

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA (UESB) PROGRAMA DE
PÓS-GRADUAÇÃO EM LINGUÍSTICA (PPGLIN)**

THALYRA SANTANA SILVA LEÃO

**POSIÇÃO-SUJEITO ASSEDIADOR NA DISCURSIVIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL
EM PROCESSOS TRABALHISTAS NO ÂMBITO EMPRESARIAL**

**VITÓRIA DA CONQUISTA – BAHIA
Maio de 2020**

THALYRA SANTANA SILVA LEÃO

**POSIÇÃO-SUJEITO ASSEDIADOR NA DISCURSIVIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL
EM PROCESSOS TRABALHISTAS NO ÂMBITO EMPRESARIAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Linguística (PPGLin), da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), como requisito parcial e obrigatório para obtenção do título de Mestra em Linguística.

Área de Concentração: Linguística
Linha de Pesquisa: Texto, Significado e Discurso

Orientador: Prof. Dr. Jorge Viana Santos

Coorientadora: Profa. Dra. Maria da Conceição
Fonseca-Silva

VITÓRIA DA CONQUISTA – BAHIA
Maio de 2020

- L576p Leão, Thalyra Santana Silva
 Posição-sujeito assediador na discursivização de assédio moral em processos trabalhistas no âmbito empresarial; Thalyra Santana Silva Leão; orientador: Jorge Viana Santos; Coorientadora: Maria da Conceição Fonseca-Silva. - Vitória da Conquista, 2020.
 104 f.
- Dissertação (mestrado – Programa de Pós-Graduação em Linguística) -- Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2020.
 Inclui Referência F. 100-104
1. Assédio Moral. 2. Empresa. 3. Trabalho. 4. Análise de Discurso. 5. Posição-Sujeito. I. Santos, Jorge Viana (orientador). II. Fonseca-Silva, Maria da Conceição (coorientadora). III. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. IV. Título.

Título em inglês: Subject position of harasser in discursivization of mobbing in labor processes in companies

Palavras-chave em inglês: 1. Mobbing. 2. Company. 3. Job. 4. Discourse Analysis. 5. Subject Position.

Área de concentração: Linguística

Titulação: Mestra em Linguística

Banca examinadora: Prof. Dr. Jorge Viana Santos (presidente); Profa. Dra. Maria da Conceição Fonseca-Silva (coorientadora); Profa. Dra. Joseane Silva Bittencourt (titular); Prof. Dr. Auterives Maciel Junior (titular).

Data da defesa: 29 maio de 2020

Programa de Pós-Graduação: Programa de Pós-Graduação em Linguística

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-9407-5596>

Lattes ID: <http://lattes.cnpq.br/8028238686098062>

THALYRA SANTANA SILVA LEÃO

**POSIÇÃO-SUJEITO ASSEDIADOR NA DISCURSIVIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL
EM PROCESSOS TRABALHISTAS NO ÂMBITO EMPRESARIAL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Linguística (PPGLIN), da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), como requisito parcial e obrigatório para obtenção de título de Mestre em Linguística.

Área de Concentração: Linguística

Linha de Pesquisa: Texto, Significado e Discurso

Orientador: Prof. Dr. Jorge Viana Santos

Coorientadora: Profa. Dra. Maria da Conceição
Fonseca-Silva

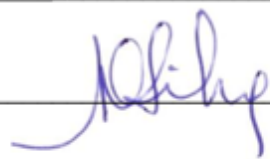
Data de Aprovação: 29 de maio de 2020.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Jorge Viana Santos (Presidente)
Instituição: UESB

Ass.: 

Profa. Dra. Maria da Conceição Fonseca
Silva (Coorientadora)
Instituição: UESB

Ass.: 

Profa. Dra. Joseane Silva Bittencourt
Instituição: UESB

Ass.: 

Prof. Dr. Auterives Maciel Júnior
Instituição: PUC/RJ

Ass.: 

A Deus, por sua infinita misericórdia.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, o meu porto seguro, a luz que ilumina o meu caminho, por ter me carregado no colo quando não pude caminhar sozinha, por ter me dado forças, coragem e perseverança quando tudo parecia obscuro.

Ao Programa de Pós-Graduação em Linguística (PPGLIN), por ter oportunizado a minha formação em nível de mestrado, e à Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

À Capes: “O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001”.¹

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia (FAPESB), pela bolsa de mestrado, a qual me permitiu dedicar, exclusivamente, ao desenvolvimento desta pesquisa.

Ao professor Dr. Jorge Viana Santos, meu orientador, pelos valiosos ensinamentos, pela paciência e dedicação, por exercer o magistério com disciplina e organização. Sou grata pela oportunidade que tive de aprender com ele a fazer pesquisa de excelência. Minha admiração e carinho.

À professora Dra. Maria da Conceição Fonseca-Silva, minha coorientadora, pelos ensinamentos, pela experiência de vida que ultrapassou a esfera acadêmica, por sua dedicação e profissionalismo para com o ensino público. Minha admiração e carinho.

Aos professores membros da Banca de Qualificação Profa. Dra. Joseane Silva Bittencourt e a Profa. Dra. Gerenice Ribeiro de Oliveira Cortes pelas valiosas contribuições. Meu carinho e agradecimento.

