



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

THIAGO ALVES PAIVA

PERCEPÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NA TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

FORTALEZA – CEARÁ
2014

THIAGO ALVES PAIVA

PERCEPÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NA TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração. Área de Concentração: Pequenos e Médios Negócios.

Orientador: Prof. Dr. Daniel Rodriguez de Carvalho Pinheiro.

Coorientador: Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto.

FORTALEZA – CEARÁ
2014

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Estadual do Ceará
Biblioteca Central Prof. Antônio Martins Filho
Bibliotecário responsável – Francisco Welton Silva Rios – CRB-3/919

P149p Paiva, Thiago Alves
Percepções de assédio moral na terceirização de mão de obra /
Thiago Alves Paiva . -- 2014.
CD-ROM. 100 f. : il. (algumas color.) ; 4 ¾ pol.

“CD-ROM contendo o arquivo no formato PDF do trabalho acadêmico, acondicionado em caixa de DVD Slim (19 x 14 cm x 7 mm)”.

Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual do Ceará, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa, Curso de Mestrado Acadêmico em Administração, Fortaleza, 2014.

Área de Concentração: Pequenos e Médios Negócios.
Orientação: Prof. Dr. Daniel Rodriguez de Carvalho Pinheiro.
Co-orientação: Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto.

1. Assédio moral. 2. Terceirização de mão de obra. I. Título.

CDD: 331.442

THIAGO ALVES PAIVA

PERCEPÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NA TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

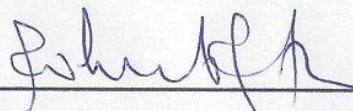
Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Área de Concentração: pequenos e médios negócios.

Aprovada em: 28 / 03 / 2014

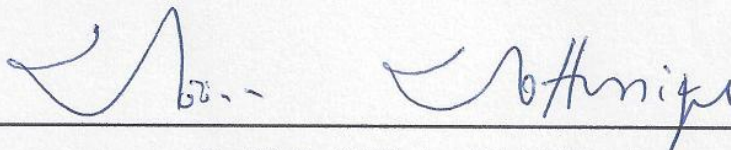
Banca Examinadora



Prof. Dr. Daniel Rodriguez de Carvalho Pinheiro (Orientador)
Universidade Estadual do Ceará – UECE



Prof. Dr. Francisco Roberto Pinto
Universidade Estadual do Ceará – UECE



Prof.ª Dr.ª Mônica Mota Tassigny
Universidade de Fortaleza - UNIFOR

Dedico este trabalho à minha amada esposa, Lara, por ser uma chuva de bênçãos em minha vida, à minha família, pelo amor incondicional de sempre, e ao grande amigo Evandro Ramalho (*in memoriam*)!

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a DEUS pelo dom da vida, por ter sempre demonstrado Sua presença e me conduzido a caminhos prósperos, mesmo quando eu os considerava cheios de barreiras intransponíveis. “A Ele a glória. A Ele o louvor. A Ele o domínio. Cristo é o Senhor”!

Agradeço à minha amada esposa, Lara, por ter surgido e sido luz em minha vida, por me incentivar e acreditar que juntos conseguimos ir mais longe.

Também agradeço à minha Vó Zeni, “mãe”, amiga e companheira de várias horas, por nunca ter se esquivado de me render um amor ágape; à minha mãe, por ser exemplo de fortaleza; à minha Titia Rosângela, pelo amor e a aposta em minha pessoa; à minha Tia Rosana, que mais uma vez esteve presente quando precisei; e aos meus sogros, Waldemiro e Graça, os quais me receberam em seu seio familiar como a um filho. Através destas pessoas agradeço a toda minha família (Rodrigo, Rafael, Beto, Victor, Nathália, Tio Fernando, Daniel, Lucas, Ana Beatriz e Luciana Cunhada).

Agradeço a todos os professores e colaboradores do Mestrado pelos anos de conhecimento e auxílio, especialmente ao Dr. Daniel Pinheiro e Dr. Roberto Pinto, primeiramente, por me terem despendido confiança para que eu concluísse este curso e, em seguida, terem me orientado ao longo desses dois anos em um tema tão instigante e profundo. Aproveito ainda para agradecer à Dra. Mônica pela disposição de compor a banca de avaliação deste trabalho.

Sou grato à Universidade Estadual do Ceará que me abrigou academicamente por mais de 9 anos e me ofertou a melhor formação dentro dos seus limites. Aproveito também para estender tais agradecimentos à Fundação Cearense de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico (Funcap) pela concessão de uma bolsa acadêmica pelo período de 12 meses.

Agradeço ao meu amigo Saulo Toscano pela amizade e, na qualidade de chefe, compreensão, bem como a todos aqueles que fizeram com que esta pesquisa se tornasse possível, de modo especial à Ritinha, à Luciana e ao Ari, à Fabrícia e ao Rodrigo Moura, à Yolita e Bárbara, ao Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares do Estado do Ceará (SINDPD), nas pessoas do Valmir e Serginho, e, principalmente, a todos aqueles que se dispuseram a contribuir com esta construção acadêmica.

Por fim, agradeço a todos aqueles que me incentivaram a concluir este curso, mesmo quando apresentava desânimo e fraqueza psicológica, bem como aos colegas da Turma 5 do Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Universidade Estadual do Ceará, com os quais compartilhei horas de amizade e estudos.

1. Tudo tem seu tempo. Há um momento oportuno para cada coisa debaixo do céu: 2. tempo de nascer e tempo de morrer; tempo de plantar e tempo de arrancar o que se plantou; 3. tempo de matar e tempo de curar; tempo de destruir e tempo de construir; 4. tempo de chorar e tempo de rir; tempo de lamentar e tempo de dançar; 5. tempo de espalhar pedras e tempo de ajuntá-las; tempo de abraçar e tempo de se afastar dos abraços; 6. tempo de procurar e tempo de perder; tempo de guardar e tempo de jogar fora; 7. tempo de rasgar e tempo de costurar; tempo de calar e tempo de falar; 8. tempo do amor e tempo do ódio; tempo da guerra e tempo da paz. (ECLESIASTES, 3, 1-8)

RESUMO

O tema desta pesquisa é “Percepções de Assédio Moral na Terceirização de Mão de Obra”. A partir da questão de partida “O trabalhador terceirizado se percebe moralmente assediado no seu *locus* de trabalho, ou seja, na organização à qual presta serviço?”, definiu-se como objetivo geral “investigar se o trabalhador terceirizado se percebe moralmente assediado” e os específicos (i) “identificar as dimensões do assédio moral dentro da lógica da terceirização de mão de obra” e (ii) “verificar se há variação de percepção acerca do assédio moral por parte do trabalhador terceirizado em razão do sexo, tempo de serviço, natureza da atividade desenvolvida pelo trabalhador terceirizado, satisfação com o ambiente de trabalho, natureza jurídica do tomador de serviço e idade”. Para tanto, restou estabelecidas sete hipóteses a serem testadas. O assédio moral é caracterizado pela perseguição contínua e duradoura de um ou mais indivíduos sobre outro indivíduo ou sobre um grupo, visando destruir a integridade psicológica da vítima, podendo gerar até risco à vida. Porém, nesta pesquisa, foi possível conceituar o assédio como “o terror psicológico que gera no trabalhador a percepção de frequente subutilização, presença ignorada com recusa à comunicação, ridicularização, desvalorização, isolamento e crítica”. Já a terceirização de mão de obra consiste na prestação de serviço de trabalhadores de uma empresa contratada no estabelecimento da tomadora do serviço. A Região Metropolitana de Fortaleza foi definida como campo empírico da pesquisa, apresentando 82.900 trabalhadores terceirizados. A amostra foi definida a partir da fórmula de Barbetta, resultando no quantitativo de 398 trabalhadores a serem entrevistados, porém, na prática foram 400 respondentes para questionários estruturados com perguntas de múltipla escolha e afirmativas em escala de Likert de cinco pontos. Os dados foram tratados com *software* IBM® SPSS® *Statistics* 20, realizando análises: descritiva, na qual se verificou a percepção de vivência de situações caracterizadoras de assédio moral, pelo menos moderadamente, em 1,5% a 18% dos trabalhadores terceirizados, o que corroborou a hipótese 1; fatorial, em que as variáveis foram reduzidas a cinco fatores (subutilização; presença ignorada com recusa à comunicação; ridicularização; desvalorização; e isolamento e crítica); e de variância (Anova), constatando não haver variação de percepção em razão do sexo e do tempo de serviço prestado ao mesmo tomador, H2 e H3 rejeitadas, respectivamente. Porém, em relação à natureza da atividade desenvolvida pelo trabalhador terceirizado (H4 corroborada), ao nível de satisfação com o ambiente de trabalho (H5 corroborada), à natureza jurídica do tomador de serviço (H6 corroborada) e à idade (H7 corroborada) há variação quanto à percepção do fenômeno assédio moral por parte do trabalhador terceirizado pesquisado.

Palavras-Chave: Assédio moral; Terceirização de mão de obra.

ABSTRACT

The theme of this research is "Perceptions of Moral Harassment in Outtasking". From the initial question "Does the outsourced worker perceive himself as morally harassed in his locus of work?" was defined as a general purpose "investigate whether the outtasking worker is perceived morally harassed" and specific (i) "to identify the dimensions of moral harassment within the logic of outtasking" and (ii) "check for variation in perception of moral harassment by outtasking on sex, length of service, nature of the activity, performed by the outtasking satisfaction with the work environment, locus if public or private and the age". For this, seven hypotheses to be tested remains established. Moral harassment is characterized by continuous and lasting pursuit of one or more people over another individual or about a group, aiming to destroy the psychological integrity of the victim, which can generate up to life threatening. However, in this study, it was possible to conceptualize the moral harassment as "psychological terror that generates the worker's perception of frequent underutilization, ignored presence with refusal to communication, ridicule, devaluation, isolation and criticism". On the other hand, the outtasking is the provision of workers from a host company in the borrower's establishment service. The Metropolitan Region of Fortaleza was defined as empirical field research, with 82,900 subcontracted workers. The sample was defined from the Barbetta's equation, resulting in the quantity of 398 workers to be interviewed, but in practice were 400 respondents to structured questionnaires with multiple choice questions and statements on a Likert scale of five points. Data were treated with IBM® SPSS® Statistics 20 software, performing analyzes: descriptive, in which there was a perception of experiences that characterizes situations of moral harassment, at least moderately, by 1.5 % to 18 % of outsourced workers, which corroborate the hypothesis 1; factorial, in which variables were reduced to five factors (underutilization; presence ignored with refusal to communication; ridicule; devaluation; and isolation and criticism); and of variance (Anova), finding no change in perception on sex and length of service at the same borrower, H2 and H3 rejected, respectively. However, regarding the nature of the activity performed by the outtasking worker (H4 corroborated), the level of satisfaction with the work environment (H5 corroborated), the legal nature of the borrower Service (H6 corroborated) and age (H7 corroborated) there is variation in perceptions of the moral harassment phenomenon by the outsourced workers searched.

Keywords: Moral Harassment; Outtasking.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Estatística de assédio moral na Europa	18
Quadro 1 – Definições e termos usados por pesquisadores nas descrições de <i>mobbing</i> no ambiente de trabalho	25
Figura 2 – Classificação de Assédio Moral.....	31
Quadro 2 – Lista de Atitudes Hostis	33
Gráfico 1 – Distribuição dos maus-tratos.....	34
Quadro 3 – Leymann Inventory of Psychological Terrorization Adaptado	34
Quadro 4 – Nível de Contribuição do Contratado.....	52
Figura 3 – Modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica	53
Quadro 5 – Fontes e Dimensão dos itens da Pesquisa de Assédio Moral	62
Quadro 6 – KMO e Teste de esfericidade de Bartlett do Pré-teste	65
Gráfico 2 – Idade.....	71
Quadro 7 – Teste de Esfericidade de Bartlett e KMO	75
Quadro 8 – Quadro sinóptico do resultado do Teste das Hipóteses.	87
Figura 4 – Definitions and terms used by researches In describing “mobbing” in the workplace.	102

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos subcontratados, segundo forma de inserção ocupacional e proporção de subcontratados no total de ocupados das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo e do Distrito Federal – 1999 e 2009 (em %)	54
Tabela 2 – Estimativa da População Ocupada com Contratação Flexibilizada, segundo Categorias Seleccionadas – RMF – 2009/2010	60
Tabela 3 – Tempo de prestação de serviço ao mesmo tomador	69
Tabela 4 – Distribuição de Frequência de Ramos de Atividade.....	70
Tabela 5 – Estado Civil	71
Tabela 6 – Grau de Satisfação com o Ambiente de Trabalho.....	72
Tabela 7 – Variáveis para Análise da Percepção de Assédio Moral	72
Tabela 8 – Redução da Dimensão em Fatores - Matriz de Componentes Rotacionados	76
Tabela 9 – Análise de Variância (ANOVA) em razão do Sexo do trabalhador.....	79
Tabela 10 – Análise de Variância (ANOVA) em razão do Tempo de Serviço.....	80
Tabela 11 – Análise de Variância (ANOVA) em razão da Atividade	81
Tabela 12 – Análise de Variância (ANOVA) em razão do nível de Satisfação com o ambiente de trabalho.....	82
Tabela 13 – Análise de Variância (ANOVA) em razão da Natureza Jurídica do Tomador de Serviço	84
Tabela 14 – Análise de Variância (ANOVA) em razão da Idade	86

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	15
1.1. Justificativa.....	15
1.2. Problema de Pesquisa	19
1.3. Objetivos	19
1.4. Hipóteses	20
1.5. Organização do Trabalho.....	21
2. REVISÃO DA TEORIA.....	23
2.1. Assédio Moral e suas nuances.....	23
2.1.1. Aspectos conceituais e gerais	23
2.1.2. As dimensões do assédio moral.....	32
2.1.3. Assédio Moral versus Dano Moral.....	36
2.1.4. O Assédio Moral sob a óptica jurídica	38
2.2. Terceirização de mão de obra.....	49
3. MÉTODOS E TÉCNICAS DA PESQUISA	59
3.1. Do universo da pesquisa.....	60
3.2. Da amostra da pesquisa	61
3.3. Do instrumento de Pesquisa	61
3.4. Do Pré-teste	64
3.5. Da Coleta dos Dados	65
3.6. Do tratamento dos dados	65
3.6.1. Da análise fatorial.....	66
3.6.2. Anova	67
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	69
4.1. Análise Descritiva e Teste da Hipótese 1.....	69
4.2. Análise Fatorial.....	75
4.3. Análise de Variância (ANOVA).....	78
4.3.1. H2 – A percepção de assédio moral varia em razão do sexo.....	79
4.3.2. H3 – A percepção de ser assediado moralmente sofre variações em razão do tempo de prestação de serviço ao mesmo tomador.....	80
4.3.3. H4 – A percepção de ser assediado moralmente é variada em relação à natureza da atividade desenvolvida pelo trabalhador terceirizado.....	81

4.3.4. <i>H5 – A percepção de assédio moral varia em razão do nível de satisfação com o ambiente de trabalho.</i>	82
4.3.5. <i>H6 – A percepção de ser assediado moralmente diverge conforme a natureza do tomador de serviço, se público ou privado.</i>	84
4.3.6. <i>H7 – A percepção de assédio moral pode variar em razão da idade do trabalhador.</i>	86
4.4. Sinopse do Teste de Hipóteses.....	87
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	89
REFERÊNCIAS	93
APÊNDICES.....	100
ANEXOS	102

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral é investigado, no caso desta pesquisa, a partir da opinião de seu eventual alvo ou vítima, o trabalhador de empresa terceirizada no exercício de suas atividades laborais em relação ao *locus* da prestação do serviço. Com o objetivo de nortear o caminho a ser trilhado nesta pesquisa, esta introdução pretende justificar o porquê da escolha do tema, trazendo as questões para as quais se busca uma resposta e os objetivos a serem alcançados ao perquirirmos acerca dos assuntos estudados. Ademais, para uma melhor familiarização com as pretensões desta pesquisa, indica-se ainda como está organizada esta construção científica.

1.1. Justificativa

Assédio moral e terceirização de mão de obra são dois aspectos relevantes no atual contexto das organizações de todos os portes. Sem necessidade de muitas considerações, é cediço que o trabalhador representa uma relevante peça no xadrez empresarial e, por isso, não se pode prescindir de qualquer tipo de atenção. Desde que grandes corporações passaram a focar esforços em seu *core business*¹, muitas organizações de pequeno porte passaram a ofertar as atividades meio demandadas por aquelas.

Especialmente quando se fala em mão de obra terceirizada, em que o principal “insumo” é o trabalhador, não se exige, pelo menos em tese, complexidade na gestão organizacional do fornecedor do serviço e uma imobilização elevada de capital, permitindo que pequenos e médios negócios não sejam meros coadjuvantes nesse segmento econômico. É esta a realidade da terceirização de mão de obra: várias empresas de pequeno porte fornecendo algum tipo de serviço para uma organização tomadora, em regra, de porte maior.

Sem abordar mais profundamente o assunto, o que se fará em momento oportuno, a terceirização surgiu em meio à Segunda Guerra Mundial, como

¹ Atividade principal de uma organização.

consequência da necessidade da indústria bélica em centrar atenção na atividade fim. Desde então, o que se verifica é ampliação do processo de terceirização, tanto no poder público quanto na iniciativa privada.

Primeiramente, o foco era centrado na terceirização da área meio, ou seja, delegando aquelas atividades que não tinham relação com o *core business* das organizações, conforme destacam Balera (2008) e Vieira (2009). Entretanto, como consequência da dinâmica do mercado competitivo, as organizações passaram a também consumir de terceiros serviços relacionados à sua atividade principal, motivadas, em regra, pela redução de custos com mão de obra.

Não mais se restringindo a atividades, as empresas iniciaram o processo de simples terceirização de mão de obra, fornecendo todos os equipamentos e outros insumos necessários para a prestação de serviços, evitando assim o vínculo empregatício. E aqui está o foco desta pesquisa, ou seja, a percepção em relação ao assédio moral por parte destes trabalhadores prestadores de serviço nos contratos de terceirização mão de obra ou *outtasking* (ALLEN; CHANDRASHEKAR, 2000), os quais muitas vezes se sentem depreciados nesta condição de terceirizados.

Ademais, Allen e Chandrashekar (2000) destacaram que nos Estados Unidos, no final do século XX, 90% (noventa por cento) das maiores organizações do país terceirizavam algum tipo de serviço e que este setor econômico apresentava um crescimento maior do que a indústria. Na primeira década deste século, a situação não foi diferente, pois, conforme destaca Morgan (2009), a terceirização movimentou aproximadamente 1,5 trilhão de dólares no mundo.

Na outra ponta da pesquisa está o Assédio Moral. Preliminarmente, faz-se necessário entender que este fenômeno decorre de diversos fatores, porém, seu resultado termina na desestruturação psicológica da vítima, algumas vezes gerando danos morais, podendo ainda trazer consequências mais devastadoras. Nessa esteira, é preciso observar os impactos causados por este terror psicológico.

Situações caracterizadoras de assédio moral estão inseridas em diversos contextos do convívio social (HIRIGOYEN, 2010a), porém, no meio organizacional, onde está o foco desta pesquisa, a sua configuração se dá pela frequência, pelo prazo, pela culpa e pela assimilação da vítima.

As organizações oferecem os ambientes mais propícios à ocorrência de assédio moral. Desde a revolução industrial em meados do século XVIII, a competitividade entre elas só tem ascendido e trazido consequências muitas vezes impensadas. Uma destas é o trato sem qualquer pudor ao trabalhador, trazendo prejuízos ao ambiente laboral e sérias implicações à saúde da mão de obra (CAIRO-JÚNIOR, 2012, p. 871).

A Psicologia foi a Ciência que inaugurou o tema no meio acadêmico, desde as pesquisas em meados do século XX pelo médico sueco Peter-Paul Heinemann até os estudos mais específicos da vitimóloga Marie-France Hirigoyen. Já nas últimas duas décadas, os estudiosos do Direito, especialmente aqueles que militam na seara do Direito do Trabalho, passaram a observar o fenômeno sob a óptica jurídica. Mais recentemente coube aos pesquisadores das Ciências Sociais Aplicadas inaugurarem o tema nos estudos organizacionais.

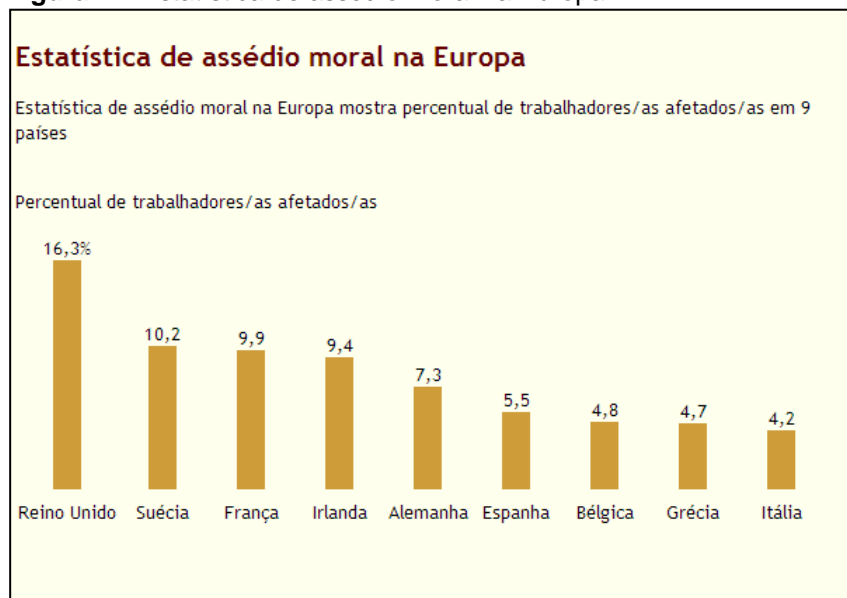
Tal preocupação parece fazer sentido quando se observa alguns dados. Leymann (2009) estimou que só no início da década de 1990, aproximadamente 4% dos trabalhadores suecos foram vítimas de *mobbing*, uma das denominações para fenômenos de mesma natureza, como se verá no próximo capítulo. Nessa mesma linha, com base nos dados do relatório publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1996, aproximadamente 12 milhões de pessoas dos países pesquisados se disseram vítimas de assédio moral, além de outras três milhões que afirmaram ter sido vítimas em situações caracterizadoras de assédio sexual (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2009, p. 17).

O site “assediomoral.org” (2004?) destaca que o número de trabalhadores assediados no Reino Unido, considerado uma das maiores economias do mundo, chega ao percentual de 16,3%. Chama atenção também o percentual de

trabalhadores suecos vítimas de assédio, o qual corresponde a 10,2% da mão de obra de um país com o 8º (oitavo) maior Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), conforme dados do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD, 2012).

Tais informações apresentam indícios da ascensão do assédio moral em todo o mundo, especialmente em países com maior desenvolvimento industrial. A figura a seguir mostra o percentual de trabalhadores assediados em nove países europeus.

Figura 1 – Estatística de assédio moral na Europa



Fonte: Assediomoral.org (2004?)

Sob essa óptica, o estudo deste tema perpassa pela observação direta do indivíduo no contexto organizacional, na qualidade de trabalhador terceirizado, devendo direcionar esforços para análise da percepção, por esses trabalhadores, de serem moralmente assediados.

Assim, tendo a pesquisa descritiva como “objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2007, p. 44), este trabalho assume tal natureza e pretende contribuir para o desenvolvimento prático e acadêmico acerca do assunto.

1.2. Problema de Pesquisa

Tendo por base a justificação feita acerca do tema, é possível extrair diversos questionamentos que demonstram a relevância do tema. Entretanto, fez-se necessária a definição de um norte para que não haja divagações sem fundamento. Assim, esta pesquisa, na qualidade de pesquisa de opinião, tem a seguinte questão de partida:

O trabalhador terceirizado se percebe moralmente assediado no seu *locus* de trabalho, ou seja, na organização à qual presta serviço?

Além da questão-chave desta pesquisa, outra indagação se apresentou como necessária:

- Há variações de percepção acerca do assédio moral por parte do trabalhador terceirizado em razão das seguintes variáveis categóricas: sexo, tempo de prestação de serviço ao mesmo tomador, natureza da atividade desenvolvida pelo trabalhador terceirizado, nível de satisfação com o ambiente de trabalho, natureza jurídica do tomador de serviço e idade?

1.3. Objetivos

Considerando a questão apresentada e as justificativas acerca da escolha do tema, esta pesquisa tem por objetivo principal:

Investigar a opinião do trabalhador terceirizado acerca da percepção de ser moralmente assediado.

Especificamente, objetiva-se:

- Identificar as dimensões do assédio moral dentro da lógica da terceirização de mão de obra.
- Verificar se há variação de percepção acerca do assédio moral por parte do trabalhador terceirizado em razão do sexo, tempo de serviço, natureza da

atividade desenvolvida pelo trabalhador terceirizado, nível de satisfação com o ambiente de trabalho, natureza jurídica do tomador de serviço e idade.

