moral todo tipo de comportamento praticado por servidor que atinja, pela repetição e sistematização, a dignidade, a integridade psíquica ou física de uma pessoa, fazendo-a duvidar de si e de sua competência, implicando dano ao ambiente de trabalho.

Art. 2º – A prática de assédio moral será processada e punida nos termos da legislação disciplinar própria do agente, com as seguintes especificidades:

I – a escolha da pena e sua dosagem se farão considerando-se a natureza, a gravidade da infração e os danos delas resultantes para a pessoa e para o serviço público, mais as circunstâncias agravantes e os antecedentes funcionais;

II – são circunstâncias que sempre agravam a pena:

a) a superioridade hierárquica do agente;
b) o ato praticado em procedimento público;
c) a prática contra usuário do serviço público ou contra pessoa mantida sob a guarda de instituição estadual;
d) a reincidência;

APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO-TCLE

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido eu, _____,em pleno exercício dos meus direitos me disponho a participar da Pesquisa "Assedio moral, uma violação aos direitos humanos".

Declaro ser esclarecido e estar de acordo com os seguintes pontos: O trabalho assédio moral uma violação aos direitos humanos terá como objetivo geral identificar práticas de assédio em organizações militares

Ao voluntário só caberá à autorização para responder ao questionário acerca da temática e não haverá nenhum risco ou desconforto ao voluntário.

Ao pesquisador caberá o desenvolvimento da pesquisa de forma confidencial, revelando os resultados ao médico, indivíduo e/ou familiares, cumprindo as exigências da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde/Ministério da Saúde.

O voluntário poderá se recusar a participar, ou retirar seu consentimento a qualquer momento da realização do trabalho ora proposto, não havendo qualquer penalização ou prejuízo para o mesmo.

Será garantido o sigilo dos resultados obtidos neste trabalho, assegurando assim a privacidade dos participantes em manter tais resultados em caráter confidencial.

Não haverá qualquer despesa ou ônus financeiro aos participantes voluntários deste projeto científico e não haverá qualquer procedimento que possa incorrer em danos físicos ou financeiros ao voluntário e, portanto, não haveria necessidade de indenização por parte da equipe científica e/ou da Instituição responsável.

Qualquer dúvida ou solicitação de esclarecimentos, o participante poderá contatar a equipe científica no número (083) 8887-1533/8638-9126 discente Armstrong dos Santos Leal com Profa. Dra. Marlene Helena de Oliveira França

Ao final da pesquisa, se for do meu interesse, terei livre acesso ao conteúdo da mesma, podendo discutir os dados, com o pesquisador, vale salientar que este documento será impresso em duas vias e uma delas ficará em minha posse.

Desta forma, uma vez tendo lido e entendido tais esclarecimentos e, por estar de pleno acordo com o teor do mesmo, dato e assino este termo de consentimento livre e esclarecido.

_____

Assinatura do pesquisador responsável

_____

Assinatura do Participante

APÊNDICE B – Autorização para realização de Pesquisa

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIENCIAS HUMANAS LETRAS E ARTES
NUCLEO DE CIDADANIA E DIREITOS HUMANOS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA E DIREITOS HUMANOS

João Pessoa, 22 de março de 2014

Ao Sr. Comandante,
Elson James dos Santos Ribas
(Comandante da 21ª cia. CPGD do 5º batalhão).

CARTA DE APRESENTAÇÃO

Apresentamos-lhe o pesquisador ARMSTRONG DOS SANTOS LEAL, ora necessitando realizar levantamento de dados, nesse órgão, para a Pesquisa Assédio Moral uma Violação aos Direitos Humanos, vinculada ao curso de Especialização em Segurança Pública e Direitos Humanos da UFPB, promovido pelo Núcleo de Cidadania e Direitos Humanos em parceria com a Rede Nacional de Altos Estudos em Segurança Pública – RENAESP, da Secretaria Nacional de Segurança Pública do Ministério da Justiça.