Aos membros titulares da Banca de Defesa, Prof. Dr. Auterives Maciel Junior e Profa. Dra. Joseane Silva Bittencourt pelas valiosas contribuições. Minha admiração e carinho.

Ao corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Linguística, pelo conhecimento compartilhado. Muito obrigada.

Aos funcionários do Programa de Pós-Graduação em Linguística e do Programa de Pós-Graduação em Memória: Linguagem e Sociedade, pela atenção e solicitude. Obrigada.

¹ Forma padrão em conformidade com Portaria CAPES nº 206/2018 e esclarecimento do Ofício Circular nº 19/2018-CPG/CGSI/DPB/CAPES.

Aos membros do Grupo de Pesquisa em Análise de Discurso (GPADIS) e aos colegas da turma do mestrado pela troca de experiência e momentos vividos. Obrigada a todos.

À Ane pela relevante contribuição à minha formação, principalmente na elaboração dos trabalhos acadêmicos e no entendimento das teorias linguísticas tão estranhas à minha formação acadêmica da graduação. Sou grata por sua disponibilidade em compartilhar seu conhecimento comigo, por me ouvir e pelos conselhos que foram de grande valia nesta caminhada. Meu carinho e agradecimento.

À Nayane, companheira de jornada, pela nossa convivência ao longo dessa jornada, pela sua disposição e contribuição em todas as etapas dessa pesquisa. Meu afeto e agradecimento!

À minha família, pelo apoio e por entender quando estive ausente para me dedicar com disciplina aos estudos. À minha mãe Luédna, que foi o meu ombro amigo, que me escutou e acalentou o meu coração todas as vezes em que precisei; ao meu pai Ronaldo, por ser aquele que trouxe o sorriso de volta ao meu rosto, pela espontaneidade e leveza com que me apoiou; à minha irmã Handara, que desde o início acreditou em mim, por me incentivar a ingressar no mestrado e que nunca duvidou da minha capacidade; à minha irmã Rebeca, que sempre esteve disponível e me auxiliou todas as vezes em que precisei. Amo vocês!

Ao meu amado esposo, Milton Leão, companheiro, amigo e paciente ouvinte. Obrigada pelo apoio incondicional, por me ajudar em todos os momentos e em todos os sentidos, até nas tarefas de casa. Sem você eu não teria conseguido. A você, o meu amor, infinito!

A todos, que, de alguma maneira contribuíram para o meu crescimento pessoal e intelectual, muito obrigada.

“Todo discurso é ocultação do inconsciente”

Michel Pêcheux

“Quem ousa estudar o assédio moral pressente a necessidade de interdisciplinaridade, porque é impossível captar minimamente o fenômeno somente com a ciência do Direito”

Mário Gonçalves Júnior

RESUMO

Neste trabalho, apresentamos resultados de pesquisa desenvolvida no Laboratório de Pesquisa em Análise de Discurso (LAPADIS), no Programa de Pós-graduação em Linguística (PPGLIN), da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), vinculado ao projeto temático denominado *Sentidos de Escravidão, Liberdade e Trabalho*. Teve como objetivo identificar quem ocupa a posição-sujeito assediador em processos trabalhistas de assédio moral no âmbito empresarial privado. Propôs responder a pergunta: quem ocupa a posição-sujeito assediador na discursivização do assédio moral nas ações trabalhistas no âmbito empresarial? Como desdobramento dessa questão de pesquisa, investigamos também: que efeito-sentido se constitui das condutas assediadoras encontradas nas ações trabalhistas de assédio moral no âmbito empresarial? Para responder a essas perguntas, levantamos as seguintes hipóteses: a) na discursivização das ações trabalhistas de assédio moral no âmbito empresarial, o superior hierárquico ocupa a posição de sujeito assediador; b) das condutas assediadoras encontradas nas ações trabalhistas de assédio moral no âmbito empresarial se constitui o efeito-sentido de violação da dignidade do trabalhador. O *corpus* foi constituído de 89 (oitenta e nove) processos trabalhistas de assédio moral no âmbito empresarial privado, datados do período entre os anos de 2014 a 2018, da Comarca de Vitória da Conquista – BA. Na análise, mobilizamos conceitos e pressupostos teóricos da Análise de Discurso estabelecidos por Michel Pêcheux (1969, 1975, 1978, 1982, 1983, 1984), especialmente a noção de posição-sujeito e efeito-sentido, bem como dialogamos com a área do conhecimento pertencente ao campo jurídico. Os resultados indicam: a) que o superior hierárquico ocupa a posição de sujeito assediador nas ações judiciais trabalhistas de assédio moral no âmbito empresarial; e b) que o efeito-sentido das práticas discursivas assediadoras encontradas nas ações trabalhistas de assédio moral no âmbito empresarial é o de violação da dignidade do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE

