



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL
NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS DO ESTADO DE GOIÁS – 2019 a 2022 - E A
IMPORTÂNCIA DA TIPIIFICAÇÃO DO CRIME EM ÂMBITO FEDERAL**

ORIENTANDA - ELISA DE OLIVEIRA SOUZA
ORIENTADORA - PROF^a DR^a. FERNANDA DE PAULA FERREIRA MOI

GOIÂNIA
2022

ELISA DE OLIVEIRA SOUZA

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL
NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS DO ESTADO DE GOIÁS – 2019 a 2022 - E A
IMPORTÂNCIA DA TIPIFICAÇÃO DO CRIME EM ÂMBITO FEDERAL**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Professora Orientadora Doutora Fernanda de Paula Ferreira Moi.

GOIÂNIA

2022

ELISA DE OLIVEIRA SOUZA

**ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL
NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS DO ESTADO DE GOIÁS – 2019 a 2022 - E A
IMPORTÂNCIA DA TIPIFICAÇÃO DO CRIME EM ÂMBITO FEDERAL**

Data da Defesa: 23 de Maio de 2023

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Profa.: Dr^a. Fernanda de Paula Ferreira Moi Nota

Examinadora Convidada: Profa. : Dr^a. Eufrosina Saraiva Silva

Sumário

1. O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NO ESTADO DE GOIÁS	5
1.1. AS TRANSFORMAÇÕES TRABALHISTAS E A ABORDAGEM DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL, ENTRE 2019 E 2022.....	5
1.2. OS IMPACTOS DAS OCORRÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL, NOS ÓRGÃOS PÚBLICOS, NA VIDA DOS SERVIDORES E DA SOCIEDADE.....	6
1.3. ESTUDO DE CASO – VIOLÊNCIAS SOFRIDAS NO PERÍODO DE 2019 A 2022	10
2. A IMPORTÂNCIA DA TIPIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO COMBATE A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA	13
3. MEDIDAS SOCIAIS EM CONJUNTO COM OS ÓRGÃOS TRABALHISTAS NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.	20
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	24
REFERÊNCIAS	26

RESUMO

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS DO ESTADO DE GOIÁS – 2019 a 2022 - E A IMPORTÂNCIA DA TIPIFICAÇÃO DO CRIME EM ÂMBITO FEDERAL

Elisa de Oliveira Souza¹

Este artigo, de natureza teórica, tem por objetivo a análise das violências psicológicas sofridas pelos servidores públicos no estado de Goiás e propõe medidas para mudar esta realidade, tendo em vista que o assédio moral é tema recorrente nos debates acerca de segurança do trabalho. Nota-se que a importância da pesquisa se dá ao fato de este ser um tema de relevante ocorrência nos últimos anos e, ainda assim, com tão poucas medidas legais a respeito. Em pesquisa realizada com servidores por meio do Google Formulário e entrevistas, foram relatadas diversas situações de abusos e violências sofridas no ambiente de trabalho. Diante das situações relatadas, foram apresentadas medidas a serem tomadas pelo Legislativo juntamente com a sociedade, a exemplo de debates do tema, assistência às vítimas afim de mudar esta realidade. Em destaque o Projeto de Lei N° 1521, de 2019 que visa alterar o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Frente aos resultados das pesquisas realizadas, conclui-se que deve colocar em prática as medidas sociais demonstradas, principalmente o debate do tema em meio acadêmico e profissional, para se buscar a conscientização acerca da situação relatada de modo que haja mudança neste cenário em nosso estado.

PALAVRAS-CHAVE: assédio moral, órgãos públicos, metas, vítima.

¹ 1 Acadêmica do Curso de Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 9º período, email: contatoelisa.olis@gmail.com.

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL MORAL HARASSMENT: AN ANALYSIS OF MORAL HARASSMENT IN THE PUBLIC ORGANIZATIONS OF THE STATE OF GOIÁS - 2019 to 2022 - AND THE IMPORTANCE OF THE CRIME TYPEFUL AT THE FEDERAL SCOPE

This article, of a theoretical nature, aims to analyze the psychological violence suffered by public servants in the state of Goiás and proposes measures to change this reality, considering that moral harassment is a recurring theme in debates about work safety. It is noted that the importance of the research is given to the fact that this is a topic of relevant occurrence in recent years and, even so, with so few legal measures in this regard. In a survey carried out with civil servants through Google Form and interviews, several situations of abuse and violence suffered in the work environment were reported. In view of the reported situations, measures were presented to be taken by the Legislature together with society, such as debates on the theme, assistance to victims in order to change this reality. Highlighting Bill No. 1521, of 2019, which aims to amend Decree-Law No. 2,848, of December 7, 1940 (Penal Code), to typify moral harassment. In view of the results of the research carried out, it is concluded that the demonstrated social measures must be put into practice, mainly the debate on the subject in academic and professional circles, to seek awareness about the reported situation so that there is a change in this scenario in our state.

KEYWORDS: moral harassment, public agencies, goals, victim.

INTRODUÇÃO

O artigo observa o atual cenário do serviço público no Estado de Goiás, vislumbrando os servidores e como estes têm sofrido violência e assédio moral em seu exercício profissional.

Sendo enfatizado no texto o controle de metas e políticas abusivas de produção, faz-se importante ressaltar os motivos que geram o assédio organizacional tão quanto as consequências que tal atitude pode gerar na vida do trabalhador.

Além disso, analisar as políticas públicas que existem para combater tal comportamento.

No Assédio Moral Organizacional é o próprio empregador, através de políticas de gestão, que impõe o terror psicológico com práticas abusivas e agressivas, que extrapolam qualquer poder de mando ou poder diretivo, decorrentes da própria administração <http://estadodedireito.com.br>.

Atualmente, essa realidade pode ser analisada através da imposição de metas para os objetivos organizacionais.

Entretanto, essa perspectiva trabalhista deve ser estudada com o intuito de que os trabalhadores sejam respeitados e não violentados em seu cotidiano.

O objetivo da pesquisa é analisar a segurança do trabalho e o assédio moral organizacional nos órgãos públicos, no período delimitado – de 2019 a 2022 -, bem como as medidas tomadas para que tal violência seja combatida, especialmente o Projeto de Lei N° 1521, de 2019 que visa alterar o Decreto-Lei n° 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral.