1.4. Hipóteses

Dentro do contexto estudado, considerando o percentual de trabalhadores assediados na lógica da figura 1 apresentada pelo site assediomoral.org, bem como o percentual de 4% divulgado por Leymann (2009), pode-se pressupor que a ocorrência de assédio moral entre trabalhadores se dá em um intervalo de 4% a 16%. Assim sendo, a hipótese 1 (H1) é:

- H1 – A percepção de assédio moral ocorre entre 4% e 16% dos trabalhadores terceirizados.

A partir de H1, destacam-se outras seis hipóteses relativas à variação de percepção em razão de algumas variáveis, quais sejam:

- Hipótese 2 (H2): A percepção de ser assediado moralmente varia em razão do sexo.
- Hipótese 3 (H3): A percepção de ser assediado moralmente sofre variações em razão do tempo de prestação de serviço ao mesmo tomador.
- Hipótese 4 (H4): A percepção de ser assediado moralmente varia em relação à natureza da atividade desenvolvida pelo trabalhador terceirizado.
- Hipótese 5 (H5): A percepção de assédio moral varia em razão do nível de satisfação com o ambiente de trabalho.
- Hipótese 6 (H6): A percepção de ser assediado moralmente diverge conforme a natureza do tomador de serviço, se público ou privado.
- Hipótese 7 (H7): A percepção de assédio moral varia em razão da idade do trabalhador.

1.5. Organização do Trabalho

Para fins do que foi proposto neste trabalho acadêmico, seguem-se a esta introdução mais quatro capítulos. Assim, o próximo tópico consiste em colecionar os estudos realizados acerca do tema e apresentar a divisão teórica entre assédio moral e terceirização. O tópico que trata do assédio moral foi dividido em quatro subtópicos. O primeiro subtópico visa abordar a evolução teórica do assédio moral ao longo das últimas décadas, desde os primeiros estudos realizados na década de 1960, pelo médico sueco Peter-Paul Heinemann e, por volta dos anos de 1980, pelo alemão Heinz Leymann até os estudos mais recentes da vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen e seus seguidores.

No subtópico seguinte de assédio moral, são trazidas as suas dimensões, segundo Hirigoyen (2010b), quais sejam: (i) deterioração proposital das condições de trabalho; (ii) isolamento e recusa de comunicação; (iii) atentado contra a dignidade; e (iv) violência verbal, física e sexual. Ademais, também recebeu atenção deste subtópico o *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT 60) adaptado por Gonzalez de Rivera e Rodríguez-Abuin (2005), no qual foram apresentadas as seguintes vertentes acerca do assédio moral: (i) desprestígio laboral; (ii) impedimento do progresso; (iii) falta ou bloqueio de comunicação; (iv) intimidação disfarçada; (v) intimidação explícita; e (vi) desprestígio pessoal; além de situações que não tiveram afinidade com nenhuma dessas dimensões.

O terceiro subtópico visa aprofundar a discussão sobre a caracterização doutrinária de assédio moral e dano moral, a qual apresenta divergência quanto à natureza jurídica dos institutos. Logo em seguida, o quarto subtópico sobre assédio moral adentra ao meio jurídico, jurisprudencial e legal, para identificar a forma como o ordenamento jurídico brasileiro vem abordando o tema.

Superadas as discussões sobre assédio moral, a pesquisa teórica aborda os estudos da terceirização, fenômeno bastante presente no contexto das mais diversas organizações. O tópico que aborda o tema traz um breve histórico sobre a evolução da terceirização no Brasil e no mundo. Além disso, abordam-se suas

características e nuances, concentrando esforços no aspecto chave desta pesquisa: a terceirização de mão de obra.

O método e técnicas utilizados nesta pesquisa é o tema do terceiro capítulo. Neste, pretende-se indicar e justificar a natureza científica da pesquisa, as técnicas utilizadas e a forma como se procedeu para obtenção dos resultados, o qual se deu por meio da utilização de uma análise fatorial e de análise de variância (ANOVA).

O quarto capítulo apresenta e discute os resultados da pesquisa. São apresentados os fatores encontrados por meio da realização de uma análise fatorial, além de posteriormente identificar o perfil dos trabalhadores terceirizados em relação ao assédio moral, conforme observado na Anova.

Em seguida, no quinto capítulo, são as considerações finais sobre este trabalho, apresentando suas contribuições e limitações de escopo, perfazendo ainda uma análise da aplicação prática do estudo dentro do contexto organizacional e, finalmente, indica-se a possibilidade de outros estudos organizacionais inerentes ao tema, especialmente, à questão do assédio moral.

Por fim, trazem-se as referências para a elaboração desta pesquisa, bem como é trazido em apenso o instrumento de coleta de dados e anexados documentos de relevo para a compreensão mais aprofundada do tema.

2. REVISÃO DA TEORIA

Esta pesquisa sintetiza e entrelaça dois assuntos que vêm recebendo crescente atenção dos pesquisadores das Ciências Sociais: assédio moral e terceirização de mão obra. Antes que se proceda com a análise propriamente dita dos dados coletados na pesquisa, é imprescindível que se busque uma compreensão sobre as particularidades que envolvem cada um dos assuntos explorados, os quais têm na precarização e no sofrimento no trabalho seu ponto de interseção.

2.1. Assédio Moral e suas nuances

Para uma melhor assimilação dos aspectos relacionados ao assédio moral, optou-se pela divisão em quatro subtemas: (i) aspectos conceituais e gerais; (ii) as dimensões do assédio moral; (iii) assédio moral *versus* dano moral; e (iv) o assédio moral sob a óptica jurídica, os quais passam a ser dissertados a seguir.

2.1.1. Aspectos conceituais e gerais

O assédio moral, como é atualmente conhecido, decorre das definições da pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen. Entretanto, antes que se possa avançar nas pesquisas dessa autora, torna-se imprescindível contextualizá-la juntamente aos seus antecessores.

Os estudos propriamente ditos sobre o assédio moral foram precedidos da análise do convívio social em outras esferas que não a do trabalho. Couberam ao médico sueco Peter-Paul Heinemann, na década de 1960, os primeiros estudos voltados para análise de situações que se assemelham ao que hoje se conhece por assédio moral. O médico verificou a relação hostil entre crianças de um mesmo grupo que tinha por consequência a exclusão de alguma destas. A este fenômeno Paul deu o nome de *mobbing*, termo este que já havia sido utilizado pelo etnólogo Konrad Lorenz, quando do estudo do comportamento de um grupo de animais

objetivando a expulsão de suposto intruso ao bando (HIRIGOYEN, 2010b; ARAÚJO, 2012).

Posteriormente, o psicólogo alemão Heinz Leymann, nos anos de 1980, “introduziu o conceito de *mobbing*, para descrever as formas severas de assédio dentro das organizações” (HIRIGOYEN, 2010b, p. 76).

O termo *mobbing* vem do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar. Já o substantivo *mob* significa multidão, turba. Não se deve esquecer que, em inglês, *Mob*, com letra maiúscula, significa máfia. A origem do termo mostra claramente que se trata de um fenômeno de grupo e, por seu sentido anexo, faz pensar que seus métodos não são sempre evidentes (HIRIGOYEN, 2010b, p. 77).

Em meados da década de 1980, mais precisamente em 1984, Heinz Leymann publicou seu primeiro estudo sobre terror psicológico no ambiente de trabalho, tendo, em 1990, apresentado um artigo no Congresso sobre Higiene e Segurança no Trabalho de Hamburgo que impulsionou o termo *mobbing* no meio acadêmico (GONZALEZ DE RIVERA; RODRÍGUEZ-ABUIN, 2005). Após algumas publicações de Leymann, especialmente do seu livro *Mobbing* em 1993, o termo definidor de terror psicológico nas organizações foi difundido em diversos países e ganhou uma maior atenção do meio acadêmico. Para o psiquiatra alemão:

O *mobbing* como terror psicológico no ambiente de trabalho consiste na comunicação hostil e antiética, dirigida sistematicamente por um ou vários indivíduos contra outro, que se vê impotente e desamparado, e mantido constantemente nessa condição. Essas atitudes ocorrem com frequência (pelo menos uma vez por semana) e durante um determinado tempo (por pelo menos seis meses). Como consequência da frequência e duração do tratamento hostil, este acaba por resultar em considerável sofrimento mental, psicossomático e social².

Apesar da difusão do termo *mobbing*, outro termo de destaque para situações similares é o *bullying*.

A denominação *bullying* é aceita no Reino Unido e na Austrália (nos Estados Unidos se usa mais o termo *mobbing*), para se referir: a) ao comportamento ofensivo contra um indivíduo ou grupo de trabalhadores; b) a esses ataques que são imprevisíveis, desleais, irracionais e dificilmente

² El *mobbing* o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (criterio estadístico: por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicossomática y social (GONZALEZ DE RIVERA; RODRÍGUEZ-ABUIN, 2005, p. 2-3, tradução nossa).

notados pelos outros; c) ao abuso de poder que mina aos poucos a confiança e a auto-estima da pessoa em foco; d) ao fenômeno que é visto como usado por quem tem poder ou posição para coagir por meio do medo, da perseguição, da força ou de ameaças (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2009, p. 23).

Tammy L. Shelton (2011), em sua dissertação de mestrado pela *Southern Illinois University Carbondale*, coleciona alguns termos relacionados a este assunto, suas definições e seus respectivos patriarcas. No quadro apresentado pela autora, é possível verificar que para o mesmo termo há definições distintas, conforme a perspectiva de cada pesquisador.

Quadro 1 – Definições e termos usados por pesquisadores nas descrições de *mobbing* no ambiente de trabalho

REFERÊNCIA	TERMO	DEFINIÇÃO
Brodsky (1976)	Assédio	Tentativas persistentes e repetidas de uma pessoa para atormentar, diminuir, frustrar ou obter uma reação de outra pessoa; é um tratamento que persistentemente provoca pressões, assusta, intimida ou causa desconforto em outra pessoa.
Thylefors (1987)	Bode expiatório	Um ou mais indivíduos que durante um tempo são expostos a repetidas ações negativas de um ou mais indivíduos.
Matthienses, Raknes e Rrokkum (1989)	<i>Mobbing</i>	Reações negativas repetidas e duradouras de uma ou mais pessoas dirigidas para uma ou mais pessoas do seu grupo de trabalho.
Leymann (1990)	<i>Mobbing</i> / Terror psicológico	Comunicação hostil e antiética, a qual é dirigida de forma sistemática por uma ou mais pessoas, dirigida a determinado público-alvo.
Kile (1990)	Saúde em perigo em razão da liderança	Humilhações contínuas e perseguição de longa duração, conduzidas por um superior e expressadas abertas ou veladamente.
Asforth (1994)	Tirania trivial	Liderança desenvolvida com base na arbitrariedade e no autoengrandecimento, menosprezando os seus subordinados, demonstrando falta de consideração, usando um estilo de força para a resolução de conflitos, descrevendo a iniciativa e o uso não contingente de punição.
Vartia (1993)	Assédio	Situações quando uma pessoa é exposta repetidamente e ao longo do tempo a ações negativas por parte de uma ou mais pessoas.
Bjorkquist e Osterman (1994)	Assédio	Ações repetitivas com o objetivo de trazer danos mentais (mas, algumas vezes físicos também) e direcionadas para um ou mais indivíduos que, por uma razão ou outra, não são capazes de se

Quadro 1 – Definições e termos usados por pesquisadores nas descrições de *mobbing* no ambiente de trabalho

		defender.
Adams (1992)	<i>Bullying</i>	Críticas persistentes e abuso pessoal em público ou em particular, as quais humilham e degradam a pessoa.

Fonte: adaptado de Shelton (2011, p. 6).

Em face de tantas denominações para fenômenos com as mesmas características, Pamplona Filho (2006, p. 53) assevera que a expressão assédio moral é a mais conhecida, porém, o fenômeno pode receber outras denominações pelos diversos países do mundo, bem como em razão da língua.

[...] tal fenômeno é também denominado como *mobbing* (Itália, Alemanha e países escandinavos), *bullying* (Inglaterra), *harassment* (Estados Unidos), *harcèlement moral* (França), *ijime* (Japão), *psicoterror laboral* ou *acoso moral* (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhação no trabalho (em países de língua portuguesa).

Destaque-se que, conforme leciona Hirigoyen (2010b), o termo *harassment* foi introduzido nos Estados Unidos somente em 1990 por meio do artigo “*Mobbing and psychological terror at workplaces*” do pesquisador Heinz Leymann, em publicação na revista “*Violence and victims*”. Porém, ela ressalta que o fenômeno já vinha sendo objeto de estudo “desde 1976 pelo psiquiatra americano Carroll Brodsky, no livro intitulado *The harassed worker*” (HIRIGOYEN, 2010b, p. 81), o que também pode ser visto no quadro 1.

Não obstante todas as denominações já apresentadas; faz-se necessário ainda destacar a expressão “*whistleblowers*”, a qual define o indivíduo que:

[...] Toma para si a decisão de alertar a opinião pública sobre malversações e atos de corrupção ou denunciar violações da lei que rege os serviços públicos onde trabalha, ou as ações de empresas ou instituições que apresentem um perigo importante e específico relacionado à saúde ou segurança pública. [...]

[...] Trata-se de uma forma específica de assédio moral, destinada a silenciar quem não obedece às regras do jogo. (HIRIGOYEN, 2010b, p. 81)

Para fins deste trabalho, usa-se, primordialmente, a expressão “assédio moral” e, subsidiariamente, na qualidade de termo sinônimo, a expressão “terror psicológico”. Assim, a definição de assédio moral que corresponde à expressão a

ser utilizada nesta pesquisa é aquela apresentada pela pesquisadora Marie-France Hirigoyen, que assim o define:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2010b, p. 17).

Feitas tais considerações, pode-se afirmar que dos estudos iniciais de Lorenz, Heinemann e Leymann é possível identificar elementos imprescindíveis à caracterização do assédio moral: vítima, agressor, dolo, dano psicológico, exclusão, repetição ou sistematização e temporalidade. Tais cientistas analisaram esses elementos em contextos distintos, mas com características similares, ou seja, dentro de um grupo (animais, crianças e trabalhadores), no qual se escolhia uma vítima, normalmente por se diferenciar do perfil médio dos demais integrantes, que era maltratada psicologicamente até se ver totalmente excluída.

Um dos principais resultados da pesquisa de Leymann foi o questionário conhecido por “Leymann *Inventory of Psychological Terrorization*” (LIPT). Neste, o psiquiatra identificou 45 atitudes que caracterizavam o *mobbing*, dividindo-as em cinco categorias distintas, as quais são analisadas mais detidamente no tópico seguinte: (i) atacar para limitar a comunicação da vítima; (ii) limitar o contato social da vítima; (iii) denegrir a imagem da vítima; (iv) desqualificar a capacidade pessoal e laboral da vítima; e (v) atacar a saúde da vítima (GONZALEZ DE RIVERA; RODRÍGUEZ-ABUIN, 2005; LEYMANN, 2009)³.

A partir dos estudos que lhe antecederam, a psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen passou a analisar fatos do cotidiano das pessoas, com características próprias daquilo que posteriormente se difundiu por assédio moral. Em seu livro “Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano”, a psicóloga relatou as agressões psicológicas em três ambientes distintos: família, relacionamento e organizações. Dentro destes contextos, era possível identificar processos perversos, duradouros e frequentes, que minavam a estrutura psicológica de indivíduos, pois,

³ (i) *Angriffe auf die Möglichkeiten, sich mitzuteilen*; (ii) *Angriffe auf die sozialen Beziehungen*; (iii) *Angriffe auf das soziale Ansehen*; (iv) *Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation*; e (v) *Angriffe auf die Gesundheit* (LEYMANN, 2009, p. 23-34).

como destaca Pamplona Filho (2006, 53), “o assédio moral não é um ‘privilégio’ da relação de emprego, podendo ser praticado em qualquer ambiente onde haja uma coletividade”.

Essas agressões têm origem em processo inconsciente de destruição psicológica, constituídas de maquinações hostis, evidentes ou ocultas, de um ou de vários indivíduos, sobre um indivíduo determinado, que se torna um verdadeiro saco de pancadas. Por meio de palavras aparentemente inofensivas, alusões, sugestões ou não-ditos, é efetivamente possível desequilibrar uma pessoa, ou até destruí-la, sem que os que a rodeiam intervenham. O agressor – ou os agressores – pode assim enaltecer-se rebaixando os demais, e ainda livrar-se de qualquer conflito interior ou de qualquer sentimento, fazendo recair sobre o outro a responsabilidade do que sucede de errado [...] (HIRIGOYEN, 2010a, p. 11).

No âmbito das relações conjugais e de família, Hirigoyen (2010a) destacou três vertentes da agressão psicológica: (i) *stalking*, definido pelos americanos como situações de perseguição permanente; (ii) violência indireta, a qual normalmente visa o cônjuge e acaba por atingir os filhos; e (iii) violência direta, que, sob a alegação de que as ações têm caráter educativo, a criança é rejeitada consciente ou inconscientemente pelos pais. No âmbito organizacional, a realidade é outra, distinta das relações de cunho eminentemente pessoal ou particular.

Freitas, Heloani e Barreto (2009, p. 25) afirmam que “nas organizações, a violência e o assédio nascem do encontro da inveja do poder do outro e da perversidade”. Na mesma linha está Hirigoyen (2010a, p. 63), cujo entendimento é de que “no mundo do trabalho, nas universidades e nas instituições, as formas de assédio são muito mais estereotipadas que na esfera privada”. O “abuso de poder” e a “manipulação perversa” são dois componentes agregados nos confrontos psicológicos no meio organizacional (HIRIGOYEN, 2010a, p. 66).

Quando se aborda a questão do poder sob a óptica do assédio moral, faz-se necessário diferenciá-lo do que se delineia popularmente. Foucault (2013, p. 262-277), ao tratar da Genealogia e poder⁴, afirma “que o poder não é principalmente manutenção e reprodução das relações econômicas, mas acima de tudo uma relação de força” (FOUCAULT, 2013, p. 274). Com base nisso, Roberto Machado (*in* FOUCAULT, 2013, p. 24), em análise das teorias fundamentais da genealogia, traz

⁴ Curso no Collège de France, em 7 de janeiro de 1976. Tradução de Roberto Machado e Ângela Loureiro de Souza.

aquela que melhor se enquadra no contexto do assédio moral, na qual atesta que “o poder é produtor de individualidade. O indivíduo é uma produção do poder e do saber”. E explica:

O adestramento do corpo, o aprendizado do gesto, a regulação do comportamento, a normalização do prazer, a interpretação do discurso, com o objetivo de separar, comparar, distribuir, avaliar, hierarquizar, tudo isso faz com que apareça pela primeira vez na história esta figura singular, individualizada – o homem – como produção do poder. Mas também, e ao mesmo tempo, como objeto de saber. Das técnicas disciplinares, que são técnicas de individualização, nasce um tipo específico de saber: as ciências do homem (MACHADO *in* FOUCAULT, 2013, p. 26).

O poder, entendido como causa para a individualização do homem, torna-se dentro do contexto das relações sociais, conforme destacaram Freitas, Heloani e Barreto (2009), objeto de inveja que, unida à perversidade de alguns indivíduos, gera as situações de assédio moral. Foucault (2013) destacou o projeto *panopticon*, do século XVIII, do jurista inglês Jeremy Bentham, como forma de expressão do poder coercitivo que, em análise antagônica, pode traduzir um verdadeiro propósito de combate ao poder, o que restou bem demonstrado por Araújo (2012).

Em análise do modelo *panopticon* de Bentham sob a óptica da Revolução Francesa, o filósofo francês descreve com primazia os impactos dessa lógica de observância e vigilância sobre o indivíduo que, de forma similar, mas com finalidade diversa, se assemelham às pretensões do indivíduo assediador. Até porque, enquanto no *panopticon* se buscava reprimir o suposto poder maléfico dos infratores por meio do poder coercitivo, ampliando a vigilância e restringindo qualquer tipo de liberdade; no assédio moral, a lógica é inibir o poder social do outro, aquilo que o diferencia, motivando a agressão, além de não ocorrer em uma instituição de correição, mas no próprio ambiente de trabalho.

Seu problema não era fazer com que as pessoas fossem punidas, mas que nem pudessem agir mal, de tanto que se sentiriam mergulhadas, imersas em um campo de visibilidade total que a opinião dos outros, o olhar dos outros, o discurso dos outros os impediria de fazer o mal ou o nocivo (FOUCAULT, 2013, p. 327).

Sobre a configuração do assédio moral, é imprescindível que os fatos não sejam isolados ou escassos, nem que apresentem uma curta duração. A maioria dos teóricos, tais como Freitas, Heloani e Barreto (2009), Hirigoyen (2010b), Araújo (2012), entre outros, revela a necessidade de que ações agressivas ocorram em

constantes repetições durante, pelo menos, seis meses. Contrário senso, o fato pode ter uma configuração distinta do fenômeno assédio moral, não passando de contratempos das relações interpessoais.

Assim sendo, parece não haver uma sinergia plena entre Leymann e Hirigoyen, especialmente no que concerne na diferenciação entre assédio e conflito, considerando para tanto as palavras da pesquisadora francesa:

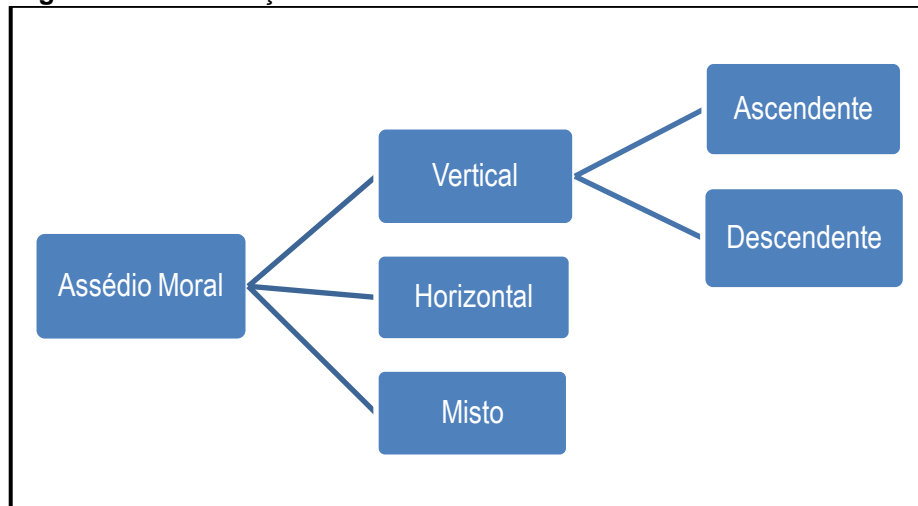
Quando Heinz Leymann considera que o *mobbing* tem origem em um conflito profissional mal resolvido, de minha parte penso que, se existe assédio moral, é justamente porque nenhum conflito pôde ser estabelecido. Em um conflito, as recriminações são faladas (a guerra é aberta, de alguma maneira). Ao contrário, por trás de todo procedimento de assédio, existe o não falado e o escondido. [...] Um conflito é fonte de renovação e de reorganização, pois obriga a se reconsiderar e a se funcionar sob novas formas (HIRIGOYEN, 2010b, p. 24).

A psiquiatra destaca que normalmente a agressão psicológica “se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar” (HIRIGOYEN, 2010b, p.68). Entretanto, chama atenção o fato de que nem sempre chefe e subordinado figuram, respectivamente, no polo ativo e passivo do assédio moral. Para a maioria dos estudiosos sobre o tema (PAMPLONA-FILHO, 2006; FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2009; HIRIGOYEN, 2010; ARAÚJO, 2012), o assédio moral pode ocorrer em qualquer direção nas estruturas organizacionais, ou seja, ele poderá ocorrer vertical ou horizontalmente, em qualquer sentido, dentro das estruturas de hierarquia das empresas. Como destacam Freitas, Heloani e Barreto (2009, p. 32), “exceto para Adams e Bray (1992), todos os demais pesquisadores consideram que o assédio moral pode ocorrer em diferentes direções, ou seja, de chefes a subordinados, de subordinados a chefes e entre pares”.

Pamplona Filho (2006, p. 54-55) traz a classificação do assédio moral em três categorias: (i) assédio moral vertical, entendido como “aquele praticado entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos, envolvidos em uma relação jurídica de subordinação”, o qual ainda se subdivide em (i.a) assédio moral vertical descendente, “quando praticado pelo hierarquicamente superior, com intuito de atingir o seu subordinado”, considerado o tipo mais comum, e (i.b) assédio moral vertical ascendente, “quando o inferior agir com o intuito de assediar o seu superior”;

(ii) assédio moral horizontal, “aquele praticado entre sujeitos que estejam no mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação entre si”; e (iii) assédio moral misto, que “exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima”. Esses também são os tipos identificados por Hirigoyen (2010b).

Figura 2 – Classificação de Assédio Moral



Fonte: adaptado de Pamplona-Filho (2006, p. 54-55).

A partir dessa lógica, Hirigoyen (2010b, p. 111) identificou, por meio de pesquisa realizada com 186 pessoas, que em 58% dos casos, o assédio moral se dava de forma vertical descendente; em 29% ocorreu o assédio moral misto; em 12% assédio moral foi horizontal; e em apenas 1% dos casos ocorreu o assédio moral vertical ascendente.