Assédio Moral. Empresa. Trabalho. Análise de Discurso. Posição-Sujeito

ABSTRACT

In this work, we present results of research developed at the Speech Analysis Research Laboratory (LAPADIS) in the Postgraduate Program in Linguistics (PPGLIN) of the State University of Southwest Bahia (UESB) linked to the thematic project called Senses of Slavery, Freedom and Work. It aimed to identify who occupies the harasser subject position in labor harassment processes in the private business environment. We propose to answer the following questions: who occupies the harasser subject position in the discursivization of moral harassment in labor actions in the business sphere? As an unfolding of this research question, we also investigated: what sense-effect is constituted by the harassing behaviors found in labor lawsuits of moral harassment in the business sphere? To answer these questions, we raised the following hypotheses: a) In the discursivization of labor harassment actions in the business environment, the superior occupies the position of harassing subject; b) From the harassing behaviors found in the labor lawsuits of moral harassment in the business environment, the effect of violating the dignity of the worker is constituted. The corpus consisted of 89 (eighty-nine) labor harassment lawsuits in the private business environment, dating from the period between 2014 and 2018, of the Vitória da Conquista District - BA. In the analysis, we mobilize concepts and theoretical assumptions of Discourse Analysis established by Michel Pêcheux (1969, 1975, 1978, 1982, 1983, 1984), especially the notion of subject-position and sense-effect, as well as dialoguing with the area of knowledge belonging to the legal field. The results indicate: a) That the hierarchical superior occupies the position of harassing subject in labor lawsuits for moral harassment in the business environment; and b) The sense-effect of the harassing discursive practices found in the labor lawsuits of moral harassment in the business environment is the violation of the dignity of the worker.

KEYWORDS

Mobbing. Company. Job. Discourse Analysis. Subject Position.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Arquivo analítico em números.....	25
Tabela 2 - Processos de empresas privadas com o tema assédio moral.....	25
Tabela 3 - Quantidade de processos de empresas privadas que contém ou que não contém os elementos caracterizadores do assédio moral no trabalho	25
Tabela 4 - Quantidade de processos que fazem parte do corpus analítico.....	26
Tabela 5 - Quantidade das sequências discursivas selecionadas	27
Tabela 6 - Tipos de assédio moral laboral do corpus.....	63
Tabela 7 - SDs selecionadas por funcionamento discursivo.....	71

LISTA DE ABREVIATURAS

AD – Análise de discurso

AAD – Análise automática de discurso

FD – Formação discursiva

FI – Formação ideológica

SD – Sequência discursiva

PL – Projeto de lei

LISTA DE SIGLAS

CC – Código Civil

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ - Conselho Nacional De Justiça

CP – Código Penal

CRFB - Constituição da República Federativa do Brasil

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IFMA - Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Maranhão

LAPADIS - Laboratório de Pesquisa em Análise de Discurso

PDF – Formato portátil de documento

PJe – Processo Judicial Eletrônico

PPGLIN - Programa de Pós-graduação em Linguística

STF - Supremo Tribunal Federal

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

UESB - Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	15
1.1 Considerações iniciais e justificativa do objeto de pesquisa	15
1.2 Considerações sobre o <i>corpus</i> e o percurso metodológico	18
1.3 Pressupostos teóricos	27
1.4 Organização e estrutura das seções.....	41
 2 O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO COMO EFEITO-SENTIDO DE VIOLAÇÃO DE UM BEM JURÍDICO TUTELADO	 42
2.1 Considerações iniciais.....	42
2.2 Percurso histórico dos principais estudos sobre assédio moral no trabalho	43
2.3 Tutela jurídica do assédio moral laboral no direito brasileiro	47
2.4 Conceito de assédio moral no trabalho	50
2.4.1 <i>Elementos caracterizadores do assédio moral no trabalho</i>	52
2.4.1.1 <i>Conduta intencional</i>	52
2.4.1.2 <i>Recorrência de conduta</i>	53
2.4.1.3 <i>Ataque à dignidade do trabalhador</i>	54
2.4.1.4 <i>Dano psíquico</i>	54
2.4.2 <i>Elementos caracterizadores do assédio moral considerados neste trabalho</i>	55
2.5 Tipos de assédio moral laboral	56
2.5.1 <i>Vertical descendente</i>	56
2.5.2 <i>Vertical ascendente</i>	57
2.5.3 <i>Horizontal</i>	57
2.5.4 <i>Misto</i>	57
2.6 Consequências do assédio moral no trabalho para a vítima.....	58
 3 POSIÇÃO-SUJEITO NA DISCURSIVIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM PROCESSOS TRABALHISTAS	 62
3.1 Considerações iniciais.....	62
3.2 Dados estatísticos do <i>corpus</i> analítico	62
3.3 Posição-sujeito assediador	64
3.4 Condutas por meio das quais o superior hierárquico se assujeita na posição-sujeito assediador e efeito-sentido em processos trabalhistas de assédio moral	69
3.4.1 <i>Assédio moral por meio da Ameaça</i>	71
3.4.1.1 <i>Ameaça de demissão</i>	72

3.4.1.2 Ameaça de violência física.....	75
3.4.1.3 Ameaça com violência física.....	76
3.4.2 Assédio moral por meio da agressão verbal.....	78
3.4.3 Assédio moral para forçar o trabalhador a pedir demissão	81
3.4.3.1 Por meio de isolamento	81
3.4.3.2 “Quem não aguenta pede para sair”	82
3.4.4 Assédio moral por meio de discriminação	84
3.4.4.1 Discriminação em razão da aparência física	84
3.4.4.2 Discriminação em razão da idade	85
3.4.4.3 Discriminação em razão da saúde.....	86
3.4.4.4 Discriminação em razão de gravidez	88
3.4.4.5 Discriminação em razão da orientação sexual	90
3.4.5 Assédio moral em razão da cobrança de direitos trabalhistas	91
3.4.6 Assédio moral em razão da cobrança de metas	93
 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	 97
 REFERÊNCIAS.....	 100

1 INTRODUÇÃO

1.1 Considerações iniciais e justificativa do objeto de pesquisa

No Brasil, as conquistas sociais relacionadas ao trabalho se iniciaram com as Constituições de 1934 e 1937. Nelas foram incluídos alguns direitos trabalhistas como: jornada de trabalho de 8 (oito) horas, salário mínimo, repouso semanal, férias remuneradas, dentre outros. Em 1º de maio de 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que unificou toda legislação trabalhista existente no país até então, e tornou-se a principal fonte do direito positivo trabalhista no Brasil. Desde sua promulgação, o texto já passou por diversas alterações com o objetivo de se adequar o texto à realidade social de cada época.