O método e metodologia a ser utilizado será o Materialismo Histórico-dialético, pois permite a análise do objeto em sua totalidade.

O método, ao se referir a materialidade histórica, é o caminho para entender as mudanças nas relações de trabalho e por conseguinte os aspectos voltados ao assédio moral. Enquanto isso, a dialética busca compreender o objeto em sua totalidade, a partir da análise de vários aspectos e casos concretos.

A partir disso, a metodologia se desenvolverá através da revisão bibliográfica de obras, a fim de viabilizar e conceitos e ideias relevantes para a compreensão do tema.

Além disso, serão abordados estudos de casos por meio de pesquisa realizada através do Google Formulários com 67 (sessenta e sete) servidores públicos e entrevistas presenciais, para trazer a realidade social frente ao objeto da pesquisa.

1. O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NO ESTADO DE GOIÁS

1.1. AS TRANSFORMAÇÕES TRABALHISTAS E A ABORDAGEM DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL, ENTRE 2019 E 2022

Diante das inúmeras denúncias registradas na Justiça do Trabalho sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, faz-se relevante o estudo desse tema, devido aos impactos negativos que afeta a saúde do trabalhador, a organização e a sociedade.

Antes da pandemia, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) anunciara, em 2018, um total de 3,8 milhões de pessoas trabalhando “no domicílio de residência”. Elas foram entrevistadas para a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em sua versão “contínua”, mas os informes do IBGE à época não deixaram claro a natureza das atividades que realizavam. Na semana de 21 a 27 de junho, de 2020, já no contexto da PNAD-Covid-19, o IBGE estimou em 8,6 milhões o número de brasileiros que “trabalhavam remotamente”, ou seja, 12,4% da população ocupada do país. <https://www12.senado.leg.br>.

0 teletrabalho na pandemia



- 69,2 milhões não estão afastados do trabalho
- 8,6 milhões dos não afastados estão em teletrabalho
- 10,3 milhões estão afastados devido à pandemia
- 3 milhões estão afastados por outros motivos

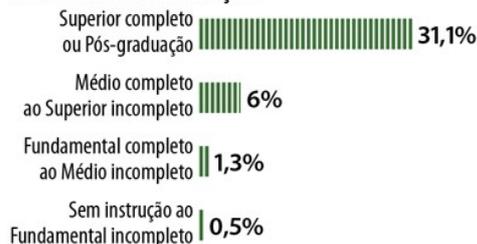
*Período de 21 a 27 de junho
Fonte: IBGE/Pnad Covid-19, 2020

Distribuição do teletrabalho...

...Por ocupação



...Por nível de instrução



Fonte: IBGE/Pnad Covid-19, maio, 2020

Não havendo dúvidas, portanto, de que a pandemia explicitou, pelo menos em parte, as potencialidades das atividades laborais exercidas remotamente.

No serviço público, porém, sabe-se que a utilização do trabalho remoto, e, por conseguinte, das metas de controle produtivo já eram utilizadas ainda antes do advento da pandemia pelo Covid-19.

Ou seja, o cenário que se tornou alvo de discussão social, em meados de 2020, já era vivenciado de forma efetiva pelos servidores.

Diante da pergunta: “o controle interno de produção se tornou mais rigoroso durante e após o cenário pandêmico (2020-2022)?” realizada na pesquisa deste trabalho, alguns servidores comentaram:

“Sim vários programas de gestão de desempenho foram implementados em vários órgãos”. Entrevistado 66

“Sim, com cobrança diária e semanal de produção”. Entrevistado 47

Nesse sentido, na Justiça do Trabalho, o dano moral sempre foi objeto de discussões, principalmente quanto ao valor a ser pago à pessoa lesada. No Brasil, a jurisprudência vem fixando indenizações para dano moral causado no ambiente de trabalho, com fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana².

Porém tal contexto jurídico sofreu profundas alterações advindas com sanção presidencial da Lei 13.467/2017 no dia 13 de julho de 2017, que, conhecida como a reforma trabalhista, rege os vários direitos de ordem trabalhista.

Sendo regulamentado vários institutos de ordem material e processual, entre eles: Teletrabalho (home office), contrato intermitente e a inserção na CLT dos artigos 223- A até 223-G que regulamentam o instituto do dano moral que a priori passou a chamar-se formalmente de dano extrapatrimonial.

1.2. OS IMPACTOS DAS OCORRÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL, NOS ÓRGÃOS PÚBLICOS, NA VIDA DOS SERVIDORES E DA SOCIEDADE.

Os efeitos do assédio moral extrapolam a esfera privada e refletem em toda a sociedade. As consequências desse fenômeno são sofridas pelo trabalhador e sua família, a empresa/órgão e o Estado.

² AGUIAR, Frank Rodrigues. **ASSÉDIO MORAL COLETIVO: PERSPECTIVAS DE PREVENÇÃO DE DANOS À DIGNIDADE HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**. Marília/SP, 2018. Pg 71

Na saúde da vítima, o desenvolvimento do assédio moral no trabalho causa efeitos nefastos. A humilhação repetida e prolongada no ambiente de trabalho constitui um risco concreto nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores, revelando uma das mais poderosas formas de violência sutil nas relações organizacionais (BARRETO, 2001).

De acordo a Organização Mundial da Saúde (OMS), os sintomas gerados pelo assédio moral podem ser psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais.

Consideram-se psicopatológicos todos os sintomas ou síndromes de ansiedade, depressão, incluindo apatia, insônia, introspecção, problemas de concentração, humor depressivo, perda de interesse por coisas, insegurança, falta de iniciativa, melancolia, pesadelos, mudanças de humor, irritabilidade. Os psicossomáticos são todos os sintomas físicos, mas que tem uma origem ou uma gênese psíquica, como hipertensão arterial, ataques de asma brônquica, úlceras estomacais, enxaqueca, perda de equilíbrio, torcicolos, queda de cabelo (alopecia), dores musculares e/ou articulares de origem tensional, estresse. Por fim, os sintomas comportamentais são todas as reações agressivas, transtornos alimentares, aumento no consumo de álcool e/ou drogas, aumento do tabagismo, disfunção sexual e isolamento social (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2004, p. 16).

Os danos emocionais atingem em cheio a vida familiar e social da vítima, ensina Guedes (2003, p. 94). De acordo com a autora, o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal – objeto de autoidentificação.