Elson James dos S. Ribas
CPF. QOC Mat. 520.596-4

Profa. Dra. Marlene Helena Oliveira França
Orientadora da Pesquisa

Central de Aulas, Bloco A – Campus Universitário I - UFPB – Cidade Universitária

CEP: 58.059-900. João Pessoa-PB Telefax: (83) 3216-7468 – e -mail:
ncdh@cchla.ufpb.br
Site: www.ufpb.br/ncdh

APÊNDICE C – Questionário Semiestruturado

Questionário de pesquisa

1. Gênero: Masc. ( ) Fem. ( )
2. Estado civil: Casado ( )
   Divorciado ( )
   Viúvo ( )
   Outros ( )
3. Idade:_____
4. Tempo de Policia:_____

5. Já ouviu falar em assédio moral? Comente.

6. Na sua concepção o militarismo contribui para a prática do assédio moral? Justifique a sua resposta.

7. Já se sentiu vitima ou teve conhecimento de algum caso de assedio moral? Comente.

8. Em sua opinião quais as consequências decorrentes do assedio moral?

9. Que medidas você acha que deverão existir para coibir esse tipo de pratica nas organizações militares?

10. Se você presenciasse ou fosse vitima de assedio moral, qual seria sua atitude?

APÊNDICE D – SLIDES DE APRESENTAÇÃO

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS LETRAS E ARTES
NUCLEO DE DIREITOS HUMANOS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO DE SEGURANÇA PÚBLICA E DIREITOS HUMANOS

ARMSTRONG DOS SANTOS LEAL (DISCENTE)
MARLENE HELENA DE OLIVEIRA FRANÇA (ORIENTADORA)

ASSÉDIO MORAL EM CORPORAÇÕES MILITARES: Uma Violação aos Direitos Humanos

Introdução

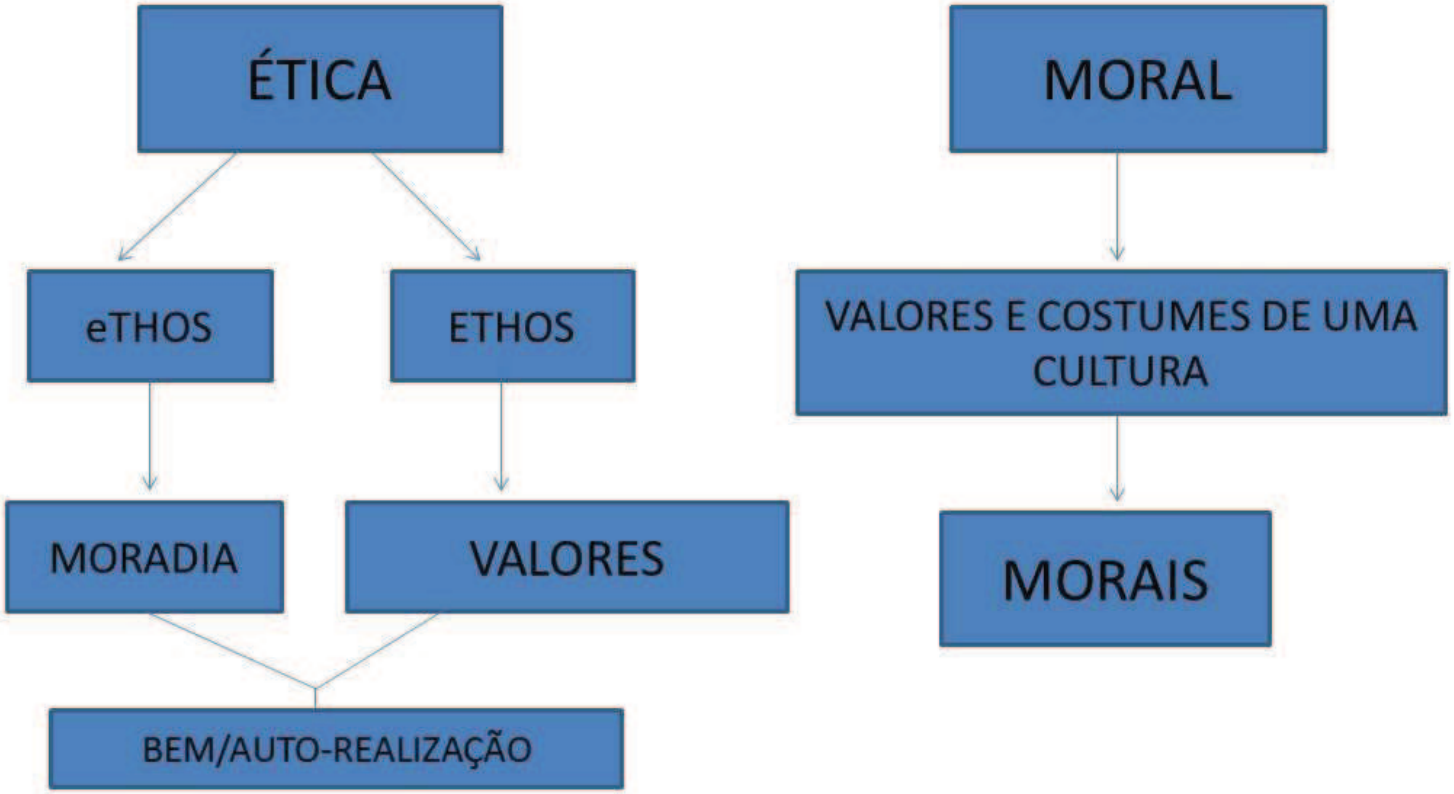
-Conhecer o fenômeno Conceitual e Historicamente;
-Consequências para o individuo e para uma organização;