O que se pode concluir, em suma, é que, independente da relação hierárquica envolvida, o assédio moral traz consequências devastadoras para aquele vitimado por tal mal invisível e perverso. Além disso, o assédio moral pode ser o reflexo da própria postura organizacional, o que se enquadraria naquilo que Araújo (2012) conceituou como Assédio Moral Organizacional. Nas palavras da autora:

[...] configura o assédio moral organizacional o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.

Assim, para uma melhor compreensão do fenômeno em estudo, faz-se necessário conhecer as situações que o dimensionam.

2.1.2. As dimensões do assédio moral

Conforme afirmado no subtópico anterior, os estudos sobre assédio moral têm seus alicerces nas pesquisas de Heinz Leymann e Marie-France Hirigoyen. Tais autores culminaram seus esforços acadêmicos em descrever comportamentos que caracterizassem situações de agressão psíquica. Mesmo que em perspectivas distintas, as atitudes outrora apresentadas pelos autores trazem semelhanças no que concerne ao comportamento do agente causador.

Não obstante a descrição pormenorizada das atitudes caracterizadoras de assédio moral, o LIPT de Leymann sofreu algumas adaptações para a sua devida adequação à cultura de determinadas regiões ou países. Uma destas situações ocorreu na Espanha. Os pesquisadores Gonzalez de Rivera e Rodríguez-Abuin (2005) trouxeram para a lógica do trabalhador espanhol o instrumento desenvolvido pelo psicólogo alemão. Para aqueles autores, as ações de assédio moral, sob a lógica da cultura hispânica, adéquam-se a outros fatores ou dimensões.

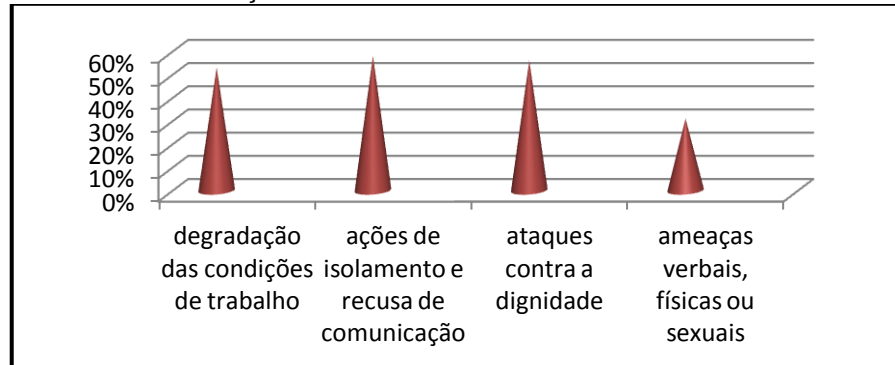
O quadro 2 traz as dimensões de assédio moral de Hirigoyen (2010b, p. 107-111), a qual relata que a “deterioração proposital das condições de trabalho” pretende levar a vítima a parecer incompetente, “pode-se com isso dirigir-lhe toda espécie de críticas e, eventualmente, encontrar pretextos para mandá-la embora”; já “o isolamento e a recusa a comunicação” são situações mais percebidas pela vítima, porém, banalizadas pelo agressor, o qual pode ser colega ou chefe; “os atentados contra a dignidade [...] são muitas vezes reparadas por todos, mas a vítima é considerada responsável” e têm como principais assediadores colegas invejosos; e por fim “a violência verbal, física ou sexual”, as quais demonstram um estágio bem avançado e são percebidas por todos.

Quadro 2 – Lista de Atitudes Hostis

LISTA DE ATITUDES HOSTIS	
<p>I - Deterioração proposital das condições de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retirar da vítima a autonomia. • Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas. • Contestar sistematicamente todas as suas decisões. • Criticar o seu trabalho de forma injusta ou exagerada. • Privá-lo do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador... • Retirar o trabalho que normalmente lhe compete. • Dar-lhe permanentemente novas tarefas. • Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores ou superiores às suas competências. • Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios). • Agir de modo a impedir que obtenha promoção. • Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos. • Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde. • Causar danos em seu local de trabalho. • Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar. • Não levar em conta recomendações de ordem médicas indicadas pelo médico do trabalho. • Induzir a vítima a erro. 	<p>III - Atentado contra a dignidade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la. • Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...). • É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados. • Espalham rumores a seu respeito. • Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental). • Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada. • Criticam sua vida privada. • Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade. • Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas. • Atribuem-lhe tarefas humilhantes. • É injuriada com termos obscenos ou degradantes.
<p>II - Isolamento e recusa de comunicação</p> <ul style="list-style-type: none"> • A vítima é interrompida constantemente. • Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima. • A comunicação com ela é unicamente por escrito. • Recusam todo contato com ela, mesmo o visual. • É posta separada dos outros. • Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros. • Proíbem os colegas de lhe falar. • Já não a deixam falar com ninguém. • A direção recusa qualquer pedido de entrevista. 	<p>IV - Violência verbal, física e sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ameaças de violência física. • Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara. • Falam com ela aos gritos. • Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas. • Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio. • Fazem estragos em seu automóvel. • É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas). • Não levam em conta seus problemas de saúde.

Fonte: Adaptado de Hirigoyen (2010b, p. 108-109).

A pesquisa de Marie-France Hirigoyen demonstra certo grau de homogeneidade entre as condutas das quais os pesquisados foram vítimas, conforme se verifica no gráfico a seguir:

Gráfico 1 – Distribuição dos maus-tratos

Fonte: adaptado de Hirigoyen (2010b, p. 111).

Conforme visto, o assédio moral não tem natureza objetiva pela sua própria essência. A forma como ele ocorre não é estanque, ou seja, não segue um modelo, podendo variar em razão de fatores organizacionais, sociais, culturais e até mesmo pessoais (HIRIGOYEN, 2010b). Essa lógica ficou estampada na pesquisa de Gonzalez de Rivera e Rodríguez Abuin (2005), os quais adaptaram o instrumento LIPT realidade espanhola, conforme se observa no quadro a seguir.

Quadro 3 – Leymann Inventory of Psychological Terrorization Adaptado

Leymann <i>Inventory of Psychological Terrorization</i> Adaptado	
Desprestígio Laboral	Ter o trabalho criticado.
	Não olharem para você ou ser olhado com ar de desprezo.
	Ser caluniado ou ser objeto de fofoca.
	Fazerem circular rumores falsos sobre você.
	Ter o seu trabalho avaliado de maneira parcial, injusta e mal intencionada.
	Apresentarem informações confidenciais e negativas sobre você, sem que lhe seja dada a oportunidade de defesa.
	As pessoas que lhe apoiam serem ameaçadas ou receberem pressão para que se afastem de você.
	Não falarem sobre ou minimizarem os seus esforços, realizações e sucessos.
	Ocultarem suas habilidades e competências especiais.
	Ter suas falhas e erros exagerados.
	As informações sobre sua dedicação e seu comprometimento não condizerem com a realidade.
	Ter o seu horário estritamente controlado.
	Negarem ou colocarem empecilhos e dificuldades para que você se licencie ou exerça uma atividade a que tem direito.
Provocarem você a ser obrigado a reagir emocionalmente.	
Impedir o progresso	Colocar-lhe em um local que lhe mantenha isolado dos seus companheiros.
	Atribuir-lhe um trabalho humilhante.
	Não lhe atribuírem novas tarefas, não ter nada o que fazer.
	Impedirem suas iniciativas ou de expor suas ideias.
	Obrigarem você a fazer tarefas absurdas ou inúteis.
Designarem-lhe tarefas muito inferiores às suas competências.	

Quadro 3 – Leymann Inventory of Psychological Terrorization Adaptado

	Obrigarem-lhe a fazer tarefas humilhantes.
Falta ou bloqueio de comunicação	Seus colegas lhe impõem dificuldades para se expressar ou não lhe deixam falar.
	Ter sua presença ignorada ou não responderem suas perguntas.
	As pessoas deixarem de dirigir-se ou falar com você.
	Não conseguir falar com ninguém, todos lhe evitando.
	Proibirem seus colegas de falar com você.
	No geral, ignorarem-lhe ou tratarem-lhe como se fosse invisível.
	Devolverem, abrirem ou interceptarem suas correspondências.
	Não lhe passarem as chamadas telefônicas ou dizerem que você não está
Perderem ou esquecerem as ordens designadas a você.	
Intimidação Disfarçada	Receber chamadas telefônicas ameaçadoras, insultantes ou acusadoras.
	Receber bilhetes ou cartas ameaçadores.
	Ocasionarem-lhe gastos propositais para lhe prejudicar.
	Ocasionarem-lhe despesas em sua residência ou no seu local de trabalho.
	Acarretarem-lhe danos a seus pertences ou seus veículos.
	Manipularem seus equipamentos de trabalho (por exemplo, excluïrem arquivo do seu computador).
	Sumirem com alguns de seus pertences, documentos ou instrumentos de trabalho.
Intimidação Explícita	Seus superiores não lhe deixarem se expressar ou decidir o tem que decidir.
	Sempre lhe interromperem quando fala.
	Gritarem com você ou repreenderem-lhe em voz alta.
	Ameaçarem-lhe verbalmente.
	Exporem-lhe ao ridículo, zombam de você.
Ter suas decisões sempre questionadas ou contrariadas.	
Desprestígio Pessoal	Criticarem sua vida privada.
	Tratarem-lhe como se fosse portador de doença mental ou dão a entender.
	Tentarem lhe obrigar a fazer um psiquiátrico ou uma avaliação psicológica.
	Atacarem ou zombarem de suas convicções políticas ou de suas crenças religiosas.
	Ridicularizarem ou zombarem de sua vida privada.
	Dirigirem-lhe insultos ou comentários obscenos ou degradantes.
Fazerem-lhe investidas, insinuações ou gestos sexuais.	
Itens que não se incluem nas dimensões anteriores	Zombarem de alguma deformidade ou defeito físico que se possa ter.
	Imitarem sua forma de andar, sua voz, seus gestos para lhe exporem ao ridículo.
	Zombarem de sua nacionalidade, procedência ou lugar de origem.
	Sobrecarregarem-lhe sempre com tarefas novas e diferentes.
	Atribuírem-lhe tarefas muito difíceis ou muito acima de sua capacidade, nas quais há muita probabilidade de fracasso.
	Obrigarem-lhe a realizar trabalhos nocivos ou perigosos.
	Ameaçarem-lhe com violência física.
	Receber ataques físicos leves como advertência.
Atacarem-lhe fisicamente sem nenhuma consideração.	
Receber agressões físicas e diretas sexuais.	

Fonte: Adaptado de Gonzalez de Rivera e Rodríguez Abuin (2005, p. 5-10).

A adaptação do LIPT 60 decorreu da intenção do Instituto de Psicoterapia e Investigação Psicossomática de Madri de incluir no seu rol de objetos de estudo o assédio moral, conforme explicam Gonzalez de Rivera e Rodríguez Abuin (2005).

Para tanto, foram necessárias algumas adaptações ao instrumento de Leymann, dentre elas a inclusão de mais 15 itens no questionário, visto a frequência com que eram identificadas na realidade espanhola, passando assim a apresentar 60 situações caracterizadoras de assédio moral.

2.1.3. Assédio Moral versus Dano Moral

O amparo constitucional dado ao dano moral com as previsões do artigo 5º da Carta Magna (BRASIL, 1988) nos incisos V e X, “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, **além da indenização por dano material, moral ou à imagem**” e “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, **assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação**” (grifos nossos), respectivamente, destaca a relevância que a sociedade tem dado ao aspecto subjetivo dos indivíduos que a integram.

Conforme destacam Jorge Neto e Cavalcante (2010), já no final do século XIX, quando se tratava dos direitos autorais, era possível assimilar aspectos legais que remetiam à preocupação com a defesa de direitos inerentes à personalidade. Entretanto, ainda segundo os autores, somente nas últimas décadas do século XX, a perspectiva sobre o dano moral evoluiu para os termos de como este é visto na atualidade. Destarte, o Código Civil de 2002 (BRASIL, 2002) enfrentou a questão de forma clara e direta ao prever em seu artigo 186 que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, **ainda que exclusivamente moral**, comete ato ilícito” (grifo nosso).

O entendimento do que vem a ser dano moral está relacionado ao aspecto psíquico do indivíduo e extrapatrimonial. Para o civilista Sílvio de Salvo Venosa (2013, p. 47), “dano moral é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima”.

A subjetividade também é outro aspecto inerente à questão, pois o aspecto moral do indivíduo está relacionado ao seu foro íntimo, ou seja, aquilo que

para um pode ser danoso à sua moral, para outro não se aplica. Jorge Neto e Cavalcante (2010, p. 877) destacam que:

O dano moral ou dano extrapatrimonial é aquele que se opõe ao dano material, não afetando os bens patrimoniais propriamente ditos, mas atingindo os bens de ordem moral, de foro íntimo da pessoa (honra, liberdade, intimidade e a imagem).

E concluem:

Assim, concluímos que são danos morais aqueles que se qualificam em razão da subjetividade ou plano valorativo da pessoa na sociedade, havendo, necessariamente, que atingir o foro íntimo da pessoa humana ou o da própria valoração pessoal no meio em que vive, atua ou que possa de alguma forma repercutir (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010, P. 877).

Parte da doutrina jurídica destacada por Marques Jr. (2009) e Vólia Bombim Cassar (2011) entende que o assédio moral se caracteriza como uma espécie do gênero dano moral. Fundamentado no ensinamento de Sônia A. C. Mascaro Nascimento, em publicação na Revista LTr 68-08/922-930, Marques Júnior (2009, p. 24) defende que “o assédio moral revela-se uma espécie do gênero ‘dano moral’, pois nada mais é do que uma forma de discriminação, na qual o empregador utiliza-se de meios espúrios para alcançar seus objetivos”.

Quando se analisa a posição de Cassar (2011), parece haver uma contradição no entendimento de Marques Júnior (2009), pois aquela autora explica que haveria duas correntes, aquela à qual ela se filia, bem como Marques Júnior, de que o assédio moral seria uma espécie de “dano moral”, e uma segunda, acompanhada por Martins (2012), de que o assédio moral teria natureza jurídica de discriminação. Esta é a classificação dada pelo “item 3 do art. 2º da Diretiva 76/207/CEE, de 9 de fevereiro de 1976, da União Econômica Europeia” (MARTINS, 2012, p. 26).

Para Pamplona Filho (2006, p. 54), *a contrario sensu* da primeira corrente doutrinária, dano moral é aspecto distinto do assédio, sob o entendimento de que aquele pode ser consequência deste, sendo esta a corrente com a qual esta pesquisa se filia. Nas palavras do próprio autor:

Já a noção de dano moral, definitivamente, não pode ser confundida com o assédio.

De fato, o assédio, seja sexual ou moral, é uma conduta humana, como elemento caracterizador indispensável da responsabilidade civil, que gera

potencialmente danos, que podem ser tanto materializados quanto extrapatrimoniais.

O dano moral é justamente este dano extrapatrimonial que pode ser gerado pelo assédio, ou seja, a violação de um direito de personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 54).

Na mesma linha é o entendimento de Cairo Júnior (2012, p. 870-871), segundo o qual:

[...] a responsabilidade civil é constituída por quatro elementos: ação (ou omissão), culpa, nexo de causalidade e dano. Por meio da visualização desse instituto, o assédio moral classifica-se como conduta (ação ou omissão), enquanto que o dano moral, como a própria denominação sugere, representa o último elemento, qual seja, o dano.

O assédio moral não pode ser confundido com o dano moral. Na verdade, há uma relação de causa e efeito entre ambos, uma vez que o assédio moral implica dano ao patrimônio moral da vítima nos grupos sociais, como na família, na escola, na igreja, no trabalho etc.

Em qualquer das percepções, o que estão em jogo são direitos personalíssimos, aqueles que por sua natureza são, em regra, imprescritíveis, indisponíveis e inalienáveis. Dessa forma, não é pacífico o entendimento sobre a natureza jurídica do assédio moral. Ainda assim, não se pode qualquer que seja o entendimento olvidar dos impactos das ações de assédio moral, principalmente, quanto à saúde psíquica do indivíduo. Ademais, como ressalta Hirigoyen (2010b), em pensamento mais judicioso do que em sua primeira obra (HIRIGOYEN, 2010a), assédio moral e assédio sexual são fenômenos distintos que se cercam de peculiaridades bem particulares.

2.1.4. O Assédio Moral sob a óptica jurídica

Feitas tais considerações acerca do assédio moral, faz-se relevante destacá-lo sob uma óptica eminentemente jurídica. Destarte, é preciso enquadrá-lo dentro de uma visão sistêmica, ou seja, em uma consonância entre o ordenamento jurídico pátrio, a jurisprudência e a doutrina.

Precipualemente, é imperioso destacar que a Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada no ano de 1988, vulgo Constituição cidadã, determinou, em seu artigo 1º, que a dignidade da pessoa humana, dentre outros princípios, é fundamento basilar do Estado brasileiro (BRASIL, 1988). O constitucionalista Silva (2012, p. 105) aborda que a “dignidade da pessoa humana é

um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida”. A moral deve ser vista neste contexto, como preleciona Pamplona Filho (2006, p. 52): “[...] e é disso mesmo de que se trata o assédio moral: uma violação a um interesse juridicamente tutelado, sem conteúdo pecuniário, mas que deve ser preservado como um dos direitos mais importantes da humanidade: o direito à dignidade”.

Uma das variações do princípio da dignidade da pessoa humana encontra-se na previsão do artigo 170 da Constituição Federal. Nos termos do referido dispositivo constitucional, “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios” (BRASIL, 1988). Dentre tais princípios está elencado, no inciso VIII, o da “busca do pleno emprego” (BRASIL, 1988).

Dessa forma, as pressões psicológicas desumanas, condições de trabalho precárias, ocorridas nos diversos casos de assédio moral, atinge (*sic*), indubitavelmente, a dignidade humana dos trabalhadores, devendo, porquanto, tal prática receber tutela jurídica, em face da violação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (RAMOS; GALIA, 2012, p. 33-34).

Mesmo com forte apelo constitucional, o Brasil ainda carece de uma legislação específica que verse sobre o assunto. No Congresso Nacional, em 2005, tramitavam sete Projetos de Lei (PL) versando sobre o assunto: PL 4591/2001 (arquivado), PL 2369/2003, PL 2593/2003, PL 5887/2001, PL 4326/2004, PL 4742/2001 e PL 4960/2001 (ARAÚJO, 2012, p. 10). Atualmente, é possível se encontrar diversas proposições legislativas tramitando no Poder Legislativo nacional, conforme se apresenta a seguir.

a) Câmara dos Deputados (BRASIL, 2013a)

- Indicação nº 5499/2013 - 14/11/2013 - Sugere o envio de projeto de lei que, no âmbito da administração pública federal, estabeleça sanções pela prática de assédio moral - Sandra Rosado (PSB/RN) - Aguardando Encaminhamento na Coordenação de Comissões Permanentes (CCP);
- Proposta de Fiscalização e Controle nº 123/2013 - 06/06/2013 - Propõe a apuração de irregularidades cometidas pela Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária - Embrapa, em sua unidade descentralizada conhecida como "Embrapa Amazônia Ocidental", situada na Rod. Am-10, Km. 29 s/n, CEP 69010-970, Manaus – AM - Carlos Souza (PSD/AM) - Aguardando Parecer na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP);

- Projeto de Lei nº 6764/2013 - 14/11/2013 - Dispõe sobre as práticas de assédio moral e abuso de autoridade no âmbito da Administração Pública Federal direta e indireta - Comissão de Direitos Humanos e Minorias (CDHM) - Aguardando Despacho do Presidente da Câmara dos Deputados na Seção de Registro e Controle de Análise da Proposição/SGM (SECAP (SGM));
- Requerimento de Audiência Pública nº 305/2013 – Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) - 21/11/2013 - Requer que seja convidada a Ministra Eleonora Menicucci da Secretaria Especial de Políticas Públicas para as Mulheres e a representante do DIEESE Patrícia Pelatieri para realização de Audiência Pública nesta Comissão. Trata-se discutir o impacto na economia do País com a desigualdade salarial entre homens e mulheres, Assédio Moral e sexual, Enfrentamento a violência contra a mulher e a Violência contra a Mulher no mundo do Trabalho encerrando assim as atividades do Fórum 16 dias de ativismo pelo fim da violência contra a mulher constituído pelas centrais sindicais CTB, Força Sindical, NCST e UGT - Roberto Santiago (PSD/SP) - Pronta para Pauta na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP);
- Requerimento de Audiência Pública nº 84/2013 – Comissão de Direitos Humanos e Minorias (CDHM) - 17/10/2013 - Requer a realização de Audiência Pública para debater a incidência de Assédio Moral dos Agentes da Polícia Federal - Otoniel Lima (PRB/SP) - Aguardando Providências Internas na Comissão de Direitos Humanos e Minorias (CDHM);
- Requerimento nº 52/2013 – Comissão de Direitos Humanos e Minorias (CDHM) - 18/06/2013 - Requer a realização de Audiência Pública para debater a questão de Assédio Moral e Abuso de Autoridade nas Relações de Trabalho no Serviço Público Federal - Pastor Marco Feliciano (PSC/SP) - Aguardando Providências Internas na Comissão de Direitos Humanos e Minorias (CDHM);
- Projeto de Lei nº 3760/2012 - 25/04/2012 - Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho - Edson Pimenta (PSD/BA) - Apensado ao PL 4593/2009;
- Requerimento de Inclusão na Ordem do Dia nº 4927/2012 (PL 4742/2001) - 11/04/2012 - Solicita inclusão na Ordem do Dia do Projeto de Lei nº 4742 de 2001 que "Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho" - Romero Rodrigues (PSDB/PB) - PL 4742/2001;
- Requerimento nº 164/2012 – Comissão de Direitos Humanos e Minorias (CDHM) - 17/08/2012 - Requer a realização de audiência pública para debater o processo de demissão sumária dos bancários da rede Itaú/Unibanco, além de práticas como a rotatividade, o assédio moral, a terceirização e as metas abusivas a que são submetidos esses trabalhadores, entre outras questões pertinentes ao tema - Erika Kokay (PT/DF) - Arquivada na Comissão de Direitos Humanos e Minorias (CDHM);
- Requerimento nº 157/2012 – Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) - 29/05/2012 - Requer nos termos regimentais a realização de audiência pública, no âmbito desta Comissão, para discutir o processo de demissão sumária dos (as) bancários (as) da rede Itaú/Unibanco, além de práticas como a rotatividade, o assédio moral, a terceirização e as metas abusivas a que são submetidos esses (as) trabalhadores (as), entre outras questões pertinentes ao tema - Erika Kokay (PT/DF); Sebastião Bala da Rocha (PDT/AP) - Arquivada na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP);
- Requerimento de Informação nº 2363/2012 - 13/06/2012 - Solicita a Ilustríssima Senhora Ministra de Estado do Meio Ambiente, Senhora Isabella Teixeira, informações sobre denúncias de servidores do Ibama e do Ministério do Meio Ambiente acerca do assédio moral que sofrem para viabilizar projetos de infraestrutura sem os devidos requisitos ambientais e sociais exigidos pela lei - Antonio Carlos Mendes Thame (PSDB/SP) - Pronta para Pauta na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA);
- Indicação nº 1463/2011 - 31/08/2012 - Sugere a Ministra do Planejamento, Orçamento e Gestão o envio de proposição destinada a incluir na Lei nº 8.112, de 1990, disposições específicas sobre assédio moral - Erika Kokay (PT/DF) - Aguardando Resposta na Primeira Secretaria (1SECM);