Na medida em que se percebe a perda de identidade social no trabalhador, verifica-se uma queda da autoestima e surge o sentimento de culpa. A vítima se torna amarga, lamurieta e desagradável.

Os estudos realizados por Hirigoyen (2005, p. 159-182) revelam que, inicialmente, os efeitos sentidos pela vítima são o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos ao estresse pós-traumático³.

³ O estado de estresse pós-traumático foi classificado pela DSM IV (Classificação Internacional das Doenças Mentais) como sendo resultado de um traumatismo vivido pela pessoa. Quem traz esse dado é Hirigoyen (2005, p. 165). De acordo com a autora, o assédio moral deixa marcas de longo prazo. Mesmo após ter passado longo tempo, a memória fica centrada no acontecimento traumático, e o presente se torna irreal. À noite, as situações traumáticas são revividas sob a forma de pesadelos. É como se o corpo tivesse gravado involuntariamente a memória do traumatismo e que este pudesse ser revivido eternamente e a todo instante. As vítimas ficam remoendo as circunstâncias em que foram excluídas, lastimam suas humilhações. Isso é que o assédio moral tem de particular. Como é uma conduta que não tem qualquer lógica de bom senso, uma violência impensável, quem passa por ele não consegue compreender nada do que lhe aconteceu (HIRIGOYEN, 2005, p. 167).

Exemplos que, atualmente analisados, podem ser equiparadas ao acidente de trabalho, por força do art. 20, I e II da Lei 8.213/91, a doença profissional⁴ e a doença do trabalho⁵. Desta feita, o artigo 118, da Lei 8.213/91, confere ao empregado acidentado garantia de emprego até um ano após sua alta médica.

Nesse sentido, durante os primeiros quinze dias de afastamento, a empresa responde pelo contrato de trabalho. Após, o órgão previdenciário assume as despesas decorrentes do infortúnio, ficando a empresa obrigada a depositar continuamente o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, sem prejuízo da responsabilização pelos danos morais e materiais cabíveis.

Isso posto, observa-se que o Estado paga um alto custo pelos danos decorrentes da violência moral no trabalho, pois deverá prestar os serviços de assistência social e reabilitação profissional e pagar o respectivo benefício ao segurado em razão de seu afastamento, seja por auxílio-doença⁶, auxílio-acidente⁷, aposentadoria por invalidez⁸ para o segurado ou pensão por morte⁹ para os dependentes, conforme o caso (MELO, 2001, p. 103).

Ademais, as empresas que aderem ao assédio moral como prática organizacional apresentam um alto índice de rotatividade (e absenteísmo) de seu pessoal, altos custos na seleção e formação da mão-de-obra, com baixa produtividade, o que compromete a imagem externa.

Sendo os índices de órgãos públicos, exponencialmente mais expressivos, maleficamente. Em estudo realizado pela Universidade de Brasília

⁴ A Lei 8.213, no art. 20, I considera como doença profissional a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social

⁵ Considerada pelo art. 20, II, como a adquirida em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

⁶ Lei 8.213, Art. 59 - O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

⁷ Lei 8.213, Art. 86 - O auxílio-acidente será concedido, como indenização, ao segurado quando, após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

⁸ Lei 8.23, Art. 42 - A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição.

⁹⁹ Lei 8.213, Art. 74 - A pensão por morte será devida ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não, a contar da data: I - do óbito, quando requerida até trinta dias depois deste; II - do requerimento, quando requerida após o prazo previsto no inciso anterior; III - da decisão judicial, no caso de morte presumida.

constatou-se que as doenças mentais atingiam 48,8% dos trabalhadores afastados do trabalho pela Previdência Social por mais de 15 dias¹⁰.

Essa comprovação insere o questionamento do prejuízo financeiro de todo o grupo social com o assédio moral fomentado por uma determinada organização produtiva.

A queda na produtividade não atinge somente o trabalhador assediado.

O assédio moral no trabalho torna o ambiente de trabalho inidôneo para assegurar as condições mínimas para uma razoável qualidade de vida do trabalhador (MANCUSO, 1996, p. 59) prejudicando também o próprio órgão público.

O absenteísmo, queda da produtividade, rotatividade da mão-de-obra, maculam o bom funcionamento comprometendo as atividades, gerando - além da possibilidade concreta de responsabilização patrimonial em condenações por danos morais e materiais por força dos atos de seus empregados e prepostos – um desserviço para a sociedade que acaba por não possuir um retorno efetivo do serviço público; através de um atendimento precário ou na demora para ter suas demandas atendidas, dentre outros fatores¹¹.

De todo modo, o prejuízo indiscutível do assédio moral decorre do desrespeito à pessoa do trabalhador, cujas marcas, ainda que não manifestadas sob a forma de distúrbios físicos e mentais, são profundas e permanentes, como expressam o depoimento da servidora:

“A semana inteira ele ficou me agredindo, passei mal e dei pânico. Na sexta me deu pânico e chorei na audiência. O tribunal não faz nada, teve dois processos administrativos porque na avaliação eu contei que ele me obrigava a trabalhar mais que todo mundo, dizia que não era uma pessoa de confiança... O Tribunal só abriu o PA de assédio moral contra ele por conta dessa avaliação, mas no fim arquivaram e disseram que não aconteceu nada. Ele ainda está lá como diretor assediando as pessoas e o Tribunal não deu nenhum tipo de apoio. As exposições eram veladas e frequentes quanto mais eu trabalhava, mais coisa ele me colocava pra fazer, adquirei a LER, por conta disso. Fui internada, fique um mês no hospital psiquiátrico de Anápolis, por conta dos remédios fortes cheguei a

¹⁰ O trabalho e a mente. Disponível em < <http://www.unb.br/acs/bcopauta/saude5.htm>>. Acesso em 06.12.2005 – conforme trabalho de AGUIAR, Frank Rodrigues. **ASSÉDIO MORAL COLETIVO: PERSPECTIVAS DE PREVENÇÃO E DE DANOS À DIGNIDADE HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**. Marília/SP, 2018

¹¹ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **VIOLÊNCIA, SAÚDE E TRABALHO Uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC. 2003.

cair da escada e quebrei cinco costelas, o ombro e a bacia devido a carga de trabalho!¹².