- Intensificar os Estudos sobretudo numa instituição Militar,

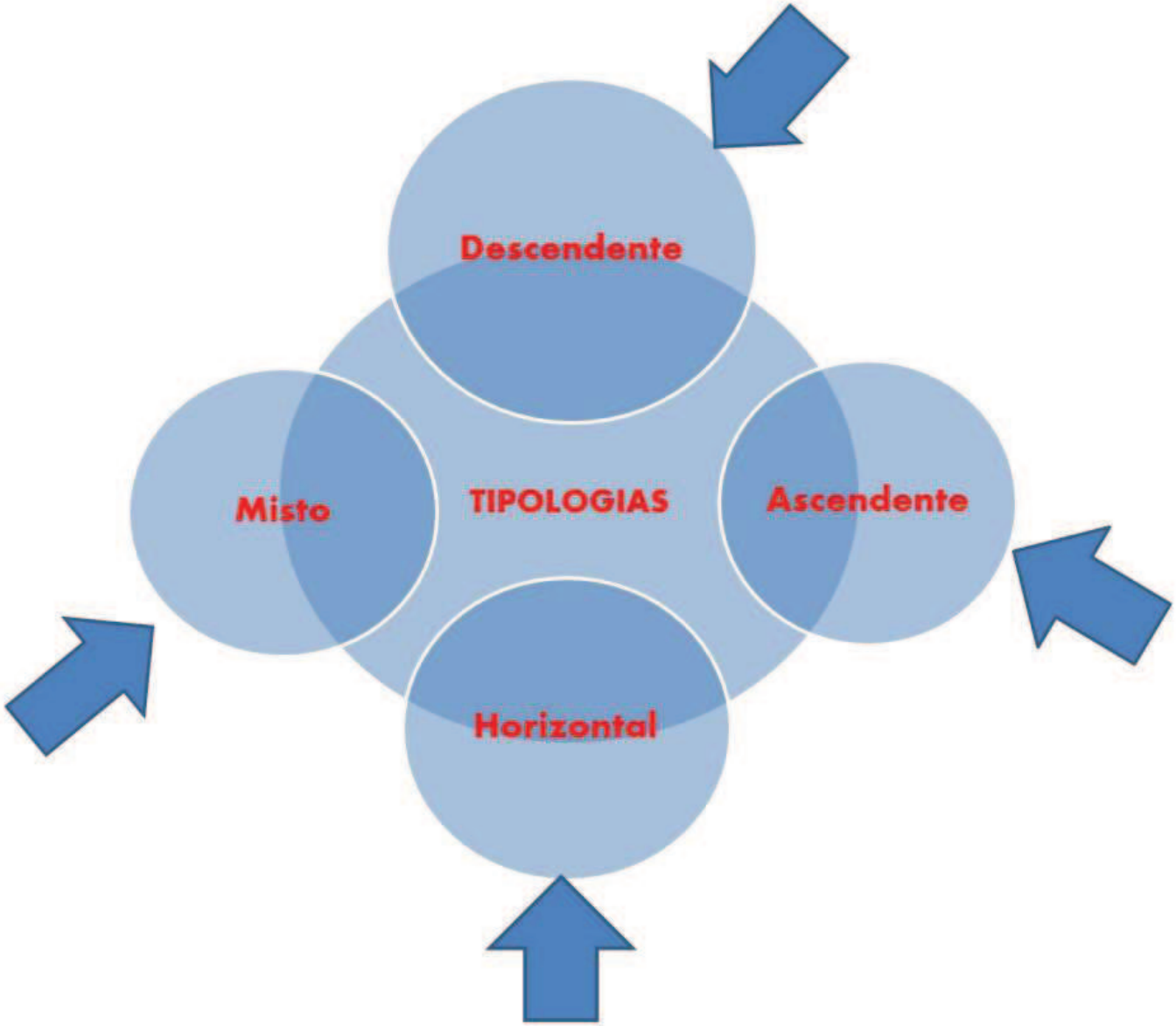
- Dificuldade de Pesquisa em tais ambientes;

EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITUAL

ÉTICA-MORAL E DEONTOLOGIA



DETURPAÇÕES DA PALAVRA ASSÉDIO MORAL


Descendente
Misto
TIPOLOGIAS
Ascendente
Horizontal

Perfil do Assediador

(Baseado em observações dos trabalhadores)

1) Profeta;
2) Pit-bull;
3) Troglodita;
4) Tigrão;
5) Mala-babão;
6) Grande irmão;
7) Garganta; e
8) Tassea ("Tá se achando").

Google Imagens

ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DOS DIREITOS HUMANOS

Organização Internacional do Trabalho

Tratado de Versalhes - 1919

Criação Organização das Nações Unidas (ONU) pelos Aliados - 1945.

Declaração Universal dos Direitos Humanos/1948.

Constituição Federal do Brasil de 1988

Discriminação

=

Assédio Moral

Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenção nº 100 e 111). OIT (1998)

Nenhum elemento será mais importante do que um princípio, Nunes (*apud* DE SOUZA, 2004).

RESULTADO

Constituição Federal

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

Princípios Constitucionais da Administração Pública

[...] qualquer ato que fuja da finalidade coletiva visando benefício do agente ou de terceiros de caráter particular é viciado e considerado ilegal e inválido. Alexandrino; Paulo (2013)

-A Constituição de 1988 prescreve no seu artigo 22, I, normas administrativas que precisam ser regulamentadas;

-Estado do Rio de Janeiro e o Município de Jacuinga no Estado de Minas Gerais, através do Projeto de Lei 019/2014;

-Margarete Barreto PUC/SP, 2.072 (42%) Vitimas de assédio moral: (65%) M, (29%) H;

-Lei Complementar Nº 63/2004.

SUS

8.080/1990

+

A portaria interministerial nº 153/2004

=

Segurança e Saúde do Trabalhador o Plano Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST), instituído em 2004.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL À SAÚDE

Entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem)

SINTOMAS	MULHERES	HOMENS
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

SÍNDROME DE BURNOUT

Muito comum em :

- Professores
- Profissionais da Saúde
- Policiais e Bombeiros
- Estudantes, etc

Característica: estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes.

Rigidez e severa cobrança, sobrecarregando as relações de trabalho;

Endossando humilhação pública;

subestimação de esforços;

ignorar subordinados ou excluí-los sempre se dirigindo a eles por intermédio de terceiros;

ignorar sua opinião, bem como, seu silêncio perante a vítima, sem o levar a sério;

sonegar informações de Interesse do subordinado; espalhar boatos;

marcar tarefas com prazos impossíveis de se cumprir;

proibir acesso às ferramentas de trabalho (telefones, computadores, etc.); indução ao erro, isolando a vítima perante os demais colegas;

fazer gestos de desprezo (suspiro, olhares, crítica frequentes, a alguém em particular, dentre outros). Glockner (*apud* FIÓRIO, 2011)

Ethos é uma palavra de origem grega, que significa costumes, caráter e maneira de compreender e organizar a conduta.

Valores

Hábitos

Expressões

Linguajares

Símbolos

Castro 1990

Análise e Discussão dos dados da Pesquisa

Tabela 1 – Gênero

Gênero	Quantidade	Percentual
Homens	17	100%
Mulheres	-	-
Total	**17**	**100%**

Fonte: Levantamento realizado junto aos sujeitos entrevistados (maio/2014

Distribuição desigual de gênero, levando ao favorecimento do assédio moral. Neto (2008).

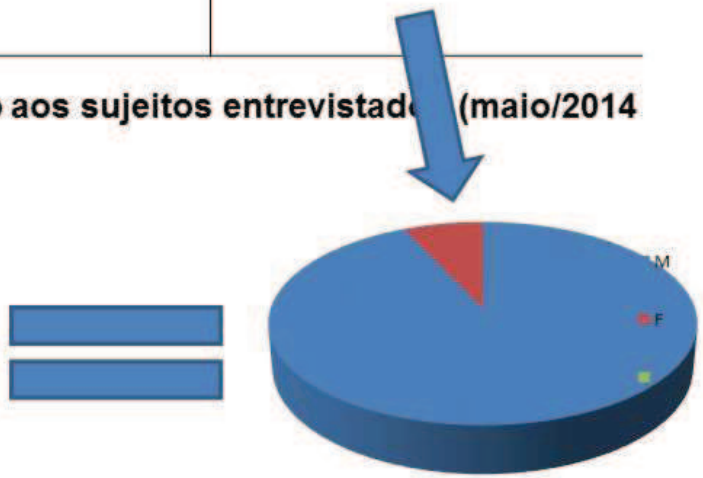


Tabela 2 - Dados sobre o Estado Civil

Estado civil	Quantidade	Percentual
Casado	14	82%
Solteiro	1	5,2%
Divorciado	2	10,6%
Total	**17**	**100%**