Apesar desses avanços legislativos, as relações de trabalho só tomaram especial importância e foram elevadas ao mais alto patamar legislativo no país com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), a partir da qual os valores sociais do trabalho tornaram-se um dos fundamentos da República (art. 1º, inc. IV, CRFB/88). Dentre os princípios e direitos fundamentais que se tornaram o alicerce da nova ordem constitucional, destacam-se o princípio da dignidade da pessoa humana e o direito à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem da pessoa, assegurando-lhe o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988).

Até que fosse promulgada a Emenda Constitucional (EC) nº 45, de 2004, todas as ações que tratavam de dano (material ou moral) relacionadas às relações de trabalho eram de competência da Justiça Comum², o que era objeto de controvérsia por conflito de competência entre as instâncias trabalhista e cível. A EC de 45/2004, estabeleceu que a Justiça do Trabalho teria competência material³ para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes das relações de trabalho, possibilitando que trabalhadores vítimas de violação da sua dignidade no ambiente de trabalho pudessem ajuizar, na própria Justiça do Trabalho, ações objetivando a reparação por danos morais sofridos (BRASIL, 1988).

É nesse contexto, em que a violação de direitos fundamentais do trabalhador se torna objeto de discussão, que um tipo de violência psicológica começa a ser percebido como um problema dentro das relações de trabalho. Trata-se do assédio moral, que é conceituado como

² Aquela que não é especializada (a especializada, por causa de suas especificidades, é disciplinada por leis processuais próprias, por exemplo a Justiça do Trabalho).

³ Em razão da matéria.

um conjunto de condutas abusivas, de natureza psicológica, de forma reiterada e prolongada que expõem o trabalhador a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, e que atentam contra a sua dignidade e provocam um desequilíbrio emocional e graves danos à saúde mental e física, danos esses que podem levar à incapacidade laborativa do indivíduo (HIRIGOYEN, 1998).

O assédio moral é um fenômeno social e seus efeitos ultrapassam a esfera jurídica trabalhista e, por isso, vem sendo estudado por diversas áreas da ciência. Embora tenhamos encontrado estudos sobre o assédio moral nas diversas áreas do conhecimento, a maioria dos trabalhos desenvolvidos no Brasil sobre o tema até o momento tem sido nas áreas de Direito, Psicologia, Administração, Ciências Sociais e Saúde. Os principais temas abordados nessas pesquisas foram sobre o assédio moral nas instituições de ensino superior, nas instituições públicas, no poder judiciário, no ensino público, nas instituições bancárias, nas organizações de forma geral e entre enfermeiros.

Soares (2015) investigou o fenômeno na Administração Pública e a responsabilidade civil do Estado a partir da perspectiva do Direito, e destacou o fato de que no setor público a estabilidade funcional propicia um ambiente favorável a ocorrência do assédio moral; constatou que, por consequência disso, o assédio moral alcança conotações mais graves, com sérias consequências para a vítima. A pesquisadora estudou as normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais de proteção do trabalhador contra tal prática e concluiu que tanto a doutrina quanto a jurisprudência apontam para a possibilidade de responsabilização objetiva estatal pelos danos causados pelos seus agentes assediadores, e que existe a possibilidade de ação regressiva contra o agente causador direto do dano, bem como sua responsabilização penal e administrativa.

Ostronoff (2015) pesquisou o assédio moral no setor bancário de São Paulo sob a ótica sociológica. A escolha do setor bancário pelo pesquisador foi em razão de os bancos estarem no centro do capitalismo financeiro, onde as técnicas de controle do trabalho se desenvolveram através do sistema de metas e produtividade, por exemplo. A instrumentalização do assédio moral é utilizada pelos bancos como estratégia de gestão, o que, segundo o autor, gerou muita pressão sobre os trabalhadores e provocou o adoecimento da classe.

Sob o prisma das ciências sociais, Aguiar (2015) estudou o assédio moral denunciado nas ações trabalhistas por trabalhadores postulantes de indenização por danos morais, sob apreciação da Justiça do Trabalho do Estado da Bahia, entre 2001 e 2010. O pesquisador examinou 3.249 processos trabalhistas e constatou que o assédio moral não é fruto das relações interpessoais e sim o resultado das atuais estratégias capitalistas de gestão e organização do

trabalho e conclui que o assédio moral é utilizado como estratégia de gestão e controle do trabalhador, que hoje, mais do que nunca, passa pela precarização das condições de trabalho para deixá-lo indefeso, dócil, dominado e sem resistências.