Esse desrespeito repercute na coletividade, como afirma José Aguiar Dias, ex-ministro do Tribunal Federal de Recursos: o "prejuízo imposto ao particular afeta o equilíbrio social¹³.", chegando alguns autores a afirmar que o assédio "favorece a delinquência difusa e a desintegração da comunidade, propiciando uma verdadeira 'guerra civil molecular'".

1.3. ESTUDO DE CASO – VIOLÊNCIAS SOFRIDAS NO PERÍODO DE 2019 A 2022

Além da abordagem teórica acerca do assédio moral, evidenciada por meio de estudos bibliográficos, foram realizados estudos de caso, através da pesquisa de campo. As violências sofridas pelos servidores, em nosso Estado, serão estudadas e analisadas com base em entrevistas com servidores e pesquisa realizada por meio do Google Formulários.

O presente estudo de caso pode ser classificado como uma pesquisa exploratória, tendo como "principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista, a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores" (GIL, 1999, p.43), tal qual uma pesquisa qualitativa por ter como característica "a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados" (RICHARDSON, 1999, p.90).

Ademais, a amostragem utilizada não é probabilística, pois a seleção da amostra foi realizada por conveniência do pesquisador. Isso posto, conforme Leite (2010), nesse tipo de amostragem, os membros da população não têm a mesma probabilidade de serem escolhidos para pesquisa, pois a seleção não é feita ao acaso.

Participaram efetivamente da pesquisa 67 especialistas, cuja identidade foi mantida em sigilo, com formação profissional nas áreas de Direito, Letras, Ciências da Computação e Pedagogia, que responderam ao inventário sobre as

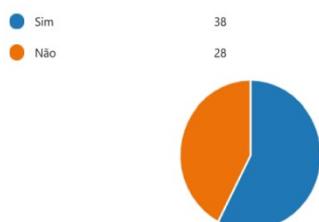
¹² Entrevista realizada pessoalmente com servidora do anônima do TRT18.

¹³ Acórdão RO 20040071124/2004, DJU 12.03.2004. Disponível em < <http://sint.trt02.gov.br/fpdf152/pdf/acordao.php> >. Acesso em 15.08.2005.

atitudes de assédio moral em ambiente de trabalho quanto à frequência e ao impacto nas organizações.

Inicialmente, quando questionados se sofreram algum tipo de assédio em seu ambiente de trabalho 57,57% (cinquenta e sete por cento) dos servidores responderam de forma afirmativa e apenas uma parcela dos mesmos alegam ter acolhimento do próprio órgão através de medidas eficazes ao combate do assédio moral. Desta feita, 17,9% alegam que o órgão público possui medidas protetivas e consideram as mesmas eficazes.

1. Você, funcionário público, já sofreu assédio moral organizacional no trabalho?



2. No caso de afirmativa a pergunta anterior, poderia comentar se o órgão público possui medidas protetivas contra o assédio moral? Considera as mesmas efetivas?

39 Respostas

13	anonymous	Não possui.
14	anonymous	Não
15	anonymous	Não
16	anonymous	Não
17	anonymous	Tem, inefetivas
18	anonymous	Não possui. Talvez no papel. Não
19	anonymous	Sim, mas não apresentam muita efetividade em razão do corporativismo
20	anonymous	Sim, mas vc tem q buscar os seus direitos através do Direito, não há específicas para a questão dentro da organização e sim para o geral.
21	anonymous	Possui, mas não são efetivas porque os servidores participantes são subordinados e apenas consultivos, sem poder de voto ou decisão.

Pode-se, inclusive, observar que o próprio ato da denúncia do assédio moral organizacional possui certas dificuldades, entre elas, como descrito em um relato: “Como o assédio sofrido por mim foi da alta cúpula, não adiantaria e, acho que poderia piorar, se eu estivesse acionado a política contra assédio. Pode até servir para outras pessoas, mas pra mim não”. “Até porque quando procura ajuda a culpa é sempre sua e ninguém se preocupa em apurar a conduta de diretores e juízes assediadores”.

Diariamente, vários servidores em nosso estado passam por situações, mas em sua grande maioria optam por não denunciar ou não ao menos contar para os colegas de trabalho - muitas vezes por medo da receptação deles - ou abrir a denúncia, devido à sensação de impunidade, tendo em vista que, não se poderá punir criminalmente, pela prática de assédio moral, sem que a lei prévia e expressamente o preveja.

Isso posto, não é possível utilizar por analogia outra lei penal para punir o assédio moral, visto que inconstitucional (SILVA, 2007, p. 156).

Ademais, as metas organizacionais também foram objeto de estudo e, quando indagada a opinião dos entrevistados, 77% (setenta e sete por cento) acreditam que as metas de produção contribuem para a propagação do assédio organizacional.

“Sim, as metas absurdas e a competição entre as unidades para uma melhor colocação, ‘abri’ um campo pro assédio”. – Entrevistado 47

“Sim, são metas que ignoram o quantitativo de servidores e as condições de trabalho, como por exemplo, Internet de baixíssima velocidade e instabilidade constante do PJe”. – Entrevistado 38

De acordo com a 2ª turma TST, o assédio moral organizacional caracteriza-se pelo emprego de “condutas abusivas, de qualquer natureza, exercida de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação, constrangimento das vítimas, com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração¹⁴”. Nesse sentido há de se observar o relato de um pesquisando:

“Faz parte. Por exemplo, para me prejudicar a minha chefe colocava uma meta inatingível. O museu recebia dez mil pessoas por ano, eu tinha que fazer um trabalho com dez mil pessoas, ou seja, eu sozinho tinha que ter uma produtividade institucional, do museu com todos os funcionários o tempo todo, algo impossível. Eu fui reclamar em Brasília, e um babaca me disse ainda que não tinha como ele avaliar se era realmente impossível para mim. É muito frustrante a situação”.

Os dados e relatos coletados demonstram a necessidade exorbitante de discussão do objeto de pesquisa e como o assédio moral organizacional está enraizado em nossa sociedade.

Fazendo-se, dessa forma, profundamente necessário repensar medidas para que não haja apenas prerrogativas de combate ao assédio moral, mas que estas possuam eficácia na prática e os servidores, trabalhadores, possam ser respeitados e valorizados em seu mundo profissional.