Fonte: Levantamento realizado junto aos sujeitos entrevistados (maio/2014

Tabela 3- Dados sobre o Tempo de Serviço *versus* Idade dos entrevistados

Tempo de serviço	Quant.	Percentual	Idade
Mais de 10 menos de 20	10	58,8%	>30
Mais de 20 anos	3	17,6%	>30
Menos 10 anos	4	23,5%	<30
Total	**17**	**100%**	

Fonte: Levantamento realizado junto aos sujeitos entrevistados (maio/2014

Discussão da Fala dos Sujeitos

- Análise do Discurso: Neto (2000);

-6 Questões abertas mais relacionadas à temática;

-Categorização: Neto, O. (2000, p. 78)

4 Categorias de Análise:

-Assédio moral;

-Militarismo;

- Vitimização;

- Ocorrências na Organização Militar;

ASSÉDIO MORAL: Fatos e Consequências

"[...] O assédio moral é um tipo de crime que é cometido na maioria das vezes por pessoas com cargos superiores e usam a função para assediar os subordinados." (entrevistado nº 1).

"[...] falta de caráter e capacidade individual." (entrevistado nº 6).

"[...] na instituição que trabalho flui como rios, são constantes os assédios e de pessoas que imaginam ser donos de outras pessoas pelo cargo que possui." (entrevistado nº 11).

"Urgentemente um novo regulamento, pois esses que hoje ainda existem são obsoletos e desde sua criação só favorecem uma classe de oficias." (Entrevistado nº 5).

MILITARISMO: Limites e Perspectivas

O militarismo pode ser definido como a exposição a tensões e riscos, natural ao ambiente da caserna, e susceptível ao descontrole emocional e revolta. De Lima (2002)

"[...] se não existisse o militarismo seriamos mais iguais." (entrevistado nº2).

"[...] que acabam não se impondo limites quanto ao trato com o subordinado." (entrevistado nº3)

"[...] estamos expostos ao confronto de opinião onde temos que em certos casos aceitar a contra gosto." (Entrevistado nº 17)

VITIMIZAÇÃO: Como ocorre esse Fenômeno?