Silva (2016), por sua vez, objetivou em sua pesquisa compreender a configuração do assédio moral no trabalho dos professores de uma instituição pública de ensino superior de Manaus, e investigou quais as implicações de sua ocorrência na vida desses profissionais. O estudo, que partiu de uma concepção psicológica, mostrou que a relação entre os pares era marcada pelo individualismo exacerbado, pela competição e pela falta de cooperação, resultando num ambiente de trabalho patogênico, gerador de intenso sofrimento psíquico e de danos à saúde física e mental, provocando o adoecimento de servidores e o afastamento deste do trabalho por longos períodos.

Costa (2016), ao estudar o assédio moral entre profissionais de saúde, construiu e validou um instrumento para identificação da vulnerabilidade de profissionais de saúde no contexto hospitalar para a ocorrência da prática do assédio moral. A pesquisa foi feita com uma amostra constituída por 84 (oitenta e quatro) profissionais de saúde que trabalham nas unidades de terapia intensiva do Hospital Universitário Lauro Wanderley (HULW) em João Pessoa - PB. Os resultados apresentados por ele indicam que o instrumento apresentou índice de validade de conteúdo satisfatório e pode ser utilizado para identificar a vulnerabilidade de profissionais de saúde quanto à prática de assédio moral no ambiente de trabalho, possibilitando assim que o instrumento seja utilizado em novas investigações no campo do assédio moral, principalmente na área de Saúde.

Já Omena (2018) investigou o assédio moral sob a ótica da Sociologia do Trabalho e analisou casos de violência e suas formas de silenciamento no Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Maranhão (IFMA). A pesquisadora constatou que o assédio moral no ambiente de trabalho estudado, enquanto fenômeno social, emerge como uma questão pública importante na sociedade capitalista e globalizada do século XXI. Destacou que as relações capitalistas estabelecem as formas de produção, reprodução e manutenção das memórias compartilhadas, coletivas e sociais, que contribuem para disseminar e naturalizar seu processo de dominação.

Em seu estudo, Omena (2018) identificou que as instâncias administrativas não conseguem inibir esse tipo de violência, uma vez que a mudança de mentalidade requer obrigatoriamente uma postura institucional que perceba e responsabilize efetivamente estes casos. E concluiu, por um lado, que o assédio moral é fonte de controle no ambiente laboral e de instabilidade das relações sociais, segundo a lógica da exploração da força de trabalho pelo

capital; e, por outro, que os novos modos de gestão causaram mudanças nas condições de trabalho e na imagem do professor, no valor que a sociedade atribui à educação, e na própria gestão escolar.

Como apontam estudos (HIRIGOYEN, 1998, 2002), o assédio moral é um fenômeno social e seus efeitos ultrapassam a esfera jurídica trabalhista: atingem a vida dos trabalhadores em todas as esferas, começando pelo campo psíquico, atingindo sua saúde mental e física, interferindo no desempenho de seu trabalho, nos seus relacionamentos e na sua vida social como um todo.

Por isso, o fenômeno é de interesse das diversas áreas do conhecimento, e no que se refere ao presente trabalho, a Linguística faz seu papel juntamente com o campo jurídico. Esta pesquisa foi desenvolvida no Laboratório de Pesquisa em Análise de Discurso (LAPADIS), no Programa de Pós-graduação em Linguística (PPGLIN), da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), e vincula-se a um projeto temático maior denominado *Sentidos de Escravidão, Liberdade e Trabalho*. Investigamos, por intermédio deste trabalho: quem ocupa a posição-sujeito assediador na discursivização do assédio moral nas ações trabalhistas no âmbito empresarial? Como desdobramento dessa questão de pesquisa, investigamos também: que efeito-sentido se constitui das condutas assediadoras encontradas nas ações trabalhistas de assédio moral no âmbito empresarial?

Para responder a essas perguntas, levantamos as seguintes hipóteses: a) Na discursivização das ações trabalhistas de assédio moral no âmbito empresarial, o superior hierárquico ocupa a posição de sujeito assediador; b) Das condutas assediadoras encontradas nas ações trabalhistas de assédio moral no âmbito empresarial se constitui o efeito-sentido de violação da dignidade do trabalhador.

Em vista disso, este trabalho tem como objetivo analisar: a) Quem ocupa a posição-sujeito assediador na discursivização do assédio moral nas ações trabalhistas no âmbito empresarial; e, b) Que efeito-sentido se constitui das condutas assediadoras encontradas nas ações trabalhistas de assédio moral no âmbito empresarial.

1.2 Considerações sobre o *corpus* e o percurso metodológico

A competência para processar e julgar as ações que envolvem as relações de trabalho é da Justiça do Trabalho, que no Brasil é dividida em órgãos, quais sejam: os Juízes do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Os Juízes do Trabalho atuam nas Varas do Trabalho, que correspondem à primeira instância das ações de competência da Justiça do Trabalho, sendo competente para julgar dissídios⁴ individuais surgidos nas relações de trabalho. A Vara do Trabalho é composta por um Juiz titular e um Juiz substituto. Os TRTs formam a segunda instância da Justiça do Trabalho e têm competência para apreciar recursos e, originalmente, julgam dissídios coletivos, mandado de segurança e ações rescisórias dentre outras. Existem 24 (vinte e quatro) TRTs distribuídos por todo o território nacional e são compostos por Desembargadores. Por fim, o TST é o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho e, não havendo matéria constitucional⁵ a ser apreciada, será a última instância para efeito de julgamento em matéria trabalhista. O TST é composto por 27 Ministros, escolhidos entre brasileiros e nomeados pelo Presidente da República após aprovação da maioria absoluta⁶ do Senado Federal (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2019).