¹⁴ TST, 2ª Turma, Recurso Ordinário 00730-2007-463-05-00-30, rel. Des. Cláudio Brandão, j. 12.11.2009)

2. A IMPORTÂNCIA DA TIPIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO COMBATE A VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

Diante do cenário apresentado no capítulo anterior, por meio da pesquisa realizada, compreende-se a fulcral necessidade de buscar medidas para combater a violência e o assédio que os trabalhadores e servidores vêm enfrentando no exercício de suas funções.

O assédio moral, de forma expressa, não possui legislação federal específica no ordenamento jurídico brasileiro. No entanto, uma vez que tal violência agride a dignidade da pessoa humana e afronta o preceito que assegura o meio ambiente sadio, inclusive do trabalho, enrista também o valor constitucional previsto no art. 225, da CF/88 Menezes (2004, p. 10).

Compreende-se, dessa forma, que, existem, medidas legais a serem tomadas no âmbito constitucional e infraconstitucional levando em consideração uma interpretação dos casos de assédio moral cuidadosa, em cada caso concreto, observando a tutela mais ampla possível à vítima do abuso.

Sob o prisma do serviço público, foi tida a tentativa de tramitação do Projeto de Lei nº 4.591/01, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por servidores públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais em desfavor de seus subordinados, alterando o Estatuto dos Servidores Públicos Federais (Lei nº 8.112/90).

Destarte, vários projetos em torno de todo território nacional se encontram aprovados e transformados em lei. No estado de Goiás, por exemplo, a Lei Estadual nº 18.456/2014 dispõem sobre a prevenção e punição do assédio moral no âmbito da administração estadual.

Enquanto isso, no caso das empresas de iniciativa privada, existem projetos de lei em diferentes cidades e estados, a fim de regulamentar tal prática, além das normatizações internas, acordos e convenções coletivas e normas regulamentadoras implementadas pelas CIPAS's. A exemplo tem-se o anexo II da NR-17 (aprovada pela Portaria SIT n. 09/2007), qual versa:

“É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como: a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores”.

Destarte, em pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1996, a prática do assédio moral se mostrou também um problema em outros países.

De acordo com os dados colhidos, cerca de 12 milhões de trabalhadores na União Europeia já viveram situações humilhantes no trabalho que acarretaram distúrbios de saúde mental.

Enquanto isso, no Brasil, a médica do trabalho Margarida Barreto realizou uma pesquisa pioneira sobre o assunto. Constatando, em sua dissertação de mestrado, que 42% dos trabalhadores entrevistados foram vítimas de assédio moral nas empresas (BARRETO Margarida, ASSÉDIO MORAL: A violência sutil p. 72).

Diante dessa realidade, a Justiça do Trabalho passa a se posicionar inobstante à existência de leis específicas; conforme ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, do Tribunal Superior do Trabalho, a base passa a ser o direito à dignidade humana, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição, como também, o direito à saúde (e a saúde mental), abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição.

Ademais, apresenta em sua composição normativa dispositivos que reprimem algumas das condutas que podem ser, em determinadas circunstâncias, caracterizadoras do assédio moral, a exemplo da proibição de alteração unilateral ou prejudicial ao empregado (artigos 468 e 469 da CLT) e as vedações do art. 483:

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

- a)** forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b)** for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c)** correr perigo manifesto de mal considerável;
- d)** não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e)** praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f)** o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g)** o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Entretanto, por tratar somente dos efeitos do assédio sobre a continuidade do contrato, tem-se que esses dispositivos da CLT abordam superficialmente a matéria não estabelecendo meios satisfatórios de compensação ao assediado ou mesmo prevendo medidas preventivas desse mal.

A ausência de lei específica para tratar do assédio moral, considerando este ser um tema recorrente, acaba por prejudicar o entendimento no Judiciário sobre o assunto. Cada município e estado acaba por criar por conta própria o entendimento acerca do assédio moral no Judiciário ocasionando na dificuldade de consolidar um domínio sobre este assunto em âmbito federal.

Tendo em vista essa necessidade, vem tramitando no Congresso Nacional diversos projetos de lei na esfera federal voltados para a matéria tais quais Projeto de lei que altera a Lei nº 8.112/1990: assédio/coação moral; e Projeto de Lei nº 1521, de 2019, que - assim como o Projeto de Lei nº 4.742, de 2001, da Câmara dos Deputados - visa a alteração do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral a conduta de ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função, e comina pena de detenção de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência.

Dessa forma, considerando a ausência de uma legislação federal, os Municípios e Estados, como visto, passaram a elaborar leis em suas respectivas circunscrições (normas administrativas) a fim de regulamentarem as condutas de assédio no âmbito da administração pública.

Isso posto, há no setor privado e o serviço público federal, a carência de uma lei que abranja ambos de forma categórica.

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

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

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

Após análise da Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados, o texto foi considerado constitucional, no entanto, foi sugerido uma mudança no texto. Com isso, a versão final do Projeto de Lei mudou para o artigo 136-A com a seguinte redação:

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

Analisando a alteração supracitada e verificando os citados artigos no Código Penal, tem-se que, de acordo com o último texto, o assédio moral deixa de ser considerado um constrangimento ilegal para se tipificar como maus tratos.

Além disso, outra alteração foi a supressão da medida de multa, antes possível no artigo inicial. Quanto ao citado projeto, consideramos de grande valia sua intenção de coibir o assédio moral dando sua previsão como crime. Além de abranger todos os trabalhadores com vínculo celetista e estatutário no âmbito nacional.

Um outro fator positivo foi a retirada da possibilidade do pagamento de multa, pois acredita-se que isso pode se tornar mais eficiente no combate ao assédio moral e diminuir a reincidência da prática.

Portanto, as pessoas, provavelmente, têm mais medo de serem presas do que apenas pagar uma multa. Porém, o termo “de qualquer forma” é muito amplo, pois já vimos as principais formas de assédio.

Essa imprecisão pode causar problemas na uniformidade do entendimento jurídico em face da subjetividade da tomada de decisão dos tribunais. Nesse contexto, Hirigoyen (2002, p. 16) traz: “Os advogados, por sua vez, procuram encontrar uma definição o mais livre possível de qualquer subjetividade para tipificar criminalmente esses processos violentos”. Outro aspecto que precisa ser analisado é o tipo de assédio.

Neste estudo é possível observar, que ela se limita à prática vertical descendente. Embora essa modalidade seja a mais comum, acreditamos ser razoável um novo ajuste no texto para contemplar todas as modalidades já abordadas nesta pesquisa.