- Projeto de Lei nº 2210/2011 - 01/09/2011 - Acrescenta artigo à Lei nº 10.671, de 15 de maio de 2003, que dispõe sobre o Estatuto de Defesa do Torcedor e dá outras providências - André Moura (PSC/SE) - Aguardando Parecer na Comissão de Segurança Pública e Combate ao Crime Organizado (CSPCCO);
- Requerimento de Moção nº 3656/2011 - 01/11/2011 - Requer a aprovação de Moção de Repúdio às práticas antissindiciais cometidas pela Companhia do Metropolitano do Distrito Federal - METRÔ-DF, com a prática de coação, ameaça, assédio moral e intimidação de vários funcionários da empresa, quando estes reivindicavam o cumprimento dos seus direitos trabalhistas - Erika Kokay (PT/DF) - Arquivada na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA);
- Requerimento de Inclusão na Ordem do Dia nº 3410/2011 => Projeto de Lei nº 4742/2001 - 05/10/2011 - Requer a inclusão na Ordem do Dia do PL nº 4742 de 2001 que "Introduz art.146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho" - Flaviano Melo (PMDB/AC) - Acessório de: PL 4742/2001;
- Requerimento de Inclusão na Ordem do Dia nº 3249/2011 => Projeto de Lei nº 4742/2001 - 20/09/2011 - Solicita inclusão na Ordem do Dia do Projeto de Lei nº 4742 de 2001 que "Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho" - Romero Rodrigues (PSDB/PB) - Acessório de: PL 4742/2001;
- Requerimento nº 167/2011 – Comissão de Direitos Humanos e Minorias (CDHM) - 16/11/2011 - Requer, nos termos regimentais, a aprovação de Moção de Repúdio às práticas anti-sindiciais, cometidas pela empresa de serviços terceirizados PH SERVICE, como coação, assédio moral, intimidação e a sumária e injustificada demissão de seus funcionários da portaria da Universidade de Brasília - Erika Kokay (PT/DF) - Arquivada na Comissão de Direitos Humanos e Minorias (CDHM);
- Requerimento nº 55/2011 – Comissão de Direitos Humanos e Minorias (CDHM) - 12/04/2011 - Requer, nos termos regimentais, a realização de Audiência Pública, em conjunto com a Comissão Especial das Anistias - CEANISTI e com a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, para debater o assédio moral sofrido por anistiados da Lei 8.878/94, após seu retorno à Administração Pública Federal - Manuela D'Ávila (PCdoB/RS) - Arquivada na Comissão de Direitos Humanos e Minorias (CDHM);
- Projeto de Lei nº 7202/2010 - 28/04/2010 - Altera a alínea b do inciso II do art. 21 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre situação equiparada ao acidente de trabalho ao segurado do Regime Geral de Previdência Social - Ricardo Bezoini (PT/RS) e outros - Pronta para Pauta na Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF);
- Projeto de Lei nº 7146/2010 - 14/04/2010 - Cria o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e dá outras providências - Felipe Pereira (PSC/RJ) - Apensado ao PL 6625/2009;
- Requerimento nº 59/2010 – Comissão de Direitos Humanos e Minorias (CDHM) - 09/06/2010 - Requer a realização de Audiência Pública para tratar sobre as condições humanas de trabalho, assédio moral e perseguições contra trabalhadores na Empresa de Correios e Telégrafos - Pedro Wilson (PT/GO) - Arquivada na Comissão de Direitos Humanos e Minorias (CDHM);
- Projeto de Lei nº 6653/2009 - 16/12/2009 - Cria mecanismos para garantir a igualdade entre mulheres e homens, para coibir práticas discriminatórias nas relações de trabalho urbano e rural, bem como no âmbito dos entes de direito público externo, das empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias, amparando-se na Constituição da República Federativa do Brasil - inciso III, de seu art. 1º; inciso I, do seu art. 5º; caput do seu art. 7º e seus incisos XX e XXX; inciso II, do § 1º, do inciso II, do § 1º, do art. 173 -, bem como em normas internacionais ratificadas pelo Brasil e dá outras providências - Alice Portugal (PCdoB/BA) - Apensado ao PL 4857/2009;
- Projeto de Lei nº 6625/2009 - 15/12/2009 - Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho - Aldo Rebelo (PCdoB/SP) - Apensado ao PL 2369/2003;

- Projeto de Lei nº 4593/2009 - 03/02/2009 - Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho - Nelson Goetten (PR/SC) - Apensado ao PL 2369/2003;
- Projeto de Lei de Conversão nº 6/2009 da Medida Provisória nº 453/2009 - 15/04/2009 - Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. O art. 4º veda a concessão de empréstimos pelo BNDES para condenados por assédio moral - Pedro Eugênio (PT/PE) - Arquivada na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA);
- Requerimento nº 225/2009 – Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) => Projeto de Lei nº 2369/2003 - 20/03/2009 - Requer seja realizada audiência pública para discutir o Projeto de Lei nº 2.369/03, do Sr. Mauro Passos - que "dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho" - Vicentinho (PT/SP) - Arquivada na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP);
- Emenda na Comissão nº 2/2007 – Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) => Projeto de Lei nº 2369/2003 - 30/03/2007 - Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho - Paes Landim (PTB/PI) - Acessório de: PL 2369/2003;
- Emenda na Comissão nº 1/2007 – Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) => Projeto de Lei nº 2369/2003 - 30/03/2007 - Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho - Paes Landim (PTB/PI) - Acessório de: PL 2369/2003;
- Indicação nº 646/2007 - 28/06/2007 - Sugere à Ministra Chefe da Casa Civil, Dilma Rousseff, seja encaminhado à Casa projeto de lei que "dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por servidores públicos federais nas dependências da Administração Pública Federal Direta e Indireta - Janete Rocha Pietá (PT/SP) - Arquivada na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA);
- Projeto de Lei nº 1060/2007 - 15/05/2007 - Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Federal Direta e Indireta por servidores públicos federais - Janete Rocha Pietá (PT/SP) - Devolvida ao Autor na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA);
- Projeto de Lei nº 33/2007 - 05/02/2007 - Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho - Dr. Rosinha (PT/PR) - Arquivada na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA);
- Requerimento de Inclusão na Ordem do Dia nº 1391/2007 => Projeto de Lei nº 4742/2001 - 02/08/2007 - Solicita a inclusão na pauta de votações, do Projeto de Lei n.º 4742/2001, que introduz o art. 146-A do Código Penal Brasileiro e o Decreto-lei n.º 2.848, ambos de 07 de dezembro de 1940, dispondo como crime o assédio moral no trabalho - Flávio Bezerra (PMDB/CE) - Arquivada na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA);
- Requerimento nº 61/2007 – Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) - 24/05/2007 - Solicita que sejam convidado representante do Ministro do Trabalho, Ministro do Planejamento e representantes das Centrais Sindicais, da AJUFE, ANAMATRA, APT a comparecerem a esta comissão para prestar esclarecimento, discutirem e sugerirem ações que erradiquem o ASSÉDIO MORAL e outras formas de humilhação nos locais de trabalho e no serviço público - Eduardo Valverde (PT/RO) - Arquivada na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP);
- Projeto de Lei nº 6542/2006 - 24/01/2006 - Regulamenta o inciso IX do art. 114 da Constituição Federal, para dispor sobre competências da Justiça do Trabalho referentes à relação de trabalho, e dá outras providências - Comissão especial Mista "Regulamentação da emenda 45" - Pronta para Pauta no PLENÁRIO (PLEN);
- Requerimento de Audiência Pública nº 271/2006 – Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) - 20/06/2006 - Requer audiência pública sobre assédio moral - Vicentinho (PT/SP) - Arquivada no CeDI - Coordenação de Arquivo da Câmara dos Deputados (ARQUIVO);
- Projeto de Lei nº 4326/2004 - 26/10/2004 - Cria o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e dá outras providências - Maninha (PT/DF) - Arquivada na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA);

- Requerimento nº 102/2004 – Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) - 05/05/2004 - Requer a realização de um seminário da Câmara dos Deputados sobre o assédio moral - Vicentinho (PT/SP) - Arquivada na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP);
- Requerimento de Audiência Pública nº 2/2004 CEMULHER - 17/03/2004 - Requer seja realizada Audiência Pública, com a presença da Dra. Margarida Barreto, médica, para discutir a respeito de assédio moral praticados contras as mulheres - Vanessa Grazziotin (PCdoB/AM) - Arquivada na Comissão Especial com a finalidade de definir a atuação desta Casa nas ações destinadas a implementar as providências referidas na Lei nº 10.745, de 9 de outubro de 2003, que define o ano de 2004 como o "Ano da Mulher" (CEMULHER);
- Projeto de Lei nº 2593/2003 - 25/11/2003 - Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre a proibição da prática do assédio moral nas relações de trabalho - Maria do Rosária (PT/RS) - Apensado ao PL 2369/2003;
- Projeto de Lei nº 2369/2003 - 28/10/2003 - Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho - Mauro Passos (PT/SC) - Apensado ao PL 6757/2010;
- Projeto de Lei nº 1610/2003 - 04/08/2003 - Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 - Rogério Silva (PPS/MT) - Arquivada na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA);
- Projeto de Lei nº 6/2003 - 18/02/2003 - Altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que "Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais", para dispor sobre a prática de "assédio moral" - Iara Bernardi (PT/SP) - Arquivada na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA);
- Requerimento nº 28/2003 – Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) - 27/05/2003 - Requer, na forma regimental, a realização de seminário pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, com a finalidade de debater questões pertinentes ao assédio moral ou a coação moral - Daniel Almeida (PCdoB/BA) - Arquivada na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP);
- Projeto de Lei nº 5887/2001 - 11/12/2001 - Tipifica o assédio moral, acrescentando artigo ao Código Penal, Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Max Rosenmann (PMDB/PR) - Apensado ao PL 4742/2001;
- Projeto de Lei nº 4960/2001 - 01/08/2001 - Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para instituir o crime de assédio moral - Feu Rosa (PSDB/ES) - Apensado ao PL 4742/2001;
- Projeto de Lei nº 4742/2001 - 23/05/2001 - Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho - Marcos de Jesus (PL/PE) - Pronta para Pauta no PLENÁRIO (PLEN);
- Projeto de Lei nº 4591/2001 - 03/05/2001 - Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 - Rita Camata (PMDB/ES) - Arquivada na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA);
- Emenda nº 3 ao Substitutivo nº 1 do Projeto de Lei nº 2369/2003 – Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) - 06/08/2009 - Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho - Vinicius Carvalho (PTdoB/RJ) - Acessório de: SBT 1 CTASP => PL 2369/2003;
- Emenda nº 2 ao Substitutivo nº 1 do Projeto de Lei nº 2369/2003 – Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) - 06/08/2009 - Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho - Vinicius Carvalho (PTdoB/RJ) - Acessório de: SBT 1 CTASP => PL 2369/2003;

- Emenda nº 1 ao Substitutivo nº 1 do Projeto de Lei nº 2369/2003 – Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) - 06/08/2009 - Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho - Vinicius Carvalho (PTdoB/RJ) - Acessório de: SBT 1 CTASP => PL 2369/2003;
- Substitutivo nº 2 ao Projeto de Lei nº 2369/2003 – Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) - 15/09/2009 - Dispõe sobre o assédio moral nas relações de trabalho - Vicentinho (PT/SP) - Acessório de: PL 2369/2003;
- Substitutivo nº 1 ao Projeto de Lei nº 6542/2006 – Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJC) - 16/05/2007 - Regulamenta o inciso IX do art. 114 da Constituição Federal, para dispor sobre competências da Justiça do Trabalho referentes à relação de trabalho - Maurício Rands (PT/PE) - Acessório de: PL 6542/2006.

b) Senado Federal (BRASIL, 2013b)

- Projeto de Lei do Senado, nº 136 de 2011 - 31/03/2011 - Estabelece medidas de proteção à mulher e garantia de iguais oportunidades de acesso, permanência e remuneração nas relações de trabalho no âmbito rural e urbano - Inácio Arruda (PCdoB/CE) - Matéria com a relatoria;
- Projeto de Lei de Conversão (CN), nº 6 de 2009 - 27/04/2009 - Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências - Câmara dos Deputados - Transformada em norma jurídica;
- Projeto de Resolução do Senado, nº 6 de 2011 - 01/03/2011 - Acrescenta Capítulo à Resolução do Senado nº 20 de 1993 (Código de Ética e Decoro Parlamentar) - Gleisi Hoffmann (PT/PR) - Aguardando designação do relator;
- Requerimento Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa, nº 27 de 2013 - 25/04/2013 - Requer a realização de audiência pública para debater o assédio moral e a discriminação sofrida pelos Servidores Federais do Brasil e do Exterior - Paulo Paim (PT/RS) - Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa;
- Requerimento Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa, nº 118 de 2012 - 18/10/2012 - Requer a realização de audiência pública para debater o assédio moral, a demissão voluntária e a terceirização no Brasil - Paulo Paim (PT/RS) - Audiência Pública;
- Requerimento da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, nº 45 de 2012 - 27/06/2012 - Requeiro, [...], que sejam solicitadas informações do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) sobre os fatos narrados na notícia-crime encaminhada à Procuradoria da República no Distrito Federal no mês de abril de 2012, em que aponta a prática de diversas condutas ilícitas pelo Conselheiro a ser reconduzido, Sr. Luiz Moreira Gomes Júnior, tais como: [...]; assédio moral aos servidores Bernadete, Daniela e Alberto; [...]. Bem como as providências tomadas pelo Conselho e outras informações que repute relevantes - Pedro Taques (PDT/MT) - Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania.

As proposituras legislativas apresentadas indicam que a preocupação do Poder Legislativo brasileiro com o fenômeno do assédio moral ganhou ênfase apenas no início do século XXI e, mesmo havendo diversos projetos de lei, bem como outros instrumentos visando debater o tema, poucos avanços legais ocorreram. Ademais, dentre os projetos apresentados, duas abordagens merecem destaque: a criminalização da prática do assédio moral e o impedimento de contratar

com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) no caso de condenação por prática de assédio moral.

Araújo (2012, p. 11) destaca que diversos entes federados do Brasil suprimiram com a edição de leis próprias a carência de uma normatização federal sobre o assunto.

Entre os primeiros municípios que já regulamentaram a matéria pode-se indicar: São Paulo (Lei n. 13.288/2002), Americana (Lei n. 3.671/2002), Campinas (Lei n. 11.409/2002), Cascavel (Lei n. 3.243/2001), Guarulhos (Lei n. 358/02), Itacemápolis (Lei n. 1.163/2000), Jaboticabal (Lei n. 2.982/2001), Natal (Lei n. 189/02), Porto Alegre (*sic*), São Gabriel do Oeste (Lei n. 511/2003), Sidrolândia (Lei Municipal n. 1.078/2001). O Rio de Janeiro foi o primeiro Estado a legislar sobre o tema (Lei Estadual n. 3.921/03).

Alguns outros entes buscaram soluções alternativas à legislação, até que esta fosse positivada. É o caso, por exemplo, do Estado do Ceará, o qual disponibilizou no *site* da Secretaria do Planejamento e Gestão o “Manual de Prevenção e Combate ao Assédio Moral na Administração Pública” (CEARÁ, 2009?), visando orientar e prevenir quando à ocorrência de terror psicológico.

Entretanto, a carência legislativa não tem sido óbice para que o Direito se depare frente a questões relativas ao assédio moral, pois as pessoas vítimas deste fenômeno podem se valer das regras constitucionais e infraconstitucionais sobre dano moral, quando este é consequência daquele, para ver o seu direito reparado, explica Cairo Jr. (2012, p. 872). Assim, coube à jurisprudência e doutrina abordarem o assunto de forma mais contundente.

Em relação ao aspecto doutrinário, teve-se o cuidado de trazer, ao longo desta pesquisa, diversas visões acerca do assunto, desde a concepção do terror psicológico até a sua definição. No que concerne à jurisprudência brasileira, o maior índice de abordagem sobre assédio moral está no âmbito da Justiça do Trabalho, pela própria lógica da matéria.

A estrutura do Poder Judiciário brasileiro, definida na Constituição da República Federativa do Brasil, impôs ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) a competência para se pronunciar em última instância, no que concerne a aspectos

legais, sobre matérias relativas às relações em trabalho. Cabendo ao Supremo Tribunal Federal (STF) se manifestar de forma terminativa quando a lide versar sobre matéria de natureza constitucional.

Especificamente sobre o assédio moral, considerando que este tem claras raízes constitucionais no princípio da dignidade da pessoa humana, caberia ao STF a apreciação em última instância de litígios que versassem sobre o terror psicológico nas relações de trabalho. Entretanto, a Corte Suprema não tem se deparado frente a tais questões, bastando para tanto afirmar que apenas um acórdão foi localizado no *site* do Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2012) e mesmo assim versando apenas sobre questões processuais, não se discutindo o direito material.

Por outro lado, o TST tem invariavelmente se deparado com questões relativas ao assédio moral, como clara consequência da sua competência constitucional, e tem acompanhado o entendimento dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) nas situações que configuram o assédio moral.

Em um dos casos, mais precisamente no “Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-A-AIRR-29840-58.2005.5.14.0004” (BRASIL, 2010a), no âmbito da 6ª turma do TST e sob a relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, houve a confirmação do entendimento do TRT da 14ª Região de que o não exercício da faculdade de cessar a relação trabalhista e, em contrapartida, a utilização de mecanismo que a desgaste, configura o assédio moral, conforme se depreende do seguinte trecho do acórdão:

Por todo o exposto, entendo que se o banco, mediante seus prepostos, Comitê de Planejamento, julgava que o funcionário não servia para a instituição e permaneceu com ele atribuindo-lhe notas baixas, reiteradamente, enviando-lhe comunicação do tipo da anexada às fls. 30 e, também, ao diretor, fls. 32, estava fazendo pressão psicológica para que o obreiro pedisse demissão, mediante ameaça sutil utilizando-se de expedientes internos e, como consequência, fosse menos oneroso o seu desligamento.

Nada justifica a instituição bancária permanecer com um funcionário durante tanto tempo em seu quadro de empregado se acha que é inservível.

Dessarte (*sic*), comungo do entendimento de que o assédio moral está caracterizado, uma vez que pode ser definido com um conjunto de atos destinados a expor a vítima a situações incômodas ou até mesmo humilhantes, pelo que incorreu o banco/recorrente na hipótese elencada na alínea "d" do artigo 483 da CLT. (fls. 214-217)

Ora, o Tribunal Regional consignou que o Banco impossibilitou a promoção por merecimento do Reclamante, atribuindo-lhe notas baixas e, além disso,

o expôs a situações incômodas, para que cedesse à pressão psicológica e pedisse dispensa, o que seria menos oneroso para a instituição bancária, já que o empregado já trabalhava na empresa há muito tempo. (TST-A-AIRR-29840-58.2005.5.14.0004 – 6ª Turma – Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Data do julgamento: 24/03/2010). (BRASIL, 2010a)

Da decisão ora apresentada, é possível identificar uma evidente situação daquilo que Araújo (2012) chamou de Assédio Moral Organizacional. No caso então apreciado pelo TRT da 14ª Região em sede de 2ª instância, restou evidenciada a concordância da organização com a agressão psicológica a ser direcionada a seu funcionário, sob o pretexto, conforme Ministro Relator, de tornar menos onerosa a saída do trabalhador do seu quadro funcional.

Em face da carência legislativa, a Justiça do Trabalho tem amparado algumas de suas decisões sobre o assédio moral na definição trazida pela doutrina especializada. Nos Embargos ao Recurso de Revista nº 120100-88.2005.5.03.0037, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-I), por meio do Ministro Relator Horácio Senna Pires, transcreveu parte da decisão do Tribunal *a quo* para o esclarecimento de aspectos relativos à configuração do dano moral decorrente de assédio moral. A qual se valeu dos ensinamentos de Barros (2005) para definir o fenômeno em estudo.

[...] In casu, não há prova de que a reclamante tenha sofrido violência psicológica ou mesmo vexatória, causando dano à sua imagem. Conforme ensina Alice Monteiro de Barros (in Curso de Direito do Trabalho, LTR - 2005, p. 875) de acordo com a doutrina e jurisprudência, há elementos caracterizadores do assédio moral. São eles: 'a) a intensidade da violência psicológica. É necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado, que poderá viver com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado de alma. Nessas situações, a patologia estaria mais vinculada com a própria personalidade da vítima do que com a hostilidade no local de trabalho; b) o prolongamento no tempo, pois episódio esporádico não caracteriza o assédio moral. É mister o caráter permanente dos atos capazes de produzir o objetivo; c) a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho; d) que se produzam efetivamente os danos psíquicos, os quais se revestem de índole patológica. Constituem, portanto, uma enfermidade que pressupõe diagnóstico clínico e que se deverá provar. O dano psíquico poderá ser permanente ou transitório. Ele se configura quando a personalidade da vítima é alterada e seu equilíbrio emocional sofre perturbações, que se exteriorizam por meio de depressão. Bloqueio, inibições, etc. Estes estados devem guardar um nexo de causalidade com o fato danoso. Poderá ocorrer de este último não gerar o desequilíbrio emocional, mas agravá-lo. Nessa última hipótese, aplica-se a concausa, e o responsável responde pelo agravamento'. (BRASIL, 2010b)

*Data venia*⁵ ao posicionamento do Ministro Horácio Senna Pires, os fundamentos da decisão outrora apresentada parecem desvirtuar da lógica que assenta a própria definição de assédio moral. Este fenômeno tem estrita relação com a percepção subjetiva da vítima, pois os aspectos emocionais são personalíssimos, variando de pessoa para pessoa. Adotar critérios objetivos para definir uma situação de assédio moral é no mínimo uma ofensa à isonomia entre os indivíduos. Além disso, o termo “permanente” para caracterizar o assédio moral apresenta-se como equivocado. Nas palavras do Michaelis Moderno Dicionário da Língua Portuguesa, a expressão “permanente” significa:

adj m+f (lat permanente) 1 Que permanece; permanecente, constante, duradouro, imutável, ininterrupto. 2 Definitivo. 3 Diz-se dos dentes da segunda dentição. **Antôn** (acepções 1 e 2): **provisório**. **sm** Cartão ou senha que permite a quem o possui ingressar, sem pagar, nos lugares de diversões, ou viajar nas viaturas de determinada companhia. **sf** Ondulação artificial do cabelo, mais ou menos duradoura (WEISZFLOG, 2012).

O assédio moral não se caracteriza por ser ininterrupto ou definitivo, mas sim por atitudes frequentes do agressor em um determinado *lapso* temporal. Outro aspecto diz respeito à finalidade do assédio moral, pois, conforme já apresentado no subitem 2.1.3, o dano moral pode ser uma consequência do fenômeno em estudo e não um resultado necessário, assim como qualquer outra patologia psicológica.

Como se verifica, o assunto assédio moral permite aprofundamento acadêmico por meio de vertentes até então pouco exploradas, tal como os aspectos relativos às organizações, especialmente pela relativa precocidade dos estudos sobre assédio moral, fato que amplia as possibilidades de pesquisas.

Feitas tais considerações, passa-se à apresentação descritiva do outro fenômeno-chave deste estudo acadêmico: a terceirização de mão de obra, o que se verá, pela própria essência, uma estreita ligação com o assunto até então estudado.

⁵ Com o devido respeito.

2.2. Terceirização de mão de obra

A Administração teve papel primordial no desenvolvimento da terceirização pelo mundo. A necessidade de reorganizar a cadeia produtiva da indústria bélica fez surgir um novo agente nos cenários econômico e empresarial.

A expressão terceirização resulta do neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. [...] O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa (DELGADO, 2013, p. 436).

O processo de terceirização teve sua motivação aflorada durante os desenrolares da Segunda Guerra Mundial. A indústria bélica constatou a necessidade de centrar esforços em seu *core business*, transferindo a terceiros as atividades tidas como meio (BALERA, 2008; VIEIRA, 2009). A lógica para a adoção de tal medida decorreu de uma percepção eminentemente econômica, quando da análise sobre o crescimento exponencial da demanda (GIRAUDEAU, 2010), motivada pelo tripé: (i) aumento da produção, (ii) celeridade e (iii) redução dos custos.

[...] a terceirização surgiu da necessidade de as empresas concentrarem suas forças na atividade principal, acirrando a competitividade e a lucratividade. [...] Portanto, a ideia de terceirizar se traduz na decisão da empresa em contratar serviços de terceiros, para o desenvolvimento de certas e determinadas tarefas. **Disso decorre a proliferação de pequenas empresas especializadas que, atuando como satélites da empresa maior, implementam serviços que servem de suporte ao incremento do negócio central a que se dedica o empreendedor que as contratou** (BALERA, 2008, p. 3).

A necessidade de distribuir algumas atribuições para agentes especializados abriu espaço para que empresas de menor porte adentrassem em setores da economia até então distantes (BALERA, 2008). O foco inicial da terceirização estava na atividade propriamente dita. Bernstorff (1999) citando Giosa (1997) afirma que a terceirização era vista como “um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros, com os quais se estabelece uma relação de parceria, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua”. Bernstorff (1999, p. 4) ainda ressalta que “a terceirização tendo a capacidade de se moldar a qualquer uma das duas estruturas (burocrática e orgânica), torna-se uma forma de gestão catalisadora

que permite às organizações unilaterais ganharem eficiência com a estrutura (ou mesmo estratégia) oposta”.

O mercado cada vez mais global e competitivo, principalmente com o avanço de modelos empresariais que buscavam estruturas mais eficientes, com a adoção, por exemplo, de práticas estratégicas como *downsizing*⁶, elevou a terceirização à condição de ferramenta de gestão. Com isso fez com que as organizações de atuação multinacional, especialmente europeias e norte-americanas, reestruturassem o seu negócio, tentando trazer para este o dinamismo refletido por algumas empresas orientais (GIRAUDEAU, 2010).

A ideia da subcontratação, assim difundida, apresentou-se com a finalidade de manter o modelo “enxuto” da indústria, que poderia obter vários itens de elaboração de determinado produto, em diferentes empresas. Os terceiros, especializados em seus ramos de atividades, forneceriam os produtos ou serviços de qualidade tão boa, ou ainda melhor, do que aqueles que poderiam ser realizados pelos próprios empregados da empresa contratante (GIRAUDEAU, 2010, p. 22).

Com uma conotação de estratégia, a terceirização passou a fazer parte da rotina organizacional. Entretanto, para o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a terceirização, com base na lógica de redução de custos, apresentou-se como uma forma de precarização das relações de trabalho.

[...] percepção dos novos modelos de precarização que surgem no mercado de trabalho, principalmente a partir da reestruturação produtiva dos anos 1990. O emprego subcontratado toma forma por meio de diferentes estratégias das empresas para reduzir suas obrigações legais como maneira de diminuir custos. Esta modalidade compreende os assalariados contratados em serviços terceirizados e os autônomos que trabalham para uma empresa, reunindo, portanto, grupos cujos mecanismos de proteção social são mais frágeis em virtude da suposta descaracterização do emprego enquanto relação de subordinação, nos marcos da legislação trabalhista brasileira (DIEESE, 2012, p. 168).