A cidade de Vitória da Conquista – Bahia, possui 306.866 (trezentos e seis mil oitocentos e sessenta e seis) habitantes (IBGE, 2010), e possui duas Varas do Trabalho, mas sua jurisdição⁷ trabalhista abrange tanto o próprio Município, como os de Anagé, Barra do Choça, Belo Campo, Bom Jesus da Serra, Caetanópolis, Cândido Sales, Caraíbas, Condeúba, Cordeiros, Mirante, Piripá, Planalto, Poções e Tremedal.

O processo judicial enquanto procedimento na justiça não é único e pode variar a depender da matéria em questão. Como a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações que envolvam as relações de trabalho, o processo trabalhista se inicia com o ajuizamento da ação na Vara do Trabalho. A ação é o instrumento hábil à concretização da prestação jurisdicional, é o meio pelo qual empregadores e empregados utilizam para resolver controvérsias a respeito da relação de trabalho. A ação trabalhista pode ser ajuizada pelo empregador ou pelo empregado tanto pessoalmente quanto por intermédio de advogado.

Quando o empregado ou empregador decide ajuizar a ação trabalhista pessoalmente, este utiliza uma faculdade que lhe é concedida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu art. 791. Trata-se do *jus postulandi* das partes, que é a capacidade que o interessado tem de postular seus direitos em juízo, essa capacidade postulatória, em regra, é exclusiva do advogado, mas que na justiça do trabalho, por exceção, é concedida ao empregador e ao

⁴ No direito de trabalho dissídio significa conflito, discórdia, desavença, contradição.

⁵ Nesse caso, caberá recurso ao Supremo Tribunal Federal (STF), o qual julgará em última instância.

⁶ “A maioria absoluta é definida como o primeiro número inteiro superior à metade. No caso do Senado, são 81 senadores, a metade é 40,5; portanto, o primeiro número superior é 41.” (SENADO FEDERAL. *Quórum de votação*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/quorum-de-votacao>. Acesso em: 10 jul. 2019.)

⁷ Extensão territorial em que um juiz exerce as suas atribuições.

empregado o direito de postular em juízo seus direitos, de comparecer em audiência e de praticar os atos processuais necessários ao andamento da ação sem a assistência de advogado.

Contudo, essa capacidade postulatória não é ampla⁸; ela se estende apenas às Varas do Trabalho (que correspondem à primeira instância) e à interposição de recurso ordinário aos TRTs (que correspondem à segunda instância), não alcançando as ações cautelares, as ações rescisórias, os mandados de segurança e os recursos de competência do TST e STF. Ou seja, a parte poderá ajuizar a ação na Vara do Trabalho e acompanhá-la até a interposição de recurso ordinário ao TRT sem o auxílio de advogado, necessitando, só a partir daí, da assistência desse profissional.

A ação judicial se inicia por meio da interposição de uma petição inicial. Quando o interessado decide exercer o *jus postulandi*, este deverá comparecer ao Fórum⁹ Trabalhista da sua região e fazer uma reclamação verbal, que será reduzida a termo¹⁰ e posteriormente transformada em uma petição inicial pelo servidor público do setor de reclamações verbais. Já quando o interessado decide utilizar a assistência de um advogado, este é quem fará a petição inicial e ajuizará a ação, que atualmente, na maioria das Comarcas, é feito de forma eletrônica. Em locais que têm somente uma Vara Trabalhista, a ação se iniciará nela, mas nas localidades em que existem mais de uma Vara Trabalhista, a ação será distribuída por meio de sorteio para uma das Varas existentes na Comarca.

A petição inicial é a peça inaugural de uma ação judicial – podem haver outras petições ao longo do processo, por isso, a petição que inaugura a ação judicial é chamada de petição inicial –; nela se contêm as principais informações a respeito de tudo que se discutirá ao longo do processo: a que juízo¹¹ é endereçada, a qualificação¹² das partes¹³, a narrativa dos fatos, a fundamentação dos direitos alegados e, ao final, os pedidos.

No momento em que a petição inicial é distribuída para a Vara do Trabalho em que o processo tramitará¹⁴, o número do processo é gerado automaticamente, a primeira audiência é marcada e o reclamado¹⁵ será notificado para tomar ciência de que a ação foi movida em seu

⁸ Súmula 425 do TST.

⁹ “Espaço físico onde funcionam os órgãos do Poder Judiciário.” (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. CNJ Serviço: Saiba a diferença entre comarca, vara, entrância e instância. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/82385-cnj-servico-saiba-a-diferenca-entre-comarca-vara-entrancia-e-instancia>. Acesso em: 25 set. 2019.)

¹⁰ Registrar por escrito o que foi dito oralmente.

¹¹ Juiz ou tribunal ao qual a petição inicial será endereçada.

¹² Todas as informações necessárias para a identificação e localização das partes envolvidas no processo judicial.

¹³ Toda pessoa, física ou jurídica, que figura num processo judicial como autor, réu ou litisconsorte.