Após dezoito anos de preparação desse projeto, o plenário da Câmara dos Deputados em 3 de dezembro de 2019 aprovou o referido projeto e o encaminhou ao Senado Federal conforme ofício nº 141/2019/SGM-P:

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

Segundo a Câmara dos Deputados (2019), essa decisão foi tomada após tempestuoso debate plenário de quatro horas, que foi aprovado, mas alguns parlamentares resistiram ao texto face a face. Também questiona a real necessidade de o assédio moral ser criminalizado no Código Penal.

O projeto de lei foi encaminhado ao Senado Federal com os seguintes elementos:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Como se vê, acredita-se que a ausência de uma lei que caracterize o assédio moral contribuiu para que os dois desembargadores apresentassem esses entendimentos antagônicos a respeito dos elementos característicos do assédio moral.

Os juízes sempre serão responsáveis pela interpretação dos fatos. No entanto, a ausência de legislação específica nessa área pode expor a subjetividade do juiz a erros de interpretação, pois o resultado dependerá do nível de conhecimento do juiz que julgará.

Segundo Cardoso e Almeida (2016), buscamos esclarecer o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) e do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP) a respeito da definição de assédio moral e seus elementos característicos.

Bem como verificar se há uniformidade de decisão entre esses tribunais. Durante a pesquisa dos dois últimos autores, verificou-se que dentre os acórdãos sobre assédio moral, apenas seis traziam definições sobre o fenômeno em questão, a saber (pesquisa embasada no trabalho de Eduardo Xavier da Silva Filho¹⁵):

¹⁵ FILHO Eduardo Xavier da Silva, **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: A importância de sua criminalização no código penal**, Monografia, Fortaleza/CE - 2019

DADOS DO ACÓRDÃO	ELEMENTOS ACLARADOS NO ACÓRDÃO
Acórdão n° 1 Origem: TRT18 Proc.: 0010508-45.2022.5.18.0054	Em breves linhas, o assédio moral em ambiente de trabalho é toda e qualquer conduta abusiva manifestada em comportamento, palavras, atos, gestos, escritos provocando dano à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica de uma pessoa.
Acórdão n° 2 Origem: TJSP Proc.: 0001409-20.2012.8.26.0348	Conduta contínua, exacerbada, direcionada a uma pessoa ou a um grupo específica, no intuito de causar desequilíbrio emocional à vítima
Acórdão n° 3 Origem: TJSP Proc. n.: 1011038-76.2013.8.26.0053	Abuso ou desvio de autoridade que, aproveitando-se de sua condição hierárquica, repetida e continuamente sujeita o subordinado ao ridículo, humilhando-o, de forma a atingir a sua autoestima e segurança.
Acórdão n° 4 Origem: TRT18 Proc. n.: 0011424-78.2021.5.18.0001	Conduta abusiva do empregador ou de seus prepostos, mediante a qual fica exposto o obreiro, de forma reiterada, a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, as quais atentam contra a sua dignidade e integridade psíquica

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

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

Percebe-se que dentre os acórdãos acima apresentados, o acórdão n° 2 foi o que trouxe o maior número de elementos caracterizadores do assédio moral.

Contudo, destoou de toda a literatura até aqui apresentada sobre assédio moral quando considerou que o assédio pode ser configurado mediante a prática de apenas uma só conduta de natureza gravíssima.

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

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

Isso posto, constata-se, novamente, que a ausência de uma lei federal específica sobre o assédio moral tem gerado conflitos de entendimentos por nossos tribunais. Haja vista que estão pecando em preceitos básicos como definição e elementos caracterizadores.

Por isso, o projeto busca apoiar a criminalização do assédio moral com o objetivo de prevenção, responsabilização e para trazer uma uniformidade de entendimento entre os nossos tribunais.

3. MEDIDAS SOCIAIS EM CONJUNTO COM OS ÓRGÃOS TRABALHISTAS NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL.

Como visto, o assédio moral organizacional, conforme as autoras Lis Soboll e Thereza Gosdal¹⁶ pode ser conceituado como:

Um conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou ao custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios. (SOBOLL *et al*, Assédio moral interpessoal e organizacional. São Paulo: Ltr, 2009. P. 37)

Ou seja, o objetivo primordial da gerência implementada é de aumentar a produtividade dos empregados à custa da degradação psicológicas, inclusive físicas, independentemente do fato de que esse propósito possa causar desunião, sofrimento ou isolamento entre os trabalhadores.

As políticas públicas e privadas no combate ao assédio moral organizacional devem ter como foco a necessidade de mudança nas políticas

¹⁶ SOBOLL, Lis Andrea Pereira; EBERLE, André Davi, et al. Situações distintas do assédio moral. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. Assédio moral interpessoal e organizacional. São Paulo: Ltr, 2009. P. 37

administrativas, por meio de uma gestão ética que garanta o cumprimento das normas.

Conforme destacado neste estudo, o bullying organizacional caracteriza-se por representar uma política interna dos órgãos estudados voltados para resultados. Isso significa que nos locais onde é praticado, esse tipo de assédio é uma ferramenta da própria gerência e controle institucional de metas, dificultando seu combate.

Sobre a relação do ambiente organizacional com o assédio moral, Marie France Hirigoyen ¹⁷entende que:

“Em estruturas sólidas e sadias, o assédio moral não tem lugar. Se uma empresa respeita verdadeiramente as pessoas, isto tem uma aura positiva sobre o comportamento dos indivíduos que a compõem. Porém, apesar de os gestores falarem cada vez mais de ética, existe no mundo do trabalho cada vez menos respeito pelas pessoas. (HIRIGOYEN. Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 320)”.

Nesse cenário, os órgãos públicos e empresas que utilizam o assédio moral organizacional como ferramenta de gestão não se preocupam com seus servidores e trabalhadores.

Nesta linha, Passos ¹⁸entende que “importante é instituir na empresa uma gestão ética — transparente, respeitosa, inclusiva —, assim como líderes íntegros e uma política de ação que estimule a reflexão e a prática de atitudes éticas”.

A autora supracitada ¹⁹aborda também que, ao aplicar à prática organizacional, há a “obrigação das empresas em oferecer aos empregados um ambiente de trabalho saudável, onde eles possam desempenhar suas funções com segurança, criatividade e alegria (PASSOS, Elizete. Ética nas organizações. São Paulo: Atlas, 2002. p. 138)”.