Vieira (2009, p. 48) destaca um dos trabalhos de Druck (2001), parte do Projeto “Trabalho, Flexibilização e Precarização: (re)construindo conceitos à luz de estudos empíricos”, no qual se identifica alguns tipos de terceirização visualizadas no mercado, chegando inclusive às atividades fins das organizações:

⁶ *Downsizing*: termo utilizado para definir o enxugamento de operações por uma organização (HALL, 2004, p. 96). Já Bateman e Snell (2006, p. 296) definem *downsizing* como a “eliminação planejada de posições ou cargos” e acrescentam o termo “*rightsizing*” que consiste no “esforço bem-sucedido para alcançar o porte apropriado, no qual a empresa opera com maior eficácia”.

Há, segundo Druck (2001), vários tipos de terceirização, como o chamado doméstico ou domiciliar, rede de fábricas fornecedoras (de autopeças para montadoras de automóveis), terceirização dos serviços de apoio ou periféricos e, por fim, a grande novidade da terceirização no Brasil e em outros países centrais: a terceirização nas áreas produtivas ou na atividade-fim das empresas do setor industrial. A nova terceirização pode ocorrer sob duas formas: a) a subcontratação de empresas para a realização de serviços fora da planta da contratante, isto é, em sua própria planta; b) a subcontratação de empresas para a realização do serviço no interior da planta do contratante – forma mais recorrente na indústria química e petroquímica.

Desde que as organizações de todos os portes (SETH; SETHI, 2011) passaram a delegar atividades que não se enquadravam como *core business*, empresas de menor expressão econômica passaram a ser recepcionadas por aquelas com fim de prestar determinado serviço específico, reduzindo assim os custos, o qual era tido como objetivo principal da terceirização.

Em decorrência desse processo, muitas organizações realizaram reduções consideráveis nos seus quadros funcionais, por meio de processos como os planos de demissões voluntárias ou acordos coletivos com as organizações sindicais das categorias laborais. O que chama atenção é que muitos dos trabalhadores desligados das organizações retornaram para estas na qualidade não mais de empregado, mas de prestador de serviço, fato que para Druck e Borges (2002) caracteriza um processo de flexibilização do trabalho ou precarização.

O Dieese (2012) testifica que essa precarização sofreu mutações ao longo da última década do século XX. Se por um lado houve redução de situações trabalhistas amparadas na informalidade, especialmente pelo “assalariamento sem carteira”, “por outro, assume novas formas, sendo uma delas a expansão do processo de terceirização das atividades produtivas para todos os setores econômicos” (DIEESE, 2012, p. 51).

É sob essa óptica que se desenha a noção de terceirização estudada nesta pesquisa, visto que tal processo de flexibilização e precarização das relações de trabalho obteve delineamentos mais lógicos com a terceirização de mão de obra. Fenômeno que Allen e Chandrashekar (2000) chamaram de *outtasking* ou *labor contracting*, pelo qual uma empresa fornece a outra apenas mão de obra para o

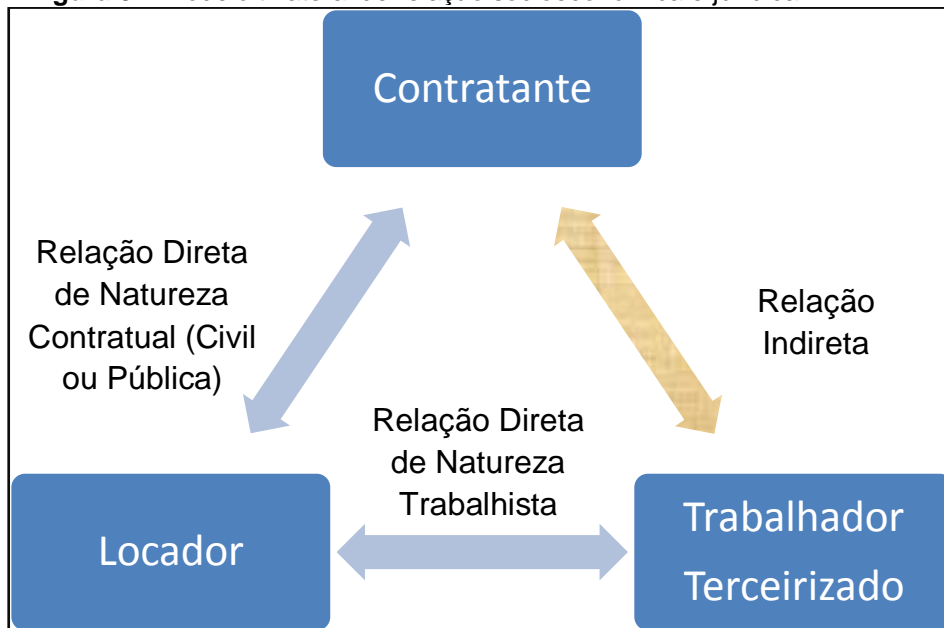
desempenho de determinadas atividades. Os autores dividiram a terceirização em três categorias com base no nível de fornecimento do contratado, apresentadas no quadro 4.

Quadro 4 – Nível de Contribuição do Contratado

	Terceirização de Mão de Obra (<i>Labor Contracting or Outtasking</i>)	Terceirização Mista (<i>Mixed Outsourcing</i>)	Terceirização Integral (<i>Complete Outsourcing</i>)
Contratado fornece...	<ul style="list-style-type: none"> • Alguns funcionários. 	Algum ou todos os seguintes: <ul style="list-style-type: none"> • Funcionários; • Processos e sistemas; • Tecnologia e equipamentos; • Materiais; • Instalações; • Gestão e supervisão. 	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionários; • Processos e sistemas; • Tecnologia e equipamentos; • Materiais; • Instalações; • Supervisão.
Contratante ou Tomador fornece...	<ul style="list-style-type: none"> • Alguns funcionários; • Processos e sistemas; • Tecnologia e equipamentos; • Materiais; • Instalações; • Gestão e supervisão. 	Algum ou todos os seguintes: <ul style="list-style-type: none"> • Funcionários; • Processos e sistemas; • Tecnologia e equipamentos; • Materiais; • Instalações; • Gestão e supervisão. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestão do programa.

Fonte: adaptado de ALLEN; CHANDRASHEKAR, 2000, p. 26.

Especificamente, no processo de terceirização de mão de obra, destacam-se três atores-chave: (i) a organização tomadora do serviço ou contratante, (ii) a prestadora do serviço ou locadora de mão de obra e (iii) o trabalhador terceirizado. Nessa relação de *labor contracting*, a tomadora de serviço busca uma locadora de mão de obra para que disponibilize força de trabalho para a prestação de serviço àquela. Assim, fica-se diante de duas relações contratuais diretas, sendo uma, em regra, de natureza civil (Tomadora/Locadora), e outra trabalhista (Locadora/Empregado). Ademais, os trabalhadores da locadora passam a desempenhar suas atividades laborais no ambiente da contratante, sujeitando-se às diversas nuances do dia a dia desta organização, o que configura uma relação indireta entre esses atores. A essas relações, Delgado chamou de modelo trilateral.

Figura 3 – Modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica

Fonte: adaptado de Delgado (2013, p. 436); PAIVA *et al.* (2014)

É nessa relação indireta que residem os aspectos implícitos da terceirização de mão de obra, os quais estão na raiz do assédio moral de que trata este estudo. A pesquisa de Druck e Borges (2002) destacou que os trabalhadores em geral observam a condição de terceirizado como algo depreciativo. Alguns entenderam que ser terceirizado poderia ser sinônimo de ser discriminado, desvalorizado e humilhado. Além disso, destacaram que ser terceirizado representa perda de direitos e benefícios, reflete instabilidade e insegurança, além do que as empresas empregadoras não transmitem confiança aos contratados.

Em levantamento realizado pelo Dieese (2012, p. 166), estima-se que em 2009, no Distrito Federal e nas Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo, o número de trabalhadores assalariados de serviços terceirizados era de aproximadamente 683 mil, representando um crescimento de 61,78% em relação ao ano de 1999. Além disso, o mesmo trabalho do Departamento Intersindical demonstra que a remuneração por hora do trabalhador terceirizado corresponde a 65,26% daquela percebida pelo trabalhador diretamente contratado com carteira assinada.

A terceirização, em larga medida, promove precarização das condições de trabalho, gera insegurança e flexibilização das relações laborais e atinge milhões de trabalhadores - estima-se que cerca de 8 milhões de trabalhadores estejam ocupados em atividades laborais terceirizadas ou "terceirizáveis" (DIEESE, 2012, p. 376).

Pesquisa realizada pelo Dieese em 2012 demonstrou que ao longo da primeira década deste século houve aumento aproximado de 10 pontos percentuais no número de terceirizados no país, representando 47,9% do total metropolitano de emprego subcontratado. Tal evolução pode ser observada na Tabela 1.

Esse significativo crescimento dos terceirizados, que alterou a posição relativa desse grupo no conjunto subcontratado, deu-se em todas as Regiões Metropolitanas pesquisadas (com exceção de Belo Horizonte), ultrapassando a largo o outro componente (de autônomos) no DF (77,3%) e em Salvador (74,9%) (DIEESE, 2012, p. 173).

Tabela 1 – Distribuição dos subcontratados, segundo forma de inserção ocupacional e proporção de subcontratados no total de ocupados das Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo e do Distrito Federal – 1999 e 2009 (em %)

Forma de inserção ocupacional	Belo Horizonte		Distrito Federal		Porto Alegre		Recife		Salvador		São Paulo		Total	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Emprego subcontratado	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Assalariados contratados em serviços terceirizados	48,7	42,8	69,8	77,3	42,8	58,9	33,1	44,2	56,7	74,9	29,5	39,4	37,3	47,9
Autônomos que trabalham para uma empresa	51,3	57,2	30,2	22,7	57,2	41,1	66,9	55,8	43,3	25,1	70,5	60,6	62,7	52,1
Emprego subcontratado / Total de Ocupados	7,0	5,4	8,1	11,2	7,0	6,3	9,3	9,9	9,0	7,3	9,2	9,0	8,6	8,3

Fonte: adaptado de Dieese (2012, p.173).

No Setor Público também houve movimentação no sentido da terceirização de mão de obra. Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988 o vínculo laboral com o Estado passou a exigir, necessariamente, a aprovação em concurso público, conforme é possível verificar na leitura do inciso II do art. 37 da Carta Magna (BRASIL, 1988). Contudo, aspectos de gestão, especificamente em relação ao equilíbrio fiscal e ao enxugamento da máquina pública, fizeram com que o Poder Público se configurasse como tomador de serviço e passasse a licitar a contratação de empresas para o fornecimento de mão de obra em áreas auxiliares de baixa complexidade (DIEESE, 2003). A Lei Complementar nº 101, de 4 de maio

de 2000, conhecida como Lei de Responsabilidade Fiscal, no âmbito do § 1º do artigo 18, reservou uma rubrica orçamentária específica para tal custeio no rol das despesas com pessoal.

Art. 18. [...]

§ 1º Os valores dos contratos de terceirização de mão-de-obra que se referem à substituição de servidores e empregados públicos serão contabilizados como "Outras Despesas de Pessoal" (BRASIL, 2000).

Independente do ambiente, seja ele público ou privado, para o exercício do labor pelo trabalhador terceirizado, há relações de poder nas quais este figura como a parte mais frágil. Saraiva e Moura (2010) destacam que pouco se têm estudado as relações sociais existentes entre contratante, contratada e seus empregados nas organizações, em busca de entender as implicações que isso traz aos indivíduos.

As relações de poder entre contratante, contratada e seus empregados, dessa forma, influenciam as relações empresariais de terceirização, e considerar essa perspectiva pode ampliar as discussões sobre a temática, de modo a verificar se (e como) terceirizar atende aos objetivos de parceria, qualidade e redução de custos, e quais os efeitos sobre os indivíduos envolvidos (SARAIVA; MOURA, 2010, p. 129-130).

Como bem observado pelos autores, essa relação traz implicações aos trabalhadores, especialmente quando se entende que as organizações são definidas pelos indivíduos que a integram. E, especialmente, na relação existente entre empregados efetivos e trabalhadores terceirizados podem ser identificados os episódios que caracterizam uma “perseguição perversa”, conforme foi definido por Hirigoyen (2010a).

Em face de todas as peculiaridades envolvendo a terceirização de mão de obra, bem como uma lacuna no ordenamento jurídico sobre o assunto, coube ao Poder Judiciário se pronunciar sobre a questão. Assim, o Tribunal Superior do Trabalho, deparando-se com diversas questões relativas à subcontratação por meio da terceirização, editou a súmula de número 331, trazendo orientações e posicionamentos pertinentes.

Súmula nº 331 do TST**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (BRASIL, 2011a).

A súmula 331 TST traz à discussão alguns aspectos relevantes. O primeiro ponto versa sobre a contratação por empresa interposta, ou seja, quando o tomador de serviço se utiliza de um terceiro com a clara intenção de não realizar vínculo com o trabalhador desejado, ressaltando-se os casos de contratação temporária. Sobre esse aspecto há duas situações: (i) quando o tomador é particular e, por consequência, considera-se existente o vínculo entre este e o trabalhador; e (ii) no caso de o tomador ser Ente Público, quando não poderá caracterizar a vinculação em razão do princípio do concurso público.

Observando conjuntamente os incisos I, II e III do enunciado em questão, depreende-se que o entendimento do TST é de que não poderia haver terceirização das áreas-fins da empresa, ou melhor, não poderia haver a contratação de trabalhadores que prestassem serviços relacionados ao *core business* da organização.

Na análise dos incisos IV, V e VI, verifica-se que a intenção do Egrégio Tribunal Superior foi proteger o polo mais fraco da relação, no caso, o trabalhador terceirizado, atribuindo responsabilidade subsidiária, ou seja, caso o empregador não arque com o cumprimento dos direitos trabalhistas, caberá ao tomador de serviço honrar as dívidas para com os trabalhadores ou órgãos e instituições pertinentes (p.e. Previdência, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço etc.).

Ressalte-se ainda que parte do enunciado em questão fora objeto de discussão no Supremo Tribunal Federal, por meio de Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16 (BRASIL, 2011c), em que se pedia deferimento em relação ao disposto no inciso V que tratava da responsabilidade subsidiária. Em suma, entendeu o STF que a responsabilidade subsidiária do Poder Público só pode ser configurada se houve dolo por parte do agente público ou não fora observado a legislação norteadora da contratação nem agido *in Vigilando* no exercício do seu dever de fiscalização dos contratos públicos.

Sob a óptica da hipossuficiência do trabalhador terceirizado, o eminente Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado inaugurou a tese do que ele chamou de “subordinação estrutural”, na qual, mesmo não havendo a subordinação direta ao tomador de serviço, em face da natureza da atividade prestada, estruturalmente o trabalhador terceirizado está subordinado às atividades do contratante. Tal definição resta mais clara no Recurso de Revista nº 867/2005-071-15-40.8 da 6ª Turma do TST (BRASIL, 2008, grifo nosso):

"RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços (Súmula 331, I/TST). Registre-se que **a subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante.** Atendida qualquer destas dimensões da subordinação, configura-se este elemento individuado pela ordem jurídica trabalhista (art. 3º, caput, CLT). Recurso de revista provido." (RR 867/2005-071-15-40.8. 6ª Turma. Min. Rel. Maurício Godinho Delgado. DJ 09.05.2008).

Nessa mesma linha, a Seção de Dissídios Individuais I (SDI-I) do TST, em face das terceirizações de mão de obra ilegais conduzidas pelo Poder Público e da impossibilidade de vinculação direta com este em decorrência do princípio constitucional do concurso público (artigo 37, II, da Constituição Federal), editou a Orientação Jurisprudencial nº. 383, a qual observa os casos em que a atividade exercida pelo terceirizado se confunde com aquela desenvolvida por servidor público.

383. TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.1974 (BRASIL, 2011b).

Vale salientar que tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 4330/2004, proposto em 26/10/2004, de autoria do Deputado Sandro Mabel, o qual "dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes". Um dos pontos mais controvertidos sobre a matéria é em relação ao tipo de serviço que poderá ser prestado pelo trabalhador terceirizado, o qual possibilita legalmente a terceirização de atividade-fim. Atualmente, o PL encontra-se na Comissão de Constituição e Justiça da Câmara dos Deputados e tem recebido fortes questionamentos sociais.

Mesmo que se apresentem algumas saídas jurídicas para o caso, Delgado (2013, p. 439) destaca que "Uma singularidade crescente reside no fato de que o fenômeno terceirizante tem se desenvolvido e alargado sem merecer, ao longo dos anos, cuidadoso esforço de normatização pelo legislador pátrio". Assim, observando-se o fenômeno sob a óptica jurídica, torna-se claro o retardo do Direito em face das mutações socioeconômicas da civilização moderna.

3. MÉTODOS E TÉCNICAS DA PESQUISA

O desenvolvimento de uma pesquisa perpassa por diversas etapas que contribuem para que a construção acadêmica se torne efetiva. A necessidade de consolidação da compreensão acerca do tema requer um vasto estudo sobre as teorias existentes. No âmbito desta pesquisa, preliminarmente, esse procedimento se deu por meio da realização de uma pesquisa exploratória, a qual apresenta tal proposta (GIL, 2007).

Em outra vertente, a pesquisa é também descritiva porque faz um levantamento e observação das características de um grupo, pesquisando, registrando e analisando o fenômeno, qual seja: percepções de assédio moral pelo trabalhador terceirizado.

Burrell e Morgan (1979) defendem que a investigação nas ciências sociais é baseada na inter-relação da ontologia, da natureza humana e da epistemologia, existindo assim paradigmas que buscam explicar a teoria social. Partindo de suposições sobre a natureza da sociedade e sobre a natureza da ciência, estes autores propuseram quatro paradigmas mutuamente excludentes dispostos em dois eixos: sociologia funcionalista, sociologia interpretativa, humanismo radical e estruturalismo radical.

Esta pesquisa se enquadra na perspectiva da sociologia interpretativa, que procura analisar o mundo a partir da consciência e da subjetividade individual, com a busca de uma visão alternativa ao positivismo e à defesa de uma perspectiva voluntarista do homem. Nesta ótica, o mundo social é visto como um processo emergente criado pelos indivíduos (LOPES JÚNIOR *et al.*, 2011).

De natureza quantitativa, a pesquisa se utiliza do método hipotético dedutivo de Karl Popper, no qual a partir de um problema e conjecturas são realizados testes de falseamento para assim trazer suas contribuições, visto não ser possível atingir todo o universo (POPPER, 2006; GIL, 2007; MARCONI; LAKATOS, 2007).

3.1. Do universo da pesquisa

O universo pesquisado consiste no número de trabalhadores terceirizados da Região Metropolitana de Fortaleza (RMF). Costa (2011, p. 37) destaca que os trabalhadores terceirizados da RMF se enquadram no rol da População Ocupada com Contratação Flexibilizada, seguindo a linha do entendimento esboçado até aqui, e representava, conforme dados de 2010, 5,2% da população economicamente ativa, o que significa um total estimado de aproximadamente 82.900 trabalhadores, conforme pode se verificar na Tabela 2.

Tabela 2 – Estimativa da População Ocupada com Contratação Flexibilizada, segundo Categorias Seleccionadas – RMF – 2009/2010

Segmento com contratação flexibilizada	Ocupados		Participação Relativa		Variação	
	2009	2010	2009	2010	Absoluta	Relativa
Assalariado do setor público sem carteira assinada.	16,6	14,4	1,1	0,9	-2,2	-13,3
Assalariado do setor privado com contratação indireta (terceirizado).	74,1	82,9	4,9	5,2	8,8	11,9
Autônomo para uma empresa com mais de cinco empregados.	49,9	54,2	3,3	3,4	4,3	8,6
Autônomo para uma empresa com até cinco empregados.	46,9	52,6	3,1	3,3	5,7	12,2
Assalariado do setor privado, sem carteira, com contratação direta, em empresa com mais de cinco empregados.	119,5	119,6	7,9	7,5	0,1	0,1
Profissional universitário autônomo.	6,1	4,8	0,4	0,3	-1,3	-21,3
Total de ocupações flexibilizadas:	313,1	328,5	20,7	20,6	15,4	4,9
Outros ocupados:	1.198,9	1.266,5	79,3	79,4	67,6	5,6
Total de ocupados:	1.512,0	1.595,0	100,0	100,0	83,0	5,5

Fonte: adaptado de Costa (2011, p. 37)

Mesmo considerando o universo de trabalhadores supracitado, é cediço que a configuração de assédio moral perpassa por uma determinada temporalidade, estimada de no mínimo seis meses, visto que o fator tempo é imprescindível para a caracterização do assédio moral (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2009; HIRIGOYEN, 2010a, 2010b), tendo sido esse o tempo mínimo para que se caracterize tal prática. Portanto, em relação à aplicação prática, não poderão ser considerados para fins desta pesquisa trabalhadores com menos de seis meses de atividade junto ao mesmo tomador de serviço, considerando que a pesquisa consiste na análise da percepção de assédio moral no *locus* de trabalho.

3.2. Da amostra da pesquisa

A determinação do tamanho da amostra desta pesquisa se dá pela utilização da fórmula de Barbetta (2004), $n = \frac{N \times n_0}{N + n_0}$, onde:

n = tamanho da amostra;

N = tamanho estimado do universo;

n_0 = primeira aproximação do tamanho da amostra.

O cálculo de n_0 é dado por $n_0 = \frac{1}{E^2}$, onde E é o erro aceitável.

Considerando um erro amostral de 5% e valendo-se da fórmula acima, tem-se:

$$n_0 = \frac{1}{(0,05)^2} = \frac{1}{0,0025} = 400$$

Tendo por primeira aproximação do tamanho da amostra $n_0 = 400$ e o universo estimado (N) de 82.900 trabalhadores, para um erro tolerável de 5%, o tamanho da amostra (n) será:

$$n = \frac{82.900 \times 400}{82.900 + 400} = \frac{33.160.000}{83.300} = 398,08$$

Assim, o tamanho da amostra (n) ficou definido em 398 trabalhadores a serem pesquisados, escolhidos aleatoriamente, levando em conta o critério da acessibilidade.

3.3. Do instrumento de Pesquisa

Para que se pudesse chegar à análise da percepção de assédio moral por parte do trabalhador terceirizado, aplicou-se questionário fazendo uso da escala desenvolvida e validada por Nery (2005), decorrente da tradução e adaptação dos instrumentos utilizados por Leymann e Hirigoyen. A qual também sofreu adaptações

por Bacchi (2011) em pesquisa realizada com trabalhadores efetivos de pequenos e médios negócios ligados ao comércio varejista de informática.

O instrumento de pesquisa foi composto de 28 itens, sendo, conforme preceitua Marconi e Lakatos (2007), duas perguntas dicotômicas e três perguntas de múltipla escolha, que visavam qualificar o respondente, e um questionamento formatado em escala de Likert de cinco pontos (GIL, 2007), variando de discordo totalmente a concordo totalmente. A qual objetivou estimar a satisfação do respondente em relação ao ambiente de trabalho; além da escala de cinco pontos adaptada por Bacchi (2011) que contou com 20 afirmativas que descreviam possíveis condutas ocorridas no local de trabalho, devendo o respondente estimar a frequência de ocorrências, sendo: (1) Se nunca vivencia essa conduta; (2) Se raramente vivencia; (3) Se vivencia moderadamente; (4) Se vivencia frequentemente; (5) Se sempre vivencia.

Para uma melhor compreensão da pesquisa, os itens relativos ao assédio moral estão dispostos no quadro a seguir, relacionando-se sua fonte e dimensão.

Quadro 5 – Fontes e Dimensão dos itens da Pesquisa de Assédio Moral

ITEM	ENUNCIADO	FONTE(S)	DIMENSÃO(ÕES)
01	Não passam minhas chamadas telefônicas, ou dizem que eu não estou.	Hirigoyen (2010b, p. 109); Gonzalez de Rivera e Rodríguez Abuin (2005).	Isolamento e recusa a comunicação; Subescala de incomunicação ou bloqueio de comunicação.
02	Meu trabalho é criticado destrutivamente.	Hirigoyen (2010b, p. 108); Gonzalez de Rivera e Rodríguez Abuin (2005).	Deterioração proposital das condições de trabalho; Subescala de desprestígio laboral.
03	Minha vida particular é criticada.	Hirigoyen (2010b, p. 109).	Atentado contra a dignidade.
04	As pessoas olham para mim com desprezo.	Hirigoyen (2010b, p. 109); Gonzalez de Rivera e Rodríguez Abuin (2005).	Atentado contra a dignidade; Subescala de desprestígio laboral.
05	Minha presença é ignorada, as pessoas agem como se não me vissem.	Hirigoyen (2010b, p. 109); Gonzalez de Rivera e Rodríguez Abuin (2005).	Isolamento e recusa a comunicação; Subescala de desprestígio laboral.