¹⁴ “Tramitação – Andamento de processo, seguindo formalidades legais e de praxe; trâmite; rito processual.” (GUIMARÃES, 2014, p. 641)

¹⁵ No processo trabalhista, o autor é chamado de reclamante e o réu é chamado de reclamado.

desfavor e para apresentar sua defesa. No processo trabalhista, nem sempre o procedimento a partir desse ponto seguirá da mesma maneira para todos os casos.

Um dos princípios basilares do processo trabalhista é o da celeridade, pelo qual se busca uma maior rapidez na resolução dos conflitos; por isso, busca-se a concentração de todos os atos processuais em uma única audiência, a chamada audiência una. No entanto, a depender do valor da causa e da complexidade do caso, poderá ocorrer mais de uma audiência. Por esse motivo, e por julgar que, para o objetivo desse trabalho, não há necessidade que se explanem todas as possibilidades e peculiaridades que alguns processos trabalhistas podem alcançar, explicaremos de forma geral e resumida as fases do processo trabalhista.

Na primeira audiência haverá uma tentativa de conciliação. Se as partes entrarem em acordo, o juiz, estando satisfeito com os termos deste acordo, o homologará através de sentença homologatória de acordo e o processo acaba. No entanto, se as partes não entrarem em acordo, será necessária uma audiência de instrução, que poderá ou não ocorrer nesta primeira audiência. Nessa fase de instrução, haverá a produção de provas para que o juiz obtenha todos os elementos necessários para julgar o caso, podendo ocorrer a produção de provas documentais, o depoimento pessoal das partes, a oitiva de testemunhas e, a depender da necessidade e complexidade do caso, pode haver ainda a determinação da produção de prova pericial e a inspeção judicial.

Após a fase de instrução, o processo estará apto a ser julgado. Em uma audiência una, o juiz tomará a sua decisão final após a instrução. Não sendo o caso de audiência una, o juiz marcará a data do julgamento, no qual tomará sua decisão final, que é a chamada sentença. A sentença poderá ser totalmente procedente, quando todos os pedidos do requerente são concedidos; ou procedente em parte, quando apenas parte do que o requerente pediu é concedido; ou totalmente improcedente, quando nenhum dos pedidos do requerente foi concedido. A sentença do juiz não encerra totalmente o processo: se alguma das partes ou ambas estiverem insatisfeitas com ela, poderão recorrer. Nessa fase, a depender do recurso cabível, prazos diferentes correrão para a sua interposição, e, dependendo do caso, o processo pode se estender até a última instância.

Não nos estenderemos mais neste assunto e nem adentraremos de forma aprofundada na explanação detalhada dos procedimentos a partir da segunda instância, já que não analisamos todo o processo. Primeiro, porque essa não é a nossa proposta; segundo, porque mesmo que tentássemos, não daríamos conta de analisar o processo do início ao fim numa pesquisa de mestrado. Por esse motivo, entendemos que o essencial para a compreensão deste trabalho – no

que diz respeito ao entendimento do funcionamento da Justiça do Trabalho e do processo trabalhista enquanto procedimento na primeira instância – já foi apresentado.

O processo judicial enquanto documento se caracteriza pela reunião em sequência cronológica de diferentes documentos que representam todos os atos praticados e todas as decisões tomadas no decorrer da sua duração¹⁶. Como dito acima, o processo judicial enquanto procedimento se inicia com a petição inicial que é o documento fundador do processo; assim, todos os atos praticados ou decisões tomadas serão documentados individualmente e juntados ao processo após a petição inicial em ordem cronológica e sequencialmente paginados em ordem numérica crescente. Isso assegura a idoneidade e a organização do processo.

Quando um processo é ajuizado (independentemente de ser eletrônico ou físico), uma capa é feita com o resumo das suas principais informações, tais como: número de identificação; o respectivo tribunal e juízo; nome, endereço e dados pessoais das partes; título da ação; data da distribuição; valor da causa, etc. Logo depois da capa vem a petição inicial juntamente com os documentos anexados a ela e, em subsequência a isso, cada ato praticado ou decisão tomada, será documentado e juntado um após o outro. Enquanto o processo estiver em andamento, a junta¹⁷ de documentos continuará. Tudo o que acontece no processo tem que ser documentado e anexado obrigatoriamente até o seu fim.

Com base na questão de pesquisa, o processo judicial se constitui como um objeto de interesse deste trabalho. O processo judicial é a nossa materialidade linguística, que se substancializa na superfície linguística representada pelo gênero textual¹⁸. *Texto*, aqui, não deve ser entendido como um simples “conteúdo”, mas deve ser tomado como uma unidade de sentido. Assim entendido o texto, *discurso*, pode ser definido como efeito de sentido entre os locutores¹⁹. Em sendo assim, ele se torna a nossa unidade de análise.

Para constituirmos os dados que nos possibilitariam as análises para respondermos tais questões, além do levantamento bibliográfico, fizemos um levantamento documental, que consistiu no levantamento dos processos judiciais que tramitaram nas duas Varas Trabalhistas

¹⁶ Isso porque o processo tem um tempo de duração, com início e fim. No entanto, quando acaba, continua produzindo todos os efeitos jurídicos decorrentes das decisões tomadas durante a sua duração.

¹⁷ Ato de incluir formalmente qualquer documento em um processo judicial.