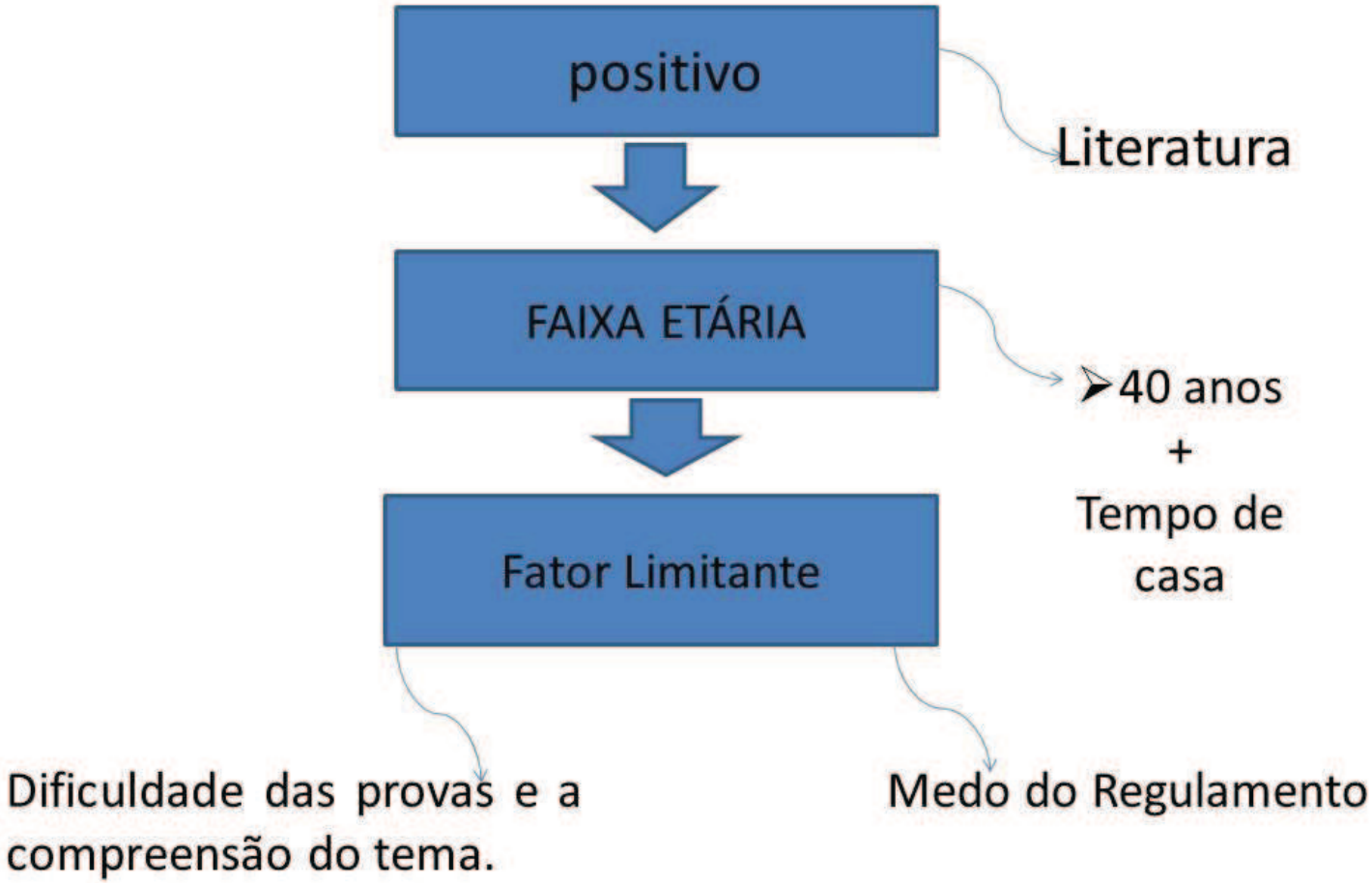
"[...] as consequências são muitas, entre elas posso citar: mal atendimento a população, um contingente estressado." (Entrevistado nº 17)

"[...] tive conhecimento já, onde um major ridicularizou uma praça em uma cidade no interior da Paraíba gritando com o mesmo dizendo que ele é seu superior e de deu dois tapas na sua face em plena praça pública." (Entrevistado nº 9)

"quase fui expulso injustamente, mas sofri o assédio e fiquei revoltado com tudo isso." (Entrevistado nº 4)

'[...] Já ouvi frases como "soldadão não é ninguém" manda quem pode obedece quem tem juízo [...]". (Entrevistado nº 15).

CONSIDERAÇÕES FINAIS



REFERÊNCIAS

Assédio Moral no Trabalho. Disponível em: <www.assediomoral.org>. Acesso em: 24 de mar. 2006.

BOBBIO, Norberto. Os direitos do homem hoje. In: SANTILLÁN, J. F. Norberto Bobbio: **O filósofo e a Política** (antologia). Rio de Janeiro: Contraponto, 2003, pp.197-206.

CASTRO, Celso. **O espírito militar**: um antropólogo na caserna. 2. ed. rev., Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1990.

CORRÊA, M.V.P. et al., Configurações do Assédio Moral em Instituições Militares: Aproximações dos Pressupostos teóricos de Goffman sobre assédio moral. **Caderno de Administração**, Maringá, v.9, n.3. Disponível em:< www.*periodicos.uem.br> Acesso em 21 de Agosto de 2014.*

FOUCAULT, M. Apêndice: o sujeito e o poder. In: DREYFUS, L.; RABINOW, P. Michel Foucault: **uma trajetória filosófica (para além do Estruturalismo e da Hermenêutica).** Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995. p. 229-250.

PARAÍBA. Decreto nº 8.962 de 11 de Março de 1981. Regulamento Disciplinar da PMPB. Disponível em: <www.pm.pb.gov.br/download/Decreto_89621981>. Acesso em: 24 de Agosto de 2014.

_____. **Lei Complementar nº 63**, 09 de Julho de 2004. Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração Pública estadual e dá outras providencias. Disponível em:< www.pmpb.gov.br/legislações> Acesso em: 21 de Agosto de 2004. Paulo: Edições Loyola, 2003.