Quadro 5 – Fontes e Dimensão dos itens da Pesquisa de Assédio Moral

06	As pessoas estão deixando de falar comigo.	Hirigoyen (2010b, p. 108).	Isolamento e recusa a comunicação.
07	Não consigo falar com ninguém, todos me evitam.	Hirigoyen (2010b, p. 109).	Isolamento e recusa a comunicação.
08	Eu sou desvalorizado frente a meus colegas de trabalho.	Hirigoyen (2010b, p. 109).	Atentado contra a dignidade.
09	Fazem circular boatos falsos e infundados a meu respeito.	Hirigoyen (2010b, p. 109); Gonzalez de Rivera e Rodríguez Abuin (2005).	Atentado contra a dignidade; Subescala de desprestígio laboral.
10	Insinuem ou fazem correr o boato que tenho um problema psicológico.	Hirigoyen (2010b, p. 109).	Atentado contra a dignidade.
11	Hostilizam ou zombam de minhas convicções políticas.	Hirigoyen (2010b, p. 109).	Atentado contra a dignidade.
12	Ridicularizam ou zombam de minha vida particular.	Hirigoyen (2010b, p. 109).	Atentado contra a dignidade.
13	Avaliam meu trabalho de maneira injusta.	Hirigoyen (2010b, p. 108); Gonzalez de Rivera e Rodríguez Abuin (2005).	Deterioração proposital das condições de trabalho; Subescala de desprestígio laboral.
14	Minhas decisões são sempre contestadas.	Hirigoyen (2010b, p. 108).	Deterioração proposital das condições de trabalho.
15	Sou obrigado a fazer tarefas absurdas ou inúteis.	Hirigoyen (2010b, p. 108).	Deterioração proposital das condições de trabalho.
16	Eu sou provocado até reagir de maneira agressiva.	Gonzalez de Rivera e Rodríguez Abuin (2005).	Subescala de desprestígio laboral.
17	As pessoas que me apoiam são pressionadas para se afastarem de mim.	Gonzalez de Rivera e Rodríguez Abuin (2005).	Subescala de desprestígio laboral.
18	Meus esforços e acertos são desprezados.	Gonzalez de Rivera e Rodríguez Abuin (2005).	Subescala de desprestígio laboral.
19	Sou caluniado nas minhas ausências.	Gonzalez de Rivera e Rodríguez Abuin (2005).	Subescala de desprestígio laboral.
20	Minhas falhas e erros são extremamente valorizados.	Gonzalez de Rivera e Rodríguez Abuin (2005).	Subescala de desprestígio laboral.

Fonte: adaptado do instrumento de pesquisa pelo próprio autor.

3.4. Do Pré-teste

O pré-teste foi realizado junto a trabalhadores de empresas de terceirização de mão de obra que mantinham contrato com uma Secretaria do Governo do Estado do Ceará, objeto da pesquisa de Paiva *et al.* (2014).

A definição do universo no pré-teste considerou apenas aquelas contratações com mais de seis meses de vigência, visto que o fator tempo é imprescindível para a caracterização do assédio moral (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2009; HIRIGOYEN, 2010a, 2010b), tendo sido esse o tempo mínimo para que se atestasse a ocorrência de tal prática. Assim, a pesquisa realizada ao longo do segundo semestre do ano de 2012 considerou um universo total de 1.075 trabalhadores.

A amostra do pré-teste foi calculada considerando a mesma formulação de Barbetta (2004) utilizada nesta pesquisa, $n = \frac{N \times n_0}{N + n_0}$, cujo resultado foi de 291,525, arredondando-se para 292 trabalhadores que responderam o questionário, escolhidos aleatoriamente, levando em conta o critério de acessibilidade.

Coletados os dados, estes foram tabulados e inseridos no *software* IBM® SPSS® *Statistics* 20, onde se realizaram análises descritivas, determinando frequências, médias e desvio padrão, além de análises multivariadas por meio de análise fatorial e análise de variância. Conforme lecionam Corrar, Paulo e Dias Filho (2007), as variáveis foram reduzidas em fatores, os quais representam as variáveis dependentes, para posterior observação das diferenças nas tendências centrais de alguns grupos (MALHOTRA, 2001), classificados com base no sexo, na atividade exercida, no tempo de serviço e na faixa etária.

A adequabilidade do instrumento de pesquisa para a realização de uma Análise Fatorial, em relação ao pré-teste, foi constatada por meio da análise do teste de esfericidade de Bartlett e Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), conforme se verifica no quadro 6.

Quadro 6 – KMO e Teste de esfericidade de Bartlett do Pré-teste

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,882
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2395,828
	df	190
	Sig.	0,000

Fonte: dados da pesquisa de Paiva *et al.* (2014)

As informações apresentadas no quadro 6 demonstram a adequabilidade do instrumento e dos dados coletados à realização de uma fatorial, visto que o KMO com resultado de 0,882 é considerado bastante significativo para referido procedimento estatístico (PESTANA; GAGEIRO, 2005).

3.5. Da Coleta dos Dados

A coleta dos dados ocorreu entre os dias 1º de setembro de 2013 e 7 de fevereiro de 2014 pelo próprio autor. Foram visitados 22 *locus* de trabalho, escolhidos pelo critério de acessibilidade (GIL, 2007, p. 104), tendo por respondentes trabalhadores de 12 empresas prestadoras de serviço de pequeno e médio porte.

A escolha dos respondentes se deu de forma aleatória, entregando aos trabalhadores um dado padrão de seis posições e sendo escolhidos aqueles que o jogassem e tivessem por resultado números pares, ou seja, “2”, “4” e “6”.

3.6. Do tratamento dos dados

Os dados obtidos por meio das respostas ao instrumento de pesquisa foram tabulados e tratados no *software* IBM® SPSS® *Statistics* 20. A análise dos dados se deu em 3 (três) etapas: (i) descrição estatística da amostra com sua respectiva caracterização, indicando perfil dos respondentes, frequências, médias e desvios padrões; (ii) a redução dos itens correspondentes à análise de percepção do assédio moral em fatores; e (iii) a realização de uma análise de variância objetivando verificar as hipóteses apresentadas.

3.6.1. Da análise fatorial

Como demonstrado no subitem “2.1.2” desta pesquisa, o qual abordou as dimensões do assédio moral, os autores que estudaram a temática do assédio moral (GONZALEZ DE RIVERA; RODRÍGUEZ ABUIN, 2005; HIRIGOYEN, 2010b; LEYMANN, 2009) agruparam as diversas variáveis deste fenômeno em dimensões, conforme se propõe com a redução das variáveis em fatores.

A Análise Fatorial (AF) é uma técnica estatística que busca, através da avaliação de um conjunto de variáveis, a identificação de dimensões de variabilidade comuns existentes em um conjunto de fenômenos; o intuito é desvendar estruturas existentes, mas que não observáveis diretamente. Cada uma dessas dimensões de variabilidade comum recebe o nome de FATOR [sic] (CORRAR; PAULO; DIAS FILHO, 2007, p. 74).

Não fugindo da lógica, esta pesquisa também adotou a análise fatorial com fulcro nos objetivos perquiridos, considerando a premissa de que “a variabilidade de um conjunto de itens observados, evidenciada por sua matriz de correlações, pode ser parcialmente explicada pela ação de um número reduzido de fatores, subjacentes e comuns aos itens” (ARANHA; ZAMBALDI, 2008, p. 43).

No processo de análise de fator por meio do *software* IBM® SPSS® *Statistics* 20, utilizou-se como descritivos a solução inicial para a estatística e o teste de esfericidade de Bartlett e KMO em termos de matriz de correlação. Em relação à extração, valeu-se do método de componentes principais, analisando matriz de correlação e exibição de solução de fator não rotacionado, sendo 25 o número máximo de interações por convergência. Já em termos de rotação, usou-se o método *Varimax*. Por fim, optou-se por salvar o resultado como variáveis para o cálculo de regressão, optando-se, em relação aos valores ausentes, por excluir casos por lista e suprimindo coeficientes abaixo de 0,4, classificando-os por tamanho.

Assim, com as variáveis agrupadas em fatores, visando a um melhor tratamento dos dados, passou-se à análise de variância.

3.6.2. Anova

A pesquisa consiste na verificação da percepção de assédio moral por trabalhadores terceirizados. Entretanto, não obstante tal análise, este trabalho também se propõe em verificar a ocorrência de variação de percepção de assédio moral em razão do sexo, tempo de prestação de serviço ao mesmo tomador, natureza da atividade desenvolvida pelo trabalhador terceirizado, nível de satisfação com o ambiente de trabalho, natureza jurídica do tomador de serviço e idade.

Considerando que a análise de variância tem como “ponto principal [...] o teste de significância, usando a distribuição F para detectar as diferenças entre um conjunto de médias populacionais” (AGRESTI; FINLAY, 2012, p. 411), este método se apresenta como o mais indicado para tal fim, principalmente, porque “O teste da ANOVA é um *teste de independência* entre uma variável resposta quantitativa e uma variável explicativa categórica” [sic] (AGRESTI; FINLAY, 2012, p. 412). Assim, nesta pesquisa, os fatores se apresentam como as variáveis respostas quantitativas, enquanto sexo, tempo de prestação de serviço ao mesmo tomador, natureza da atividade desenvolvida pelo trabalhador terceirizado, nível de satisfação com o ambiente de trabalho, natureza jurídica do tomador de serviço e idade, figuram na qualidade de variável explicativa categórica.

Vale destacar que Agresti e Finlay (2012) chamaram atenção sobre suposições para a análise de variância.

As suposições para o teste são as seguintes:

- Para cada grupo, a distribuição populacional da variável resposta y é normal.
- O desvio padrão da distribuição populacional é a mesma em cada grupo. Representamos o valor comum por σ .
- As amostras retiradas da população são aleatórias e *independentes* [sic] (AGRESTI; FINLAY, 2012, p. 412).

Faz-se necessário salientar que a análise de variância parte da hipótese (H_0) de que não há diferença de percepção entre os grupos estudados, ou seja, a hipótese testada é: $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_g$. Havendo a rejeição de H_0 , pode-se afirmar que há diferença de percepção entre os grupos estudados, pois, conforme afirmam

Agresti e Finlay (2012, p. 412), “a hipótese nula declara que a distribuição da população não depende do grupo ao qual o sujeito pertence”.

A base para análise de variância levou em consideração o cálculo para a determinação da amostra desta pesquisa, trabalhando-se com um erro de 0,05 (cinco centésimos) e intervalo de confiança de 95%. “Para intervalos de 95% de confiança, a probabilidade de erro de 0,05 é a probabilidade de que qualquer intervalo de confiança em particular não conterá a verdadeira diferença das médias populacionais” (AGRESTI; FINLAY, 2012, p. 419).

Feitas tais considerações, passa-se à análise dos dados.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O presente estudo pesquisou sobre a percepção de trabalhadores terceirizados da Região Metropolitana de Fortaleza acerca do fenômeno assédio moral. Dentro do período pesquisado, foram aplicados 400 questionários, superando em dois a quantidade amostral, calculada em 398 respondentes. Ao todo, conforme já relatado, foram visitados 22 *locus* de prestação de serviço, nos quais se entrevistou empregados de 12 empresas de pequeno e médio porte.

4.1. Análise Descritiva e Teste da Hipótese 1

A amostra pesquisada foi composta por 350 trabalhadores terceirizados que exerciam suas atividades em órgãos públicos, tendo como tomador de serviço o Poder Público, federal, estadual ou municipal, e 50 trabalhadores terceirizados que prestavam serviço a tomadores de natureza privada. Do total entrevistado, em relação ao tempo de prestação de serviço ao mesmo tomador, houve um equilíbrio, sendo 102 trabalhadores com menos de um ano⁷, 172 entre um e cinco anos, 122 com mais de cinco anos de prestação de serviço ao mesmo tomador e outros 4 que não responderam tal questão.

Tabela 3 – Tempo de prestação de serviço ao mesmo tomador

	Frequência	Percentual	Percentual Válido	Percentual Acumulado
	Menos de 1 (um) ano	102	25,5	25,8
Dados	De 1 (um) a 5 (cinco) anos	172	43,0	69,2
Válidos	Mais de 5 (cinco) anos	122	30,5	100,0
	Total	396	99,0	100,0
Dados Perdidos	<i>System</i>	4	1,0	
Total		400	100,0	

Fonte: dados da pesquisa.

⁷ Destaque-se que, conforme descrito no subitem 3.1 do capítulo que trata da metodologia da pesquisa, considerando os requisitos de tempo e continuidade para a caracterização do assédio moral, somente trabalhadores com mais de 6 (seis) meses de prestação de serviços puderam ser respondentes do questionário desta pesquisa.

Em relação ao ramo de atividade da prestação do serviço, foram destacadas 10 variações, sendo elas asseio e conservação, atividades de nível superior, condução de veículos, informática, secretária, técnico de nível médio, telefonia, vigilância, administrativo e outros. Do total pesquisado, a predominância se deu para os prestadores de serviço da área de informática, com um total de 182 ocorrências, seguidos pelos prestadores da área de telefonia, 43 ocorrências, e 29 ocorrências da área de asseio e conservação. A Tabela 4 apresenta a distribuição de frequência em razão desta variável.

Tabela 4 – Distribuição de Frequência de Ramos de Atividade

		Frequência	Percentual	Percentual Válido	Percentual Acumulado
Dados Válidos	Asseio e Conservação	29	7,3	7,3	7,3
	Atividade de Nível Superior	24	6,0	6,1	13,4
	Condução de Veículos	16	4,0	4,1	17,5
	Informática	182	45,5	46,1	63,5
	Secretária	25	6,3	6,3	69,9
	Técnico de Nível Médio	28	7,0	7,1	77,0
	Telefonia	43	10,8	10,9	87,8
	Vigilância	9	2,3	2,3	90,1
	Administrativo	18	4,5	4,6	94,7
	Outros	21	5,3	5,3	100,0
	Total	395	98,8	100,0	
Dados Perdidos	System	5	1,3		
Total		400	100,0		

Fonte: dados da pesquisa.

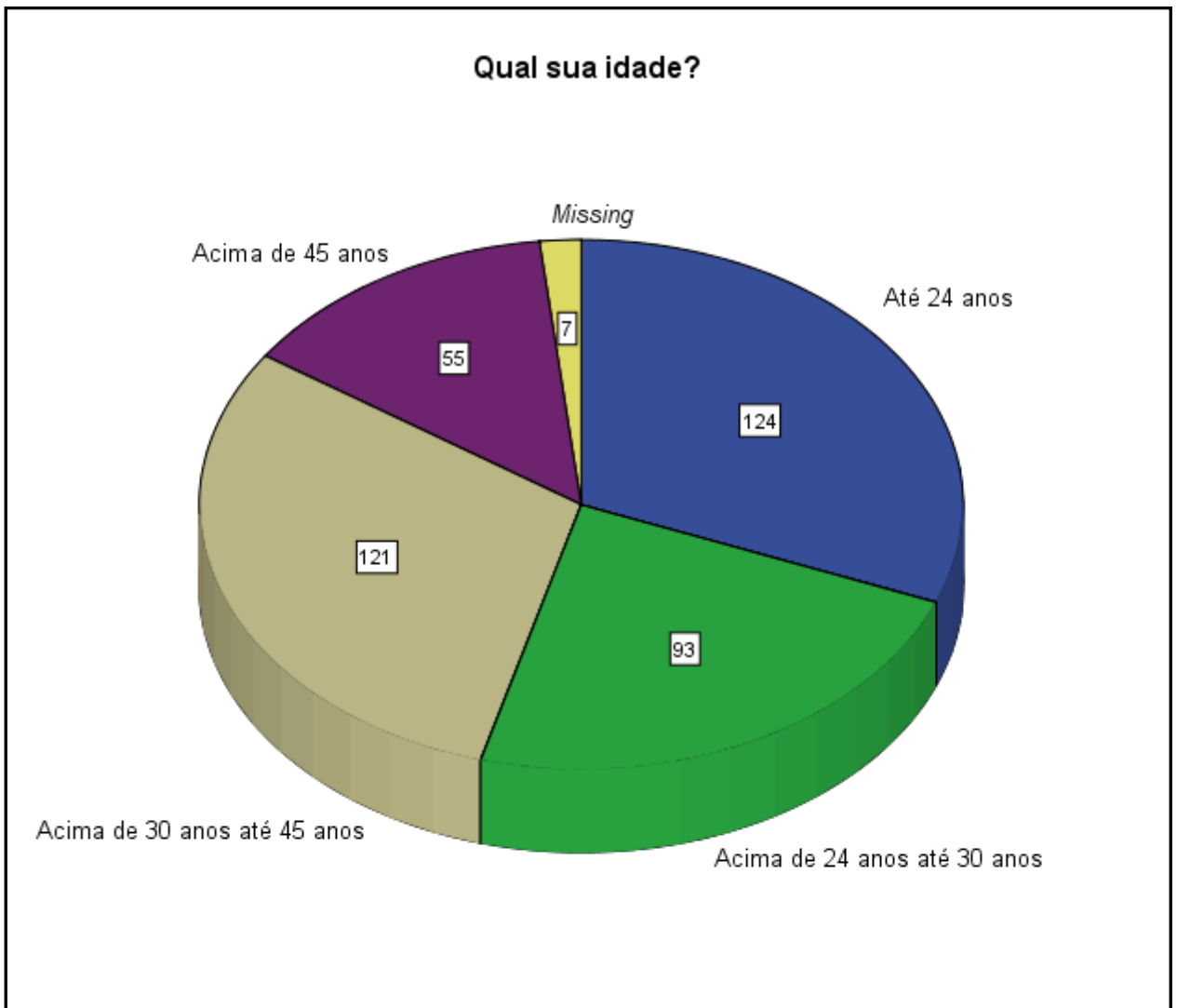
O perfil da amostra pesquisada também se caracteriza pelo sexo do entrevistado, distribuído equitativamente, sendo 200 do sexo masculino, 199 do feminino e 1 questionário sem resposta. Além desse aspecto, foi solicitado ao trabalhador terceirizado que indicasse o seu estado civil e sua idade. Os dados são apresentados na Tabela 5 e no gráfico 2, respectivamente.

Tabela 5 – Estado Civil

		Frequência	Percentual	Percentual Válido	Percentual Acumulado
Dados Válidos	Solteiro	207	51,8	55,3	55,3
	Casado	128	32,0	34,2	89,6
	Outro	39	9,8	10,4	100,0
	Total	374	93,5	100,0	
Dados Perdidos	System	26	6,5		
Total		400	100,0		

Fonte: dados da pesquisa.

Gráfico 2 – Idade



Fonte: dados da pesquisa.

Outro aspecto caracterizador da amostra foi renda pessoal mensal. Os entrevistados se enquadraram em quatro classes. Do total amostral, 158

trabalhadores afirmaram ter renda até R\$ 750,00, 180 trabalhadores indicaram ter renda acima de R\$ 750,00 até R\$ 1.500,00, 23 responderam ter renda acima de R\$ 1.500,00 até R\$ 3.000,00 e 15 trabalhadores afirmaram ter renda superior a R\$ 3.000,00. Outros 24 entrevistados não indicaram sua renda.

Tendo este trabalho o foco de pesquisar a percepção do trabalhador terceirizado em relação ao assédio moral no local de prestação de serviço, buscou-se, sem maior aprofundamento, verificar o grau de satisfação do trabalhador com o seu ambiente de trabalho em uma escala de um a cinco. O resultado está apresentado na Tabela 6.

Tabela 6 – Grau de Satisfação com o Ambiente de Trabalho

		Frequência	Percentual	Percentual Válido	Percentual Acumulado
	Totalmente insatisfeito	32	8,0	8,1	8,1
	Pouco insatisfeito	46	11,5	11,7	19,8
Dados	Indiferente	36	9,0	9,1	28,9
Válidos	Pouco satisfeito	120	30,0	30,5	59,4
	Totalmente satisfeito	160	40,0	40,6	100,0
	Total	394	98,5	100,0	
Dados Perdidos	System	6	1,5		
Total		400	100,0		

Fonte: dados da pesquisa.

Os dados apresentados na Tabela 6 indicam que aproximadamente 70% da amostra pesquisada estão satisfeitos com o ambiente de trabalho do local onde prestam serviço, sendo 40,6% totalmente satisfeito.

Em relação ao objeto da pesquisa, percepção de assédio moral, 20 variáveis foram apresentadas. A Tabela 7 traz as informações de cada uma das variáveis, onde se apresentam as frequências, as médias e os desvios-padrões.

Tabela 7 – Variáveis para Análise da Percepção de Assédio Moral

Variáveis	Válidos (Total)	1	2	3	4	5	Missing	Média	Desvio Padrão
Não passam minhas chamadas telefônicas,	396	333	34	14	8	7	4	1,29	0,781

Tabela 7 – Variáveis para Análise da Percepção de Assédio Moral

ou dizem que eu não estou.									
Meu trabalho é criticado destrutivamente.	393	260	61	36	21	15	7	1,65	1,092
Minha vida particular é criticada.	399	299	47	36	10	7	1	1,44	0,889
As pessoas olham para mim com desprezo.	398	294	60	33	7	4	2	1,41	0,797
Minha presença é ignorada, as pessoas agem como se não me vissem.	398	311	62	19	4	2	2	1,30	0,654
As pessoas estão deixando de falar comigo.	397	324	49	18	4	2	3	1,26	0,638
Não consigo falar com ninguém, todos me evitam.	398	363	18	11	3	3	2	1,15	0,567
Eu sou desvalorizado frente a meus colegas de trabalho.	398	331	36	17	8	6	2	1,30	0,773
Fazem circular boatos falsos e infundados a meu respeito.	398	302	52	26	10	8	2	1,42	0,876
Insinuem ou fazem correr o boato que tenho um problema psicológico.	399	363	14	15	5	2	1	1,17	0,593
Hostilizam ou zombam de minhas convicções políticas.	398	325	43	18	5	7	2	1,31	0,769
Ridicularizam ou zombam de minha vida particular.	399	329	44	11	8	7	1	1,30	0,772
Avaliam meu trabalho de maneira injusta.	397	264	73	34	16	10	3	1,58	0,981
Minhas decisões são sempre contestadas.	400	258	85	36	11	10	0	1,58	0,944
Sou obrigado a fazer tarefas absurdas ou	400	310	46	27	8	9	0	1,40	0,876

Tabela 7 – Variáveis para Análise da Percepção de Assédio Moral

inúteis.									
Eu sou provocado até reagir de maneira agressiva.	400	323	38	17	8	14	0	1,38	0,929
As pessoas que me apoiam são pressionadas para se afastarem de mim.	399	349	25	9	5	11	1	1,26	0,802
Meus esforços e acertos são desprezados.	377	266	62	26	13	10	23	1,51	0,957
Sou caluniado nas minhas ausências.	378	280	56	19	3	20	22	1,48	1,018
Minhas falhas e erros são extremamente valorizados.	379	272	55	29	11	12	21	1,51	0,980

Fonte: dados da pesquisa.

As informações apresentadas na Tabela 7 possibilitam analisar a percepção de assédio moral pelos trabalhadores terceirizados. Em regra, predominam nas variáveis a percepção de inexistência ou raridade de vivências caracterizadoras de assédio moral, visto que todas as médias das variáveis apresentam valores que se aproximam de “(1) nunca vivencia tal conduta” ou “(2) raramente vivencia”. Assim sendo, pode-se afirmar que a percepção de assédio moral na terceirização de mão de obra, campo empírico desta pesquisa, não é predominante, pois, conforme Freitas, Heloani e Barreto (2009) e Hirigoyen (2010b), para a caracterização de assédio moral, há a necessidade de frequência e tempo.

Entretanto, a teoria apresentada neste estudo revelou que em diversos países a ocorrência de assédio moral entre trabalhadores varia de 4% a 16% (ASSEDIOMORAL.ORG, 2004?; LEYMANN, 2009). Nessa lógica, a H1 traz que “a percepção de assédio moral ocorre entre 4% (quatro por cento) e 16% (dezesseis por cento) dos trabalhadores terceirizados”.

Ocorre que as informações contidas na Tabela 6 demonstram que em todas as variáveis caracterizadoras de assédio moral há pessoas que afirmam

vivenciá-las. Considerando-se apenas aquelas pessoas que indicaram vivenciar tais situações frequentemente (4) ou sempre (5), o percentual varia de 1,5% até 9% dos entrevistados. Incluindo aqueles que indicaram vivenciar tais situações moderadamente (3), tais percentuais passam a variar de 4,25% até 18%.

Sob a lógica dos parágrafos anteriores, é possível afirmar que a percepção de assédio moral não é uma regra na terceirização de mão de obra, porém, há um percentual variando de 1,5% até 18% de trabalhadores terceirizados que dizem vivenciar algumas das situações caracterizadoras dessa perseguição perversa com certa frequência, o que pode vir a caracteriza o fenômeno estudado.

Assim, considerando H1 a partir dos dados apresentados por Leymann (2009) e o *site* Assédiomoral.org (2004?), bem como o erro amostral de 5%, pode-se concluir que a hipótese em questão, em razão das informações apresentadas, foi corroborada.

4.2. Análise Fatorial

A ideia de redução a fatores objetivou facilitar a análise de variância com base no agrupamento em dimensões das variáveis que caracterizam o assédio moral. Inicialmente, buscou-se a realização do Teste de Esfericidade de Bartlett e KMO, visando atestar a adequabilidade dos dados para a realização de uma análise fatorial.

Quadro 7 – Teste de Esfericidade de Bartlett e KMO

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,893
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3079,039
	df	190
	Sig.	0,000

Fonte: dados da pesquisa.

O quadro 7 traz o resultado dos testes KMO e de Esfericidade de Bartlett, os quais indicam a adequabilidade para a realização de uma análise fatorial, visto que tal mensuração se dá pela proximidade do seu resultado a um, o que no caso

resultou em 0,893, demonstrando uma boa correlação entre as variáveis (PESTANA; GAGEIRO, 2005), possibilitando a redução destas em fatores.