E ainda aprofunda ao dizer que “essa é também uma atitude cidadã que visa contribuir para o exercício da liberdade e do respeito das diferenças”.

Afinal, nada justifica a violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores, o que vale de forma justa e cabível aos estatutários.

¹⁷ HIRIGOYEN. Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 320.

¹⁸ PASSOS, Elizete. Ética nas organizações. São Paulo: Atlas, 2002. p. 137

¹⁹ PASSOS, Elizete. Ética nas organizações. São Paulo: Atlas, 2002. p. 138

Nesse sentido, a busca por um diálogo interno entre servidor e órgão acaba sendo, via de regra, ineficaz, sendo assim, imprescindível a atuação dos sindicatos e do Ministério Público.

É verdade que os sindicatos estão em grande parte enfraquecidos pela reforma trabalhista. Entretanto, em situações como essa, não podem deixar de agir em busca dos interesses dos trabalhadores. Nesta linha, destaca Rodenas²⁰:

La representación unitaria y sindical en la empresa protagoniza un papel destacado en la prevención del acoso moral, tanto por la vía de concienciar a los trabajadores sobre la magnitud del problema, con llamamientos a favor de la denuncia de las conductas de acoso, como por la de negociar colectivamente procedimientos de solución de conflictos de esta naturaleza, o finalmente prestando apoyo de todo tipo, incluido el jurídico, para la defensa de los trabajadores que hayan sido víctimas de hostigamiento psicológico. En este contexto, a los sindicatos les corresponde, tanto dentro como fuera de la empresa, el importante papel de sensibilizar a la opinión pública en general y a los trabajadores en particular, acerca de los devastadores efectos que el acoso moral puede producir en la salud de sus víctimas, así como en sus economías y en las empresas, dando cuenta de la trascendencia social del fenómeno. (RODENAS, María José Romero Rodenas. Protección frente al acoso moral en el trabajo. 3. Ed. Albacete: Editorial Bomarzo, 2005. p. 58-59)

Aliado a isso, o Ministério Público do Trabalho também deve atuar dentro de sua função institucional de combate ao assédio moral organizacional. Até porque, por seu caráter coletivo, o assédio moral não atinge apenas o trabalhador, mas também a comunidade.

Nesse sentido, os canais de denúncia podem ser uma ferramenta para detectar ocorrências e iniciar processos investigativos.

Na crença da ocorrência de assédio, o Ministério Público pode utilizar as condições de modificação comportamental por meio extrajudicial ou por meio de medidas judiciais para combater o assédio moral organizacional.

²⁰ RODENAS, María José Romero Rodenas. Protección frente al acoso moral en el trabajo. 3. Ed. Albacete: Editorial Bomarzo, 2005. p. 58-59. Tradução minha: "A representação unitária e sindical na empresa desempenha um papel de destaque na prevenção do assédio moral, quer através da sensibilização dos trabalhadores para a dimensão do problema, com apelos a favor da denúncia de condutas assediadoras, quer através da negociação coletiva de processos de resolução de litígios de desta natureza, ou, finalmente, prestando todo tipo de apoio, inclusive jurídico, para a defesa dos trabalhadores vítimas de assédio moral. Neste contexto, os sindicatos têm um importante papel a desempenhar, dentro e fora da empresa, na sensibilização da opinião pública em geral e dos trabalhadores em particular, sobre os efeitos devastadores que o assédio moral pode ter na saúde das suas vítimas, bem como na suas economias e nas empresas, dando conta do significado social do fenómeno".

Políticas públicas e privadas no combate ao assédio moral organizacional devem estar voltadas para a necessidade de mudança de atitude organizacional por meio de uma gestão ética que garanta o cumprimento das normas.

Desta vez, o diretor tem o papel de liderar a organização, motivando os funcionários. No entanto, agir com base no estresse e na exclusão não pode ser a motivação para aumentar a produtividade.

Sobre o papel do dirigente, entendem Rodolfo Pamplona Filho, Adriana Wyzykowski e Renato Barros²¹ que “seu comando não pode se furtar em analisar os aspectos humanos intraorganizacionais, afinal, mais importante que o fruto oriundo da atividade produtiva, deve ser a integridade psíquica de seus colaboradores”.

Sobre a questão da saúde e do ambiente de trabalho, pondera Guedes²² que: A saúde e o ambiente do trabalho dependem decisivamente do modo pelo qual o poder diretivo é exercido.

Tanto o abuso de poder como a indiferença e ineficiência dos administradores não só promovem; Mas também contribuiu para o desenvolvimento de más relações dentro da empresa.

Neste contexto, em entidades em que o assédio moral organizacional está estabelecido, é imprescindível a mudança de atitude por parte dos dirigentes e uma revisão dos métodos de gestão, extirpando os que se basearem em condutas.

²¹ WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio moral laboral e direito fundamentais. São Paulo: LTr, 2014

²² GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr, 2003. p. 53-54

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme traduzido ao longo da pesquisa, o assédio moral, como amplamente tratado, é um fenômeno destrutivo das relações de trabalho e vem sendo estudado há mais de 20 (vinte) anos no Brasil.

Enquanto isso, há pouco tempo, o assédio moral organizacional (objeto de estudo do presente artigo) passou a ser compreendido e pesquisado.

Trata-se de uma modalidade coletiva de assédio, que é instituída por uma política do ambiente de trabalho sendo direcionada aos trabalhadores ou servidores, no caso de órgãos públicos.

Por meio da análise de uma série de dados coletados, além de julgados, foi possível perceber que os tribunais regionais já possuem uma compreensão uniforme acerca do fenômeno.

No entanto, esta análise viabilizou a constatação da amplitude das condutas que podem estar associadas ao assédio moral organizacional, a partir da coleta de dados e entrevistas com servidores públicos e trabalhadores da rede privada, revelando a importância da atenção do Poder Judiciário aos casos submetidos a sua apreciação, acerca da presença dos elementos caracterizadores do assédio moral organizacional.

O serviço público e, por conseguinte, o Estado, são extremamente prejudicados com as ocorrências de assédio moral tendo em vista a quantidade de ações que deverá responder na Justiça por danos morais causados pelos seus servidores além das aposentadorias solicitadas e prejuízos com a previdência por meio de licenças, reposições de servidores e etc.

Ademais, apesar da haver possibilidade de tutela jurisdicional especializada, através da Justiça do Trabalho - uma vez que existem diplomas legais como leis infraconstitucionais, súmulas de tribunais superiores e ainda a Carta Magna que tutelam tal direito - as formas tradicionalmente propostas para o combate do assédio moral, na sua maioria, não se aplicam ao combate do assédio moral organizacional diante de suas peculiaridades.

neste contexto, visto que esse crime cresce exacerbadamente, faz-se necessária a criação de uma legislação específica que previna esta prática e puna os criminosos.

A legislação brasileira prevê penalidades de esfera administrativa, como multas aplicadas pelos auditores do trabalho; trabalhistas a exemplo das indenizações por danos morais; e também penais, como as ações de calúnia, difamação e injúria. Enquanto isso, tramita no Congresso Nacional os Projetos de Lei 4.742/2001 e 1521 de 2019 que visam alterar o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral dando à essa conduta depreciativa pena exclusiva – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência²³.

Assim, em conjunto com medidas conscientizadoras dos órgãos públicos responsáveis tais como Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho, as pessoas possam, enfim, colocar em prática a mudança de seus comportamentos.

²³ Texto retirado do projeto na íntegra através do site: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135758> Acesso 15/02/2023

REFERÊNCIAS

AGUIAR RODRIGUES, Frank. **Assédio Moral Coletivo: Perspectivas de prevenção de danos à dignidade humana nas relações de trabalho**. 2018. Tese. Mestrado - Centro Universitário Eurípedes de Marília UNIVEM, MARÍLIA-SP, 2018.

ALMEIDA DE OLIVEIRA, Renato. **A concepção de trabalho na filosofia do jovem marx e suas implicações antropológicas**
https://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Kinesis/6_RenatoAlmeidaOliveira.pdf

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

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial 1.286.466/RS** – Rio Grande do Sul. Min. Eliana Calmon. Pesquisa de Jurisprudência. Acórdãos, em 2011. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/24200959/inteiro-teor-24200960>

DENÚNCIAS POR ASSÉDIO MORAL CRESCEM 51,4% NA PANDEMIA NA GRANDE SP E NA BAIXADA SANTISTA, SEGUNDO MPT. <http://www.siemaco-grs.com.br>, 2021. Disponível em: <http://www.siemaco-grs.com.br/2021/?p=4070>. Acesso em 05/09/2022.

FREIRA, P. A. **Assédio moral e saúde mental do trabalhador**. Trabalho, saúde e educação. Rio de Janeiro: EPSJV, v. 6, n. 2, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3°. ed. São Paulo: LTr, 2008.
tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65.

JUSTIÇA DO TRABALHO REGISTROU MAIS DE 52 MIL CASOS DE ASSÉDIO MORAL NO BRASIL. www.trt13.jus.br, 2021. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em 05/09/2022.

MARTININGO FILHO, Antônio e SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. **Assédio Moral E Gestão De Pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas**. *REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO MACKENZIE*. Volume 9, n. 5, 2008, p. 11-34.

MENEZES, Denis. IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NO SERVIÇO PÚBLICO <https://conteudojuridico.com.br>, 2019. Disponível em <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/52585/impactos-do-assedio-moral-organizacional-no-servico-publico#:~:text=Em%20s%C3%ADntese%2C%20o%20ass%C3%A9dio%20moral,ir%C3%A3o%20durar%20a%20vida%20toda>. Acesso 05/10/2022.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio moral e sexual no trabalho (Cartilha)**. Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

MUGNATTO, Sílvia. GOVERNO E OPOSIÇÃO DIVERGEM SOBRE MEDIDAS PROVISÓRIAS QUE MUDAM REGRAS TRABALHISTAS. www.camara.leg.br, 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/866246-GOVERNO-E-OPOSICAO-DIVERGEM-SOBRE-MEDIDAS-PROVISORIAS-QUE-MUDAM-REGRAS-TRABALHISTAS#:~:text=O%20governo%20editou%20duas%20medidas,da%20pandemia%20de%20Covid%2D19>. Acesso em: 05/09/2022

PACVHERI Ivanira. STRAINING E VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO. <http://estadodedireito.com.br>, 2017. Disponível em: <http://estadodedireito.com.br/straining-violencia-no-local-de-trabalho/>. Acesso em: 05/09/2022.

PACVHERI Ivanira. OS PARADIGMAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO BRASIL paradigmas da administração pública no Brasil, <https://www.fgv.br>, 1994. Disponível em: <https://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-34-num-3-ano-1994-nid-44309/>. Acesso em: 05/09/2022.

PEDROTTI DE AVILA, Rosemari. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008. Tese. Mestrado – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2008.

Revista Consultor Jurídico. ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO É CONSIDERADO IMPROBIDADE. <https://www.conjur.com.br>, 2013. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2013-nov-11/stj-assedio-moral-servico-publico-considerado-ato-improbidade>. Acesso 22/03/2023

SALES, V. G. da Rosa. **Assédio moral no trabalho: conceito, possibilidades e natureza** <http://www.sindppd-rs.org.br/files/assediomoral.pdf>

SAÚDE MENTA NO TRABALHO: **A construção do trabalho seguro de pende de todos nós**. <https://www.tst.jus.br/>, 2021. Disponível em: ps://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up Acesso 03/03/2023

SOSSELA, M. L; NEVES, E. B. **As consequências do assédio moral para trabalhadores, organização e governo**. Revista Uniandrade, v. 12, n. 1, 2011.

XAVIER DA SILVA FILHO, Eduardo. **Assédio moral no ambiente de trabalho: a importância de sua criminalização no código penal**. 2019. Tese. Monografia – Universidade Federal do Ceará, 2019.

XENOFONTE LEITE, Edna. **MATERIALISMO HISTÓRICO-DIALÉTICO: CONTRIBUIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA CIENTÍFICA**. nucleodoconhecimento.com.br, 2019. Disponível em <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacao/materialismo-historico#:~:text=Na%20metodologia%2C%20a%20parte%20da,inquieta%C3%A7%C3%A3o%20de%20pesquisa%20situa%2Dse>. Acesso em 08/10/2022.

[https://www.tst.jus.br/noticias//asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_uphtt.](https://www.tst.jus.br/noticias//asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_uphtt)

Acesso 05/02/2023