Dito isto, considerando os requisitos apresentados no subitem 3.6.1 do capítulo que discorre sobre a metodologia da pesquisa, bem como o nível de adequabilidade das variáveis atestado pelo teste de esfericidade de Bartlett e KMO, realizou-se a análise fatorial, a qual resultou no que se apresenta a seguir.

Tabela 8 – Redução da Dimensão em Fatores - Matriz de Componentes Rotacionados

Variáveis de Assédio Moral	Componentes				
	1	2	3	4	5
Sou obrigado a fazer tarefas absurdas ou inúteis.	0,771				
Meus esforços e acertos são desprezados.	0,714				
Eu sou provocado até reagir de maneira agressiva.	0,691				
Avaliam meu trabalho de maneira injusta.	0,655				
Minhas decisões são sempre contestadas.	0,590				
Não consigo falar com ninguém, todos me evitam.		0,805			
As pessoas estão deixando de falar comigo.		0,758			
Minha presença é ignorada, as pessoas agem como se não me vissem.		0,730			
As pessoas olham para mim com desprezo.		0,499			
Ridicularizam ou zombam de minha vida particular.			0,758		
Minha vida particular é criticada.			0,675		
Fazem circular boatos falsos e infundados a meu respeito.			0,670	0,423	
As pessoas que me apoiam são pressionadas para se afastarem de mim.	0,518		0,560		
Sou caluniado nas minhas ausências.	0,493		0,531		
Insinuem ou fazem correr o boato que tenho um problema psicológico.		0,433	0,442		
Minhas falhas e erros são extremamente valorizados.				0,726	
Eu sou desvalorizado frente a meus colegas de trabalho.				0,478	
Não passam minhas chamadas telefônicas, ou dizem que eu não estou.					0,756
Meu trabalho é criticado destrutivamente.					0,574
Hostilizam ou zombam de minhas convicções políticas.		0,407			0,444

Fonte: dados da pesquisa.

Nota: Método de Extração: Análise dos Componentes Principais; Método de Rotação: *Varimax* com *Kaiser Normalization*; a. Rotação convergida em 7 (sete) iterações.

A redução da dimensão em fatores resultou no agrupamento das variáveis em cinco fatores com quantidades distintas de variáveis, algumas se

fazendo presente em mais de um fator, explicando-o. Visando a uma maior confiabilidade da pesquisa, optou-se por desconsiderar os resultados inferiores a 0,4, o que não resultou em perdas de variáveis.

Assim, considerando apenas as variáveis com um nível de significância superior a 0,4, a análise fatorial agrupou as variáveis nos fatores (1) **subutilização**, (2) **presença ignorada com recusa à comunicação**, (3) **ridicularização**, (4) **desvalorização** e (5) **isolamento e crítica**.

O fator 1, **subutilização**, é explicado pelas seguintes variáveis: **sou obrigado a fazer tarefas absurdas ou inúteis, meus esforços e acertos são desprezados, eu sou provocado até reagir de maneira agressiva, avaliam meu trabalho de maneira injusta, minhas decisões são sempre contestadas, as pessoas que me apoiam são pressionadas para se afastarem de mim e sou caluniado nas minhas ausências**.

A **presença ignorada com recusa à comunicação**, fator 2, se dá porque **não consigo falar com ninguém, todos me evitam, as pessoas estão deixando de falar comigo, minha presença é ignorada, as pessoas agem como se não me vissem, as pessoas olham para mim com desprezo, insinuem ou fazem correr o boato que tenho um problema psicológico e hostilizam ou zombam de minhas convicções políticas**.

Já a **ridicularização**, intituldora do fator 3, configura-se quando **ridicularizam ou zombam de minha vida particular, minha vida particular é criticada, fazem circular boatos falsos e infundados a meu respeito, as pessoas que me apoiam são pressionadas para se afastarem de mim, sou caluniado nas minhas ausências e insinuem ou fazem correr o boato que tenho um problema psicológico**.

Em relação à 4ª (quarta) dimensão (**fator 4**) do assédio moral à luz desta pesquisa, **minhas falhas e erros são extremamente valorizados, eu sou**

desvalorizado frente a meus colegas de trabalho e fazem circular boatos falsos e infundados a meu respeito explicam como se dá a **desvalorização**.

Por último, o fator 5, **isolamento e crítica**, é caracterizado por **não passam minhas chamadas telefônicas, ou dizem que eu não estou, meu trabalho é criticado destrutivamente e hostilizam ou zombam de minhas convicções políticas**.

Assim, a partir desta redução em cinco fatores, tornou-se possível **conceituar o assédio moral**, em função dos trabalhadores terceirizados pesquisados, como **o terror psicológico que gera no trabalhador a percepção de frequente subutilização, presença ignorada com recusa à comunicação, ridicularização, desvalorização, isolamento e crítica**.

4.3. Análise de Variância (ANOVA)

A realização de uma Anova teve por objetivo testar seis das sete hipóteses que balizaram esta pesquisa: H2 – A percepção de ser assediado moralmente varia em razão do sexo; H3 – A percepção de ser assediado moralmente sofre variações em razão do tempo de prestação de serviço ao mesmo tomador; H4 – A percepção de ser assediado moralmente varia em relação à natureza da atividade desenvolvida pelo trabalhador terceirizado; H5 – A percepção de assédio moral varia em razão do nível de satisfação com o ambiente de trabalho; H6 – A percepção de ser assediado moralmente diverge conforme a natureza do tomador de serviço, se público ou privado; e H7 – A percepção de assédio moral varia em razão da idade do trabalhador.

O *software* IBM® SPSS® *Statistics* 20 fornece os seguintes resultados ao realizar uma Anova: a soma dos quadrados, os graus de liberdade (gl), a média dos quadrados, a estatística-teste F e significância (*Sig.*). Assim, para interpretação dos resultados da análise de variância, à qual se considerou as cinco dimensões do assédio moral definidas nesta pesquisa por meio da Análise Fatorial como lista dependente e as variáveis categóricas como fator para a determinação da variância,

seguiram-se os ensinamentos de Pinto (2008, p. 224) optando-se por utilizar os valores de significância em substituição à estatística-teste F, pois esta requer a comparação dos valores obtidos por meio do *software* com outros apresentados em tabelas próprias.

Assim, tendo por base a prática acadêmica, seguiu-se a linha adotada por Pinto (2008) de que os valores de significância (*Sig.*) inferiores a 0,05 rejeitariam a hipótese nula (H_0), ou seja, a percepção de assédio moral sofre variação em razão da variável analisada.

4.3.1. H2 – A percepção de assédio moral varia em razão do sexo.

Tabela 9 – Análise de Variância (ANOVA) em razão do Sexo do trabalhador

Fonte		Soma dos Quadrados	gl	Média dos Quadrados	F	Sig.
Subutilização	Entre grupos	0,742	1	0,742	0,739	0,391
	Dentro dos grupos	349,169	348	1,003		
	Total	349,911	349			
Presença ignorada com recusa à comunicação	Entre grupos	1,653	1	1,653	1,652	0,200
	Dentro dos grupos	348,237	348	1,001		
	Total	349,890	349			
Ridicularização	Entre grupos	0,011	1	0,011	0,011	0,916
	Dentro dos grupos	349,961	348	1,006		
	Total	349,972	349			
Desvalorização	Entre grupos	2,182	1	2,182	2,184	0,140
	Dentro dos grupos	347,674	348	0,999		
	Total	349,856	349			
Isolamento e crítica	Entre grupos	0,505	1	0,505	0,504	0,478
	Dentro dos grupos	349,038	348	1,003		
	Total	349,543	349			

Fonte: dados da pesquisa.

A hipótese H2 indicava que a percepção de assédio moral por trabalhadores terceirizados sofria variações em razão do sexo do trabalhador, feminino ou masculino. Entretanto, após a análise de variância, considerando que nenhum dos valores de significância (*Sig.*) apresentados são inferiores a 0,05 para qualquer das dimensões de assédio moral, pode-se afirmar que não há diferença de percepção de assédio moral entre trabalhadores e trabalhadoras terceirizados.

A rejeição de H2 contrasta com a pesquisa realizada por Hirigoyen (2010b) na França, onde a relação de incidência de assédio em razão do sexo

ocorreu em 70% dos casos com mulheres e 30% com homens. Outro contraste está no estudo realizado por Leymann (2009) na Suécia, em que a proporção se dá em 55% de mulheres afetadas contra 45% de homens. Por outro lado, aquela autora apresenta os resultados obtidos por Béatrice Seilers e a associação *Mots pour Maux au Travail*, em pesquisa realizada em Estrasburgo, onde se constata que a proporção é de 43,5% de mulheres contra 56,5% de homens (HIRIGOYEN, 2010b, p. 99), e conclui que é preciso considerar o contexto sociocultural, o que talvez contribua para explicar a rejeição da hipótese 2.

4.3.2. H3 – A percepção de ser assediado moralmente sofre variações em razão do tempo de prestação de serviço ao mesmo tomador.

Tabela 10 – Análise de Variância (ANOVA) em razão do Tempo de Serviço

Fonte		Soma dos Quadrados	gl	Média dos Quadrados	F	Sig.
Subutilização	Entre grupos	0,905	2	0,453	0,449	0,639
	Dentro dos grupos	348,709	346	1,008		
	Total	349,614	348			
Presença ignorada com recusa à comunicação	Entre grupos	0,120	2	0,060	0,060	0,942
	Dentro dos grupos	349,697	346	1,011		
	Total	349,817	348			
Ridicularização	Entre grupos	4,698	2	2,349	2,358	0,096
	Dentro dos grupos	344,666	346	0,996		
	Total	349,364	348			
Desvalorização	Entre grupos	2,357	2	1,179	1,173	0,311
	Dentro dos grupos	347,591	346	1,005		
	Total	349,948	348			
Isolamento e crítica	Entre grupos	1,557	2	0,779	0,774	0,462
	Dentro dos grupos	347,890	346	1,005		
	Total	349,448	348			

Fonte: dados da pesquisa.

O tempo de prestação de serviço ao mesmo contratante de mão de obra terceirizada foi dividido em três categorias distintas: (1) menos de um ano; (2) entre um e cinco anos; e (3) com mais de cinco anos. Reitere-se que apenas os trabalhadores com mais de seis meses de prestação de serviço ao mesmo tomador puderam ser pesquisados, visto os requisitos de tempo e frequência para a configuração do fenômeno assédio moral.

Em nenhuma das dimensões do assédio moral definidas neste estudo (subutilização, presença ignorada com recusa à comunicação, ridicularização,

desvalorização e isolamento e crítica), apresentou *Sig.* inferior a 0,05 que indicasse distinção de percepção em razão do tempo de prestação de serviço ao mesmo tomador. Assim como na H2, a hipótese 3 foi rejeitada, não sendo possível definir as razões, porém, não podendo ser negligenciados os aspectos relativos ao contexto sociocultural, conforme destacado por Hirigoyen (2010b, p. 99).

4.3.3. H4 – A percepção de ser assediado moralmente é variada em relação à natureza da atividade desenvolvida pelo trabalhador terceirizado.

Tabela 11 – Análise de Variância (ANOVA) em razão da Atividade

Fonte		Soma dos Quadrados	gl	Média dos Quadrados	F	Sig.
Subutilização	Entre grupos	11,640	9	1,293	1,366	0,202
	Dentro dos grupos	320,139	338	0,947		
	Total	331,779	347			
Presença ignorada com recusa à comunicação	Entre grupos	28,135	9	3,126	3,295	0,001
	Dentro dos grupos	320,637	338	0,949		
	Total	348,771	347			
Ridicularização	Entre grupos	10,782	9	1,198	1,212	0,286
	Dentro dos grupos	334,141	338	0,989		
	Total	344,923	347			
Desvalorização	Entre grupos	9,118	9	1,013	1,079	0,377
	Dentro dos grupos	317,287	338	0,939		
	Total	326,405	347			
Isolamento e crítica	Entre grupos	13,658	9	1,518	1,528	0,137
	Dentro dos grupos	335,717	338	0,993		
	Total	349,375	347			

Fonte: dados da pesquisa.

Diferentemente do que ocorreu em H2 e H3, sexo e tempo de serviço, respectivamente, a percepção de assédio moral sofre variações em razão do tipo de atividade desempenhada pelo trabalhador terceirizado na dimensão **presença ignorada com recusa à comunicação**, fator 2.

As atividades foram divididas em 10 categorias, apresentando predominância da área de informática. O resultado da Anova indica que, com base na atividade desempenhada pelo trabalhador, a dimensão **presença ignorada com recusa à comunicação** é percebida em maior ou menor grau: visto que **não consigo falar com ninguém, todos me evitam, as pessoas estão deixando de falar comigo, minha presença é ignorada, as pessoas agem como se não me vissem, as pessoas olham para mim com desprezo, insinuem ou fazem correr**

o boato que tenho um problema psicológico e hostilizam ou zombam de minhas convicções políticas.

A hipótese H4 afirmava que a percepção de assédio moral variava de acordo com a natureza da atividade desempenhada pelo trabalhador terceirizado. Considerando que o assédio moral pode se manifestar em qualquer das suas dimensões, sem requerer necessariamente atitudes distintas por parte do agressor (HIRIGOYEN, 2010b), pode-se afirmar que a percepção de assédio moral por parte do trabalhador terceirizado varia em razão a atividade desempenhada quando se está diante da 2ª (segunda) dimensão, ou seja, **presença ignorada com recusa à comunicação.**

Hipótese H4 corroborada.

4.3.4. H5 – A percepção de assédio moral varia em razão do nível de satisfação com o ambiente de trabalho.

Tabela 12 – Análise de Variância (ANOVA) em razão do nível de Satisfação com o ambiente de trabalho

Fonte		Soma dos Quadrados	gl	Média dos Quadrados	F	Sig.
Subutilização	Entre grupos	46,201	4	11,550	13,057	0,000
	Dentro dos grupos	303,421	343	0,885		
	Total	349,621	347			
Presença ignorada com recusa à comunicação	Entre grupos	27,924	4	6,981	7,439	0,000
	Dentro dos grupos	321,892	343	0,938		
	Total	349,816	347			
Ridicularização	Entre grupos	3,167	4	0,792	0,784	0,536
	Dentro dos grupos	346,618	343	1,011		
	Total	349,785	347			
Desvalorização	Entre grupos	12,584	4	3,146	3,201	0,013
	Dentro dos grupos	337,068	343	0,983		
	Total	349,652	347			
Isolamento e crítica	Entre grupos	14,843	4	3,711	3,806	0,005
	Dentro dos grupos	334,431	343	0,975		
	Total	349,274	347			

Fonte: dados da pesquisa.

A pesquisa dividiu a variável categórica **satisfação com o ambiente de trabalho** em cinco níveis: (i) totalmente insatisfeito, (ii) pouco insatisfeito, (iii) indiferente; (iv) pouco satisfeito; e (v) totalmente satisfeito.

A hipótese H5 afirmou que a percepção de assédio moral dos trabalhadores terceirizados sofre variação conforme o nível de satisfação com o ambiente de trabalho. Com base na Anova, verificou-se que há variância de percepção em quase todas as dimensões de assédio moral apresentadas nesta pesquisa, exceto em relação ao fator 3, **ridicularização**.

Assim, quando se analisa a relação entre a satisfação com o ambiente de trabalho e a percepção de assédio moral, verifica-se que há variação em relação à:

- (i) dimensão **subutilização**, quando **sou obrigado a fazer tarefas absurdas ou inúteis, meus esforços e acertos são desprezados, eu sou provocado até reagir de maneira agressiva, avaliam meu trabalho de maneira injusta, minhas decisões são sempre contestadas, as pessoas que me apoiam são pressionadas para se afastarem de mim e sou caluniado nas minhas ausências;**
- (ii) dimensão **presença ignorada com recusa à comunicação**, em que **não consigo falar com ninguém, todos me evitam, as pessoas estão deixando de falar comigo, minha presença é ignorada, as pessoas agem como se não me vissem, as pessoas olham para mim com desprezo, insinuem ou fazem correr o boato que tenho um problema psicológico e hostilizam ou zombam de minhas convicções políticas;**
- (iii) dimensão **desvalorização**, na qual **minhas falhas e erros são extremamente valorizados, eu sou desvalorizado frente a meus colegas de trabalho e fazem circular boatos falsos e infundados a meu respeito;** e
- (iv) dimensão **isolamento e crítica**, caracterizada por **não passam minhas chamadas telefônicas, ou dizem que eu não estou, meu trabalho é criticado destrutivamente e hostilizam ou zombam de minhas convicções políticas.**

Assim, em face dos resultados apresentados, pode-se afirmar que a percepção de assédio moral pelo trabalhador terceirizado sofre variação conforme o nível de satisfação do trabalhador terceirizado em relação ao ambiente de trabalho, nas dimensões **subutilização, presença ignorada com recusa à comunicação, desvalorização e isolamento e crítica.**

Hipótese H5 não rejeitada.

4.3.5. H6 – *A percepção de ser assediado moralmente diverge conforme a natureza do tomador de serviço, se público ou privado.*

Tabela 13 – Análise de Variância (ANOVA) em razão da Natureza Jurídica do Tomador de Serviço

Fonte		Soma dos Quadrados	gl	Média dos Quadrados	F	Sig.
Subutilização	Entre grupos	13,123	1	13,123	13,595	0,000
	Dentro dos grupos	336,877	349	0,965		
	Total	350,000	350			
Presença ignorada com recusa à comunicação	Entre grupos	12,357	1	12,357	12,772	0,000
	Dentro dos grupos	337,643	349	0,967		
	Total	350,000	350			
Ridicularização	Entre grupos	1,730	1	1,730	1,733	0,189
	Dentro dos grupos	348,270	349	0,998		
	Total	350,000	350			
Desvalorização	Entre grupos	7,487	1	7,487	7,628	0,006
	Dentro dos grupos	342,513	349	0,981		
	Total	350,000	350			
Isolamento e crítica	Entre grupos	3,791	1	3,791	3,822	0,051
	Dentro dos grupos	346,209	349	0,992		
	Total	350,000	350			

Fonte: dados da pesquisa.

Em razão da acessibilidade do pesquisador, as amostras correspondentes aos trabalhadores terceirizados de tomadores públicos e privados apresentaram discrepância, sendo 350 prestadores de serviços para órgãos públicos e 50 para trabalhadores prestadores de serviços a tomadores privados. Entretanto, mesmo com a discrepância na amostra, como não foram encontradas informações que indicassem as proporções de terceirização entre tomadores públicos e privados, optou-se por dar continuidade à realização da análise de variância.

A hipótese H6 afirmava haver variação de percepção sobre o assédio moral pelos trabalhadores terceirizados em razão da natureza jurídica do tomador de serviço. Realizada a Anova, verificou-se que a percepção do fenômeno em estudo apresenta variação em três das cinco dimensões: **subutilização** (*Sig.* = 0,000), **presença ignorada com recusa à comunicação** (*Sig.* = 0,000) e **desvalorização** (*Sig.* = 0,006). As dimensões se explicam da seguinte forma:

- (i) dimensão **subutilização**, quando **sou obrigado a fazer tarefas absurdas ou inúteis, meus esforços e acertos são desprezados, eu sou provocado até reagir de maneira agressiva, avaliam meu trabalho de maneira injusta, minhas decisões são sempre contestadas, as pessoas que me apoiam são pressionadas para se afastarem de mim e sou caluniado nas minhas ausências;**
- (ii) dimensão **presença ignorada com recusa à comunicação**, em que **não consigo falar com ninguém, todos me evitam, as pessoas estão deixando de falar comigo, minha presença é ignorada, as pessoas agem como se não me vissem, as pessoas olham para mim com desprezo, insinuem ou fazem correr o boato que tenho um problema psicológico e hostilizam ou zombam de minhas convicções políticas; e**
- (iii) dimensão **desvalorização**, na qual **minhas falhas e erros são extremamente valorizados, eu sou desvalorizado frente a meus colegas de trabalho e fazem circular boatos falsos e infundados a meu respeito.**

Pelo mesmo fundamento já destacado em análises anteriores de hipóteses, pode-se afirmar que a percepção de assédio moral pelos trabalhadores terceirizados varia em razão da natureza do tomador de serviço.

Hipótese H6 corroborada.

4.3.6. H7 – A percepção de assédio moral pode variar em razão da idade do trabalhador.

Tabela 14 – Análise de Variância (ANOVA) em razão da Idade

Fonte		Soma dos Quadrados	gl	Média dos Quadrados	F	Sig.
Subutilização	Entre grupos	7,267	3	2,422	2,464	0,062
	Dentro dos grupos	337,260	343	0,983		
	Total	344,528	346			
Presença ignorada com recusa à comunicação	Entre grupos	,625	3	0,208	0,235	0,872
	Dentro dos grupos	304,048	343	0,886		
	Total	304,673	346			
Ridicularização	Entre grupos	3,740	3	1,247	1,265	0,286
	Dentro dos grupos	338,142	343	0,986		
	Total	341,882	346			
Desvalorização	Entre grupos	10,295	3	3,432	3,597	0,014
	Dentro dos grupos	327,242	343	0,954		
	Total	337,537	346			
Isolamento e crítica	Entre grupos	11,248	3	3,749	3,831	0,010
	Dentro dos grupos	335,698	343	0,979		
	Total	346,946	346			

Fonte: dados da pesquisa.

A idade é a última variável categórica analisada nesta pesquisa. Os trabalhadores foram divididos em quatro grupos, sendo eles: (i) até 24 anos; (ii) acima de 24 até 30 anos; (iii) acima de 30 até 45 anos; e (iv) acima de 45 anos.

Valendo-se do mesmo critério de análise de variância, considerando a hipótese H_0 rejeitada quando o Sig. inferior a 0,05, o resultado da Anova indica que a percepção de assédio pelo trabalhador terceirizado nas dimensões **desvalorização** e **isolamento e críticas** sofre variações em razão da idade. Tais dimensões se confirmam quando:

- (i) dimensão **desvalorização**, na qual **minhas falhas e erros são extremamente valorizados, eu sou desvalorizado frente a meus colegas de trabalho e fazem circular boatos falsos e infundados a meu respeito**; e
- (ii) dimensão **isolamento e crítica**, caracterizada por **não passam minhas chamadas telefônicas, ou dizem que eu**

não estou, meu trabalho é criticado destrutivamente e hostilizam ou zombam de minhas convicções políticas.

Assim, tem-se H7 corroborada.

4.4. Sinopse do Teste de Hipóteses

Para uma melhor visualização do teste das hipóteses preestabelecidas nesta pesquisa, o quadro a seguir apresenta uma visão sintética de todas as hipóteses em razão da percepção de assédio moral na terceirização de mão de obra.

Quadro 8 – Quadro sinóptico do resultado do Teste das Hipóteses.

HIPÓTESE	DESCRIÇÃO	RESULTADO	DIMENSÕES (FATORES)
H1	A percepção de assédio moral ocorre entre 4% e 16% dos trabalhadores terceirizados.	CORROBORADA	TODAS
H2	A percepção de ser assediado moralmente varia em razão do sexo.	REJEITADA	-
H3	A percepção de ser assediado moralmente sofre variações em razão do tempo de prestação de serviço ao mesmo tomador.	REJEITADA	-
H4	A percepção de ser assediado moralmente varia em relação à natureza da atividade desenvolvida pelo trabalhador terceirizado.	CORROBORADA	<ul style="list-style-type: none"> • Presença ignorada com recusa à comunicação.
H5	A percepção de assédio moral varia em razão do nível de satisfação com o ambiente de trabalho.	CORROBORADA	<ul style="list-style-type: none"> • Subutilização; • Presença ignorada com recusa à comunicação; • Desvalorização; • Isolamento e crítica
H6	A percepção de ser assediado moralmente diverge conforme a natureza do tomador de serviço, se público ou privado.	CORROBORADA	<ul style="list-style-type: none"> • Subutilização; • Presença ignorada com recusa à comunicação; • Desvalorização.
H7	A percepção de assédio moral varia em razão da idade do trabalhador.	CORROBORADA	<ul style="list-style-type: none"> • Desvalorização; • Isolamento e crítica.

Fonte: dados da pesquisa.

A partir do quadro acima é possível identificar uma peculiaridade em relação ao Fator 3, cuja denominação foi dada pela dimensão **ridicularização**, explicada pelas variáveis **ridicularizam ou zombam de minha vida particular**;

minha vida particular é criticada, fazem circular boatos falsos e infundados a meu respeito, as pessoas que me apoiam são pressionadas para se afastarem de mim, sou caluniado nas minhas ausências e insinuem ou fazem correr o boato que tenho um problema psicológico.

Em nenhuma das situações de percepção de assédio moral apresentadas pelas hipóteses de dois a sete, há variação na dimensão **ridicularização**, donde se pode concluir que a percepção de assédio moral pelos trabalhadores terceirizados não sofre variação em relação a essa dimensão em razão do sexo, tempo de prestação de serviço ao mesmo tomador, natureza da atividade desempenhada, nível de satisfação com o ambiente de trabalho, natureza jurídica do tomador de serviço, se público ou privado, e idade.

Por outro lado, considerando apenas a hipóteses corroboradas, verifica-se que as dimensões que mais vezes se repetem quanto à variação de percepção de assédio moral pelos trabalhadores terceirizados são **presença ignorada com recusa à comunicação** (fator 2) e **desvalorização** (fator 4), apresentando-se três vezes cada uma.

Feitas tais análises e discussões, passa-se às considerações finais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa, Percepções de Assédio Moral na Terceirização de Mão de Obra, teve sua deflagração a partir da seguinte questão: O trabalhador terceirizado se percebe moralmente assediado no seu *locus* de trabalho, ou seja, na organização à qual presta serviço?

A revisão da literatura acerca de assédio moral, especialmente os ensinamentos de Freitas, Heloani e Barreto (2009) e Hirigoyen (2010b), trouxe dois aspectos primordiais para a configuração do fenômeno: tempo, pelo menos seis meses, e constância ou frequência. Visando solucionar a questão chave da pesquisa, o objetivo principal da pesquisa se delineou como sendo investigar a opinião do trabalhador terceirizado acerca da percepção de ser moralmente assediado.

A partir desse caminho trilhado com fulcro no problema de pesquisa e no objetivo principal, considerando ainda os percentuais de trabalhadores moralmente assediados em diversos países pelo mundo, conforme destacado pelo *site* Assédiomoral.org (2004?) e Leymann (2009), delineou-se a Hipótese 1 deste trabalho, segundo a qual a percepção de assédio moral ocorre entre 4% (quatro por cento) e 16% (dezesseis por cento) dos trabalhadores terceirizados.

Tendo por base a análise de cada nível de percepção dentre as 20 variáveis explicativas do fenômeno em estudo, donde se pode constatar que entre 4,25% e 18% dos trabalhadores terceirizados entrevistados afirmaram perceber moderada ou frequentemente pelo menos uma situação caracterizadora do assédio moral, foi possível não rejeitar a primeira hipótese testada.

Superada essa primeira etapa da pesquisa, secundariamente, buscou-se responder a outra questão:

Há variações de percepção acerca do assédio moral por parte do trabalhador terceirizado em razão das seguintes variáveis categóricas: sexo, tempo de prestação de serviço ao mesmo tomador, natureza da atividade desenvolvida pelo trabalhador terceirizado, nível de satisfação com o ambiente de trabalho, natureza jurídica do tomador de serviço e idade?

Um dos objetivos secundários, destacado como um passo necessário para que se respondesse a questão secundária da pesquisa, também foi alcançado. Realizada a análise fatorial, as variáveis inerentes ao assédio moral foram agregadas em cinco dimensões: (i) **subutilização**, (ii) **presença ignorada com recusa à comunicação**, (iii) **ridicularização**, (iv) **desvalorização** e (v) **isolamento e crítica**. Apenas as variáveis com valores absolutos superiores a 0,4 foram consideradas.

Com a distribuição das variáveis em fatores, foi possível conceituar operacionalmente o assédio moral dentro da lógica desta pesquisa, o qual se apresenta como **o terror psicológico que gera no trabalhador a percepção de frequente subutilização, presença ignorada com recusa à comunicação, ridicularização, desvalorização, isolamento e crítica**.

A partir da agregação das variáveis em fatores ou dimensões, tornou-se possível responder a segunda questão e analisar as demais hipóteses apresentadas, tendo por instrumento estatístico a realização de uma Anova em razão de seis variáveis categóricas. Em suma, o resultado foi o seguinte:

- Hipótese 2 (H2): A percepção de ser assediado moralmente varia em razão do sexo = **rejeitada**. Em nenhuma das dimensões analisadas o resultado do índice de significância foi inferior a 0,05, o que confirma H_0 da Anova;
- Hipótese 3 (H3): A percepção de ser assediado moralmente sofre variações em razão do tempo de prestação de serviço ao mesmo tomador = **rejeitada**. Assim como em razão do sexo, as dimensões do assédio moral analisadas não trouxeram *Sig.* inferior a 0,05;
- Hipótese 4 (H4): A percepção de ser assediado moralmente varia em relação à natureza da atividade desenvolvida pelo trabalhador terceirizado = **corroborada**. Conforme apresentado na Tabela 10, a dimensão **presença ignorada com recusa à comunicação** apresentou *Sig.* igual a 0,001, inferior a 0,05, o que não rejeita a hipótese que dependendo da atividade

desempenhada pelo trabalhador terceirizado, sua percepção sobre as situações caracterizadoras do assédio moral podem variar;

- Hipótese 5 (H5): A percepção de assédio moral varia em razão do nível de satisfação com o ambiente de trabalho = **corroborada**. A Tabela 11 traz os resultados da análise de variância que testou esta hipótese e não rejeita a variação de percepção em relação a 4 (quatro) das 5 (cinco) dimensões: **subutilização** (*Sig.* = 0,000); **presença ignorada com recusa à comunicação** (*Sig.* = 0,000); **desvalorização** (*Sig.* = 0,013); e **isolamento e crítica** (*Sig.* = 0,005).
- Hipótese 6 (H6): A percepção de ser assediado moralmente diverge conforme a natureza do tomador de serviço, se público ou privado = **corroborada**. Em três dimensões foram apresentadas variações: **subutilização** (*Sig.* = 0,000); **presença ignorada com recusa à comunicação** (*Sig.* = 0,000); e **desvalorização** (*Sig.* = 0,006). Destaque-se que a natureza jurídica do tomador de serviço é fator preponderante para influência do *locus* de trabalho;
- Hipótese 7 (H7): A percepção de assédio moral varia em razão da idade do trabalhador = **corroborada**. Em razão da idade, ou variações nas dimensões **desvalorização** (*Sig.* = 0,014); e **isolamento e crítica** (*Sig.* = 0,010).

Dos fatores apresentados pela pesquisa, conforme outrora fora destacado, a dimensão **ridicularização** não sofreu variação em nenhuma das hipóteses construídas na pesquisa.

Com base nos relatos acima, a questão secundária desta pesquisa foi respondida e o segundo objetivo específico foi alcançado, afirmando-se que em razão do sexo e do tempo de prestação de serviço ao mesmo tomador não há variação de percepção. No entanto, em relação à natureza da atividade desenvolvida pelo trabalhador terceirizado, ao nível de satisfação com o ambiente de trabalho, à natureza jurídica do tomador de serviço e à idade, há variação quanto à percepção do fenômeno assédio moral por parte do trabalhador terceirizado.

Sob uma óptica teórica, as informações trazidas nesta pesquisa agregam-se a outros estudos acerca do assédio moral, inserindo dentro do contexto deste fenômeno uma categoria de trabalhadores que se caracteriza pela precariedade das suas relações de trabalho (DRUCK; BORGES, 2002). Ainda mais, enaltece a variabilidade própria do assédio moral, configurada pela subjetividade que lhe é peculiar.

Ademais, a constatação de que um percentual de 1,5% a 18% dos trabalhadores terceirizados percebem-se vítimas de situações indicativas de assédio moral, pelo menos moderadamente, dentro de uma variação percentual apresentada por Leymann (2009) e Assédiomoral.org (2004?), parece contribuir para a constatação de precariedade da terceirização admitida por Druck e Borges (2002), bem como pelo Dieese (2003).

Contudo, o presente trabalho apresentou limitações de escopo passíveis de ser superadas em estudos futuros. Dentre elas, destaca-se a restrição espacial da pesquisa, limitada à Região Metropolitana de Fortaleza, a necessidade de uma melhor distribuição amostral, especialmente em razão de algumas variáveis categóricas, visando a uma melhor representatividade da população pesquisada, e a ampliação dos estudos de comparabilidade.

Por fim, considerando a subjetividade do fenômeno estudado e das características próprias da terceirização de mão de obra, entendendo ser o assédio moral influenciado por diversas variáveis, especialmente de natureza cultural, já sendo configurado, em alguns casos, como parte da cultura organizacional de empresas e outras organizações, muito bem demonstrado por Araújo (2012), assim como realizado por Gonzalez de Rivera e Rodríguez Abuin (2005) no contexto espanhol, é relevante o desenvolvimento de um instrumento de pesquisa que melhor se adapte à realidade brasileira, tentando compreender as peculiaridades que envolvem o trabalhador brasileiro, peculiaridades estas que possibilitam entender determinadas atitudes fora de um contexto de assediador e assediado.

REFERÊNCIAS

ALGRESTI, A.; FINLAY, B. *Métodos estatísticos para as ciências sociais*. 4. ed. Tradução: Lori Viali. Porto Alegre: Penso, 2012.

ALLEN, S.; CHANDRASHEKAR, A. Outsourcing services: the contract is just the beginning. *Business Horizons*. March-April, 2000.

ARANHA, F.; ZAMBALDI, F. *Análise fatorial em Administração*. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

ARAÚJO, A. R. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012.

ASSEDIOMORAL.ORG. *Estatística de assedio moral na Europa (2004?)*. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article44>>. Acesso em: 15 set. 2012.

BACCHI, G. A. Entre o tripalium e a resiliência: um estudo sobre a correlação entre o assédio moral e a resiliência. *Dissertação de mestrado*. Fortaleza: UECE, 2011.

BALERA, W. Implicações de uma decisão sobre terceirização. *Revista Eletrônica da Faculdade de Direito da PUC-SP*. v.1. 2008. Disponível em: <<http://revistas.pucsp.br/index.php/red/article/view/729/505>>. Acesso em: 23 out. 2011.

BARBETTA, P. A. *Estatística aplicada às ciências sociais*. 5. ed. Florianópolis: Editora da UFSC, 2004.

BATEMAN, T. S.; SNELL, S. A. *Administração: novo cenário competitivo*. 2. ed. Tradução: Bazán Tecnologia e Linguística Ltda. São Paulo: Atlas, 2006.

BERNSTORFF, V. H. *Terceirização: problema ou solução?* Disponível em: <[HTTPS://www13.bb.com.br/portal/bb/unv/dwn/Terceirizacao.pdf](https://www13.bb.com.br/portal/bb/unv/dwn/Terceirizacao.pdf)>. Acesso em: 22 out. 2011.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil (1988)*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 06 maio 2013.

BRASIL. *Lei complementar nº 101*, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm>. Acesso em: 06 de maio 2013.

BRASIL. *Código Civil (2002)*: lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 06 maio 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 867/2005-071-15-40.8. *Acórdão*, 6ª turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, Brasília, DF, 30 de abril de 2008. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/index.jsp>>. Acesso em: 06 maio 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 29840-58.2005.5.14.0004. *Acórdão*, 6ª turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, Brasília, DF, 24 de março de 2010a. Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=A-AIRR%20-%2029840-58.2005.5.14.0004&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAA2/VAAA&dataPublicacao=09/04/2010&query=Agravo%20and%2029840>>. Acesso em: 06 maio 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista nº 120100-88.2005.5.03.0037. *Acórdão*, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, Brasília, DF, 14 de maio de 2010b. Disponível em:

<<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=120100&digitoTst=88&anoTst=2005&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0037>>. Acesso em: 06 maio 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331, Brasília, DF, 27, 30 e 31 de maio de 2011a. In: _____ . *Súmulas*. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 06 maio 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. OJ nº 383, Brasília, DF, 27, 30 e 31 de maio de 2011b. In: _____ .

Orientações jurisprudenciais. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html#TEMA383>. Acesso em: 06 maio 2013.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação declaratória de constitucionalidade, Brasília, DF, 9 de setembro de 2011c. *Acórdão...* Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=16&classe=ADC&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em: 06 maio 2013.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental no Agravo de Instrumento nº 798918 – ES, Primeira Turma, Relator Ministro Dias Toffoli, Brasília, DF, 21 de agosto de 2012. In: _____. *Jurisprudência*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28ass%E9dio+moral%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/dxgzxhd>>. Acesso em: 06 maio 2013.

BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Atividade Legislativa. Projeto de Lei e Outras Proposições. *Resultado da pesquisa...* Brasília: Câmara, 2013a. Disponível em: <http://www.camara.leg.br/sileg/Prop_lista.asp?formulario=formPesquisaPorAssunto&Ass1=&co1=+AND+&Ass2=&co2=+AND+&Ass3=ass%C3%A9dio+moral&Submit2=Pesquisar&sigla=&Numero=&Ano=&Autor=&Relator=&dtInicio=&dtFim=&Comissao=&Situacao=&pesqAssunto=1&OrgaoOrigem=todos>. Acesso em: 16 nov. 2013.

BRASIL. Congresso. Senado Federal. Portal Atividade Legislativa. Projetos e Matérias Legislativas. *Resultado da pesquisa...* Brasília: Senado, 2013b. Disponível em: <[BURRELL, G.; MORGAN, G. *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. London: Heinemann Educational Books, 1979.](http://www.senado.leg.br/atividade/materia/consulta.asp?Tipo_Cons=8&orderby=6&hid_comissao=TOD++TODAS&hid_status=TOD++TODAS&str_tipo=&selAtivo=&selInativo=&radAtivo=S&txt_num=&txt_ano=&sel_tipo_norma=&txt_num_norma=&txt_ano_norma=&sel_assunto=&sel_natureza=&sel_tipo_autor=&txt_autor=&sel_partido=&sel_uf=&txt_relator=&ind_relator_atual=S&sel_comissao=&txt_assunto=Ass%E9dio+Moral&tip_palavra_chave=T&rad_trmt=T&sel_situacao=&ind_status_atual=A&dat_situacao_de=&dat_situacao_ate=&txt_tramitacao=&dat_apresentacao_de=&dat_apresentacao_ate=>. Acesso em: 16 nov. 2013.</p>
</div>
<div data-bbox=)

CAIRO-JÚNIOR, J. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. Salvador: JusPodivm, 2012.

CASSAR, V. B. *Direito do trabalho*. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

CEARÁ. Secretaria do Planejamento e Gestão. *Manual de prevenção e combate ao assédio moral na Administração pública*. Fortaleza: Seplag, [2009?]. Disponível em: <<http://www.gestaodoservidor.ce.gov.br/servidor/images/stories/manuais/bt7.pdf>>. Acesso em: 13 ago. 2013.

CORRAR, L. J.; PAULO, E.; DIAS-FILHO, J. M. (coord.). *Análise multivariada: para cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia*. São Paulo: Atlas, 2007.

COSTA, M. O. *Formalização do emprego e inserção precária: duas faces do mercado de trabalho da RMF*. Fortaleza: IDT, 2011.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil*. São Paulo: Dieese, 2003. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAF91A9E060F/Prod03_2007.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2012.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000*. São Paulo: Dieese, 2012. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/livro/2012/livroSituacaoTrabalhoBrasil.pdf>>. Acesso em: 09 jul. 2013.

DRUCK, G.; BORGES, A. Terceirização: balanço de uma década. *Caderno CRH*, Salvador, n. 37, p. 111-139, jul./dez. 2002.

FOUCAULT, M. *Microfísica do poder*. 26. ed. Organização, introdução e revisão técnica: Roberto Machado. São Paulo: Graal, 2013.

FREITAS, M. E.; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GIRAUDEAU, M. O. *Terceirização e responsabilidade do tomador de serviços*. São Paulo: LTr, 2010.

GONZALEZ DE RIVERA, J.L.; RODRÍGUEZ-ABUIN, M.J. *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo: el LIPT-60*. Madrid: Editorial EOS, 2005. Disponível em: <<http://www.anacasit.asociacionespamplona.es/files/23-4153-document/manual->

lipt60.pdf?go=3d7fa7fcaa728fb8ffa0d409a15d4f9e2c091d461675aba74169517c0e19abb48e80b19756dbc62d2b78b65fa36cfa949fc8784783a68110>. Acesso em: 05 set. 2012.

HALL, R. H. *Organizações: estruturas, processos e resultados*. 8. ed. Tradução: Roberto Galman. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

HIRIGOYEN, M. F. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. 12. ed. Tradução: Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010a.

HIRIGOYEN, M. F. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 5 ed. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010b.

JORGE-NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. Q. P. *Direito do trabalho*. Tomo I. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

LEYMANN, H. *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. 14. ed. Rororo aktuell. Hamburg: Rowohlt, 2009.

LOPES-JÚNIOR, E. P.; PAIVA, T. A.; MUZZIO, H. COSTA, F. J. Rigidez e subjetividades: uma análise cultural em uma organização policial. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro 45(6):1821-45, nov./dez. 2011.

MALHOTRA, N. K. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Fundamentos de metodologia científica*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARQUES-JÚNIOR, F. A. *Assédio moral no ambiente de trabalho: questões sociojurídicas*. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, S. P. *Assédio moral no emprego*. São Paulo: Atlas, 2012.

MORGAN, S. J. (Editor). *The human side of outsourcing: psychological theory and management practice*. Union King: Wiley-BalckWell, 2009. Disponível em: <http://books.google.com.br/books?id=NFYfIEiJ4voC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 29 abr. 2012.

PAIVA, T. A.; PINTO, F. R.; PINHEIRO, D. R. C.; BACHI, G. Percepção de assédio moral pelo trabalhador terceirizado do setor público. *Artigo em construção*. Fortaleza: UECE, 2014.

PAMPLONA-FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8838>>. Acesso em: 30 abr. 2012.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do spss*. 4. ed. Lisboa: Sílabo, 2005.

PINTO, F. R. *Evasão fiscal e estratégia empresarial: a percepção de empresários brasileiros*. 2008. 268 f. Tese (Doutorado em Gestão de Empresas) – Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal, 2008.

POPPER, K. *A lógica da pesquisa científica*. 12. ed. Tradução: Leonidas Hegenberg e Octanny Silveira da Mota. São Paulo: Cultrix, 2006.

RAMOS, L. L. G.; GALIA, R. W. *Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SARAIVA, L. A. S.; MOURA, S. R. Práticas políticas em relações empresariais de terceirização: um estudo de caso. *Revista Economia & Gestão* – v. 10, n. 24, set/dez. 2010.

SETH, M.; SETHI, D. Human resource outsourcing: analysis based on literature review. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 2, No. 2, April 2011

SHELTON, T. L. Mobbing, bullying, & harassment: a silent dilemma in the workplace. *Research Papers*. 2011. Paper 149. Disponível em: <http://opensiuc.lib.siu.edu/g_s_rp/149>. Acesso em: 16 jul. 2013.

SILVA, J. A. *Curso de direito constitucional positivo*. 35. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

SINDEPRESTEM - Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São PAULO. *6ª Pesquisa setorial 2011/2012*. São Paulo: Sindeprestem, 2012.

Disponível em:

<http://www.asserttem.com.br/pdfs/Pesquisa_Setorial_Versao_Final_2012.pdf>.

Acesso em: 2 dez. 2013.

VENOSA, S. S. *Direito Civil: responsabilidade civil*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

VIEIRA, Z. M. R. A. *Metamorfose no trabalho industrial: um estudo sobre os impactos da terceirização na cultura organizacional*. Rio de Janeiro: E-papers, 2009.

Disponível em: <http://books.google.com.br/books?id=XxD2MAmFI-gC&pg=PA47&lpg=PA47&dq=cultura+organizacional+terceiriza%C3%A7%C3%A3o&source=bl&ots=ZFF4Wn1ODq&sig=veNS0JCQthUDfY31fKVCoIT0yh4&hl=pt-BR&ei=gyWjTq6PLsfb0QHg_tSnBQ&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CB8Q6AEwADgK#v=onepage&q&f=false>.

Acesso em: 16 out. 2011.

WEISZFLOG, W. (editor). *Michaelis moderno dicionário da língua portuguesa*:

dicionário de Português online. São Paulo: Melhoramentos, 2012. Disponível em:

<<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php>>.

Acesso em: 03 mar. 2014.

APÊNDICES

INSTRUMENTO DE PESQUISA

1. Qual a natureza do ramo de atividade para o qual você presta serviço?
 - a) Público
 - b) Privado

2. Há quanto tempo você presta serviço para o mesmo tomador de serviço?
 - a) Menos de 1 (um) ano
 - b) De 1 (um) a 5 (cinco) anos
 - c) Mais de 5 (cinco) anos

3. Qual a natureza da atividade desempenhada por você?

<ol style="list-style-type: none"> a) <input type="checkbox"/> Asseio e Conservação b) <input type="checkbox"/> Atividade de Nível Superior c) <input type="checkbox"/> Condução de Veículos d) <input type="checkbox"/> Informática e) <input type="checkbox"/> Secretária 	<ol style="list-style-type: none"> f) <input type="checkbox"/> Técnico de Nível Médio g) <input type="checkbox"/> Telefonia h) <input type="checkbox"/> Vigilância i) <input type="checkbox"/> Outra
--	--

Qual? _____

4. Em uma escala de satisfação em que 1 (um) indica totalmente insatisfeito, 2 (dois) pouco insatisfeito, 3 (três) indiferente, 4 (quatro) pouco satisfeito e 5 (cinco) totalmente satisfeito, indique o seu grau de satisfação com o seu ambiente de trabalho.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. A seguir, há situações que você pode sofrer ou já ter sofrido em seu ambiente de trabalho. Pedimos para que você aponte o quanto já vivenciou essas situações. Marque o número que melhor corresponde a sua percepção, conforme legenda a seguir.

LEGENDA:

(1) Se nunca vivencia essa conduta; (2) Se raramente vivencia; (3) Se vivencia moderadamente; (4) Se vivencia frequentemente; (5) Se sempre vivencia.

Não passam minhas chamadas telefônicas, ou dizem que eu não estou	1	2	3	4	5
Meu trabalho é criticado destrutivamente	1	2	3	4	5
Minha vida particular é criticada	1	2	3	4	5
As pessoas olham para mim com desprezo	1	2	3	4	5
Minha presença é ignorada, as pessoas agem como se não me vissem	1	2	3	4	5
As pessoas estão deixando de falar comigo	1	2	3	4	5
Não consigo falar com ninguém, todos me evitam	1	2	3	4	5
Eu sou desvalorizado frente a meus colegas de trabalho	1	2	3	4	5
Fazem circular boatos falsos e infundados a meu respeito	1	2	3	4	5
Insinuam ou fazem correr o boato que tenho um problema psicológico	1	2	3	4	5
Hostilizam ou zombam de minhas convicções políticas	1	2	3	4	5
Ridicularizam ou zombam de minha vida particular	1	2	3	4	5
Avaliam meu trabalho de maneira injusta	1	2	3	4	5
Minhas decisões são sempre contestadas	1	2	3	4	5
Sou obrigado a fazer tarefas absurdas ou inúteis	1	2	3	4	5
Eu sou provocado até reagir de maneira agressiva	1	2	3	4	5
As pessoas que me apoiam são pressionadas para se afastarem de mim	1	2	3	4	5
Meus esforços e acertos são desprezados	1	2	3	4	5
Sou caluniado nas minhas ausências	1	2	3	4	5
Minhas falhas e erros são extremamente valorizados	1	2	3	4	5

6. Qual seu sexo?

- a) Masculino
- b) Feminino

7. Qual sua idade?

- a) Até 24 anos
- b) Acima de 24 até 30 anos
- c) Acima de 30 até 45 anos
- d) Acima de 45

8. Qual o seu estado civil?

- a) Solteiro (a)
- b) Casado (a)
- c) Outro

9. Qual a sua renda pessoal mensal?

- a) Até R\$ 750,00
- b) Acima de R\$ 750,00 até R\$ 1.500,00
- c) Acima de R\$ 1.500,00 até R\$ 3.000,00
- d) Acima de R\$ 3.000,00

ANEXOS

ANEXO I - TERMOS UTILIZADOS NAS PESQUISAS SOBRE *MOBBING*

Figura 4 – Definitions and terms used by researches In describing “mobbing” in the workplace.

TABLE 1. Definitions and terms used by researchers			6
In describing “mobbing” in the workplace			
Reference	Terms	Definition	
Brodsky (1976)	Harassment	Repeated and persistent attempts by a person to torment, wear down, frustrate, or get a reaction from another person; it is treatment which persistently provokes, pressures, frightens, intimidates or otherwise cause discomfort in another person	
Thylefors (1987)	Scapegoating	One or more persons who during a period of time are exposed to repeated, negative actions from one or more other individuals	
Matthiesen, Raknes & Rrokkum (1989)	Mobbing	One or more person’s repeated and enduring negative reactions and conducts targeted at one or more person of their work group	
Leymann (1990)	Mobbing/ Psychological terror	Hostile and unethical communication that is directed in a systematic way by one or more persons, mainly towards one targeted individual	
Kile (1990a)	Health endangering leadership	Continuous humiliating and harassing acts of long duration conducted by a superior and expressed overtly or covertly	
Wilson (1991)	Workplace	The actual disintegration of an employee’s fundamental self, resulting from an employer’s or supervisor’s perceived or real continual and deliberate malicious treatment	
Ashforth (1994)	Petty tyranny	A leader who lords his power over others through arbitrariness and self aggrandizement, the belittling of subordinates, showing lack of consideration, using a forcing style of conflict resolution, discouraging initiative and the use of non-contingent punishment	
Vartia (1993)	Harassment	Situations where a person is exposed repeatedly and over time to negative action on the part of one or more persons	
Bjorkqvist, Osterman (1994)	Harassment	Repeated activities, with the aim of bringing mental (but sometimes also physical) pain, and directed towards one or more individual who, for one reason or another, are not able to defend themselves	
Adams (1992a)	Bullying	Persistent criticism and personal abuse in public or private, which humiliates and demeans a person	

Fonte: Shelton (2011, p. 6)