¹⁸ A superfície linguística pode se materializar não somente pelo gênero textual – que comporta o verbal e o não verbal –, mas também em outros domínios semióticos como lugares possíveis de interpretação. A respeito disso ver Fonseca-Silva (2007b).

¹⁹ A noção de discurso adotada pela Análise de Discurso de linha francesa, e utilizada neste trabalho, será melhor abordada na subseção 1.3 **Pressupostos teóricos**.

da Comarca de Vitória da Conquista-BA. A coleta de dados para construção do arquivo analítico²⁰ da pesquisa foi longitudinal, compreendendo o período entre o ano de 2014 a 2018.

O critério de escolha do período para coleta foi estabelecido, primeiro e fundamentalmente, em razão de que os fatos geradores dos direitos reivindicados nos processos desses anos e as respectivas datas de início destes foram após a promulgação da Constituição Federal de 1988. Segundo, pelo fator acessibilidade²¹, ficou estabelecido que o levantamento seria dos processos que já se encontravam em meio digital até o ano de 2018²².

O percurso metodológico para coleta de dados se deu inicialmente com um peticionamento às Varas Trabalhistas da Comarca de Vitória da Conquista – BA, solicitando ao Juiz titular de cada uma autorização para a realização da pesquisa e levantamento dos processos sobre assédio moral em suas respectivas Varas, o que foi autorizado. Em seguida, um servidor público de cada Vara fez uma consulta por assunto no sistema utilizado pela Justiça do Trabalho que é o PJe (Processo Judicial Eletrônico), que gerou uma lista com a numeração dos processos sobre assédio moral.

Em posse da lista, acessamos manualmente cada processo eletrônico por meio do PJe e através de sua numeração fizemos o download de cada um por vez. Inicialmente foram baixados 280 (duzentos e oitenta) processos, que constituem o nosso arquivo analítico, e, para organizá-lo, foi necessário ordenar primeiramente os processos por ano e depois por Vara trabalhista, a saber, a 1ª e a 2ª Vara. Feito esse primeiro trabalho de organização do arquivo analítico, foi necessário desenvolver um mecanismo de identificação interno para cada processo, uma vez que os processos trabalhistas não possuem acesso irrestrito a todas as pessoas com base no princípio de preservação do direito à intimidade, extraído do art. 93, IX, da CRFB/88, e art. 4º, § 1º, inciso II da Resolução nº 121, de 5 de outubro de 2010, do CNJ (Conselho Nacional de Justiça), que restringe a publicidade na rede mundial de computadores de processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho.

Por esse motivo, é vedado divulgar o número de identificação real dos processos que fazem parte do *corpus* de pesquisa e nem o nome das partes, ou qualquer dado que possibilite sua identificação. Assim, para citar o processo neste trabalho e identificar o mesmo no *corpus*, foi criada uma codificação única para cada um, que possui 4 (quatro) caracteres e corresponde ao número de ordem desses processos no *corpus* de pesquisa, como por exemplo: P000, onde

²⁰ Arquivo analítico é, segundo Pêcheux (1982, p. 57), um “campo de documentos pertinentes e disponíveis sobre uma questão”.

²¹ A digitalização de processos só se deu na Comarca de Vitória da Conquista após o ano de 2014; antes disso, os processos eram físicos, o que faz com que o acesso a eles seja difícil e, muitas vezes, impossível.

²² Ano em esta pesquisa se iniciou.

“P” significa “processo” e os 3 (três) caracteres numéricos seguintes significam o número crescente de ordem no arquivo analítico.

Por recorte, ao final, trabalhamos exclusivamente com os processos do âmbito empresarial privado – empresas privadas denominadas pessoas jurídicas de direito privado –, recorte que demandou uma primeira seleção no arquivo analítico composto por 280 (duzentos e oitenta) processos; deste total, por seleção, foram descartados da amostra os processos envolvendo pessoas físicas como empregadores, estados, municípios, empresas públicas, autarquias, fundações e sociedades de economia mista, restando apenas os que envolviam empresas privadas, totalizando 217 (duzentos e dezessete) processos.

Após essa primeira fase de organização e extração dos processos que fazem parte do recorte deste trabalho, identificamos que dentre esses 217 processos do âmbito empresarial, nem todos continham os principais elementos que caracterizam o assédio moral laboral, apesar de que foram ajuizados como pertencentes ao tema de assédio moral. Sendo assim, por uma questão metodológica, julgamos necessário adotar, com base na bibliografia consultada²³, um critério para selecionar os processos que continham os principais elementos caracterizadores do assédio moral no trabalho²⁴.

Para realizar essa seleção, todos os 217 processos foram lidos em sua íntegra para identificar quais tinham os elementos caracterizadores do assédio moral e quais não tinham. Desse modo, foram identificados 89 (oitenta e nove) processos que continham os elementos que caracterizam o assédio moral laboral no âmbito empresarial, e 128 (cento e vinte e oito) que não continham os elementos caracterizadores do assédio moral laboral no âmbito empresarial. A partir dessa seleção, os processos que constituem o arquivo analítico foram classificados e tabulados, para obtenção de dados estatísticos. Vejamos abaixo na tabela 1, a quantidade de processos coletados distribuídos por Vara e por ano do ajuizamento:

²³ Leymann (1996), Hirigoyen (1998, 2002), Guedes (2005), Pamplona Filho (2006), Prata (2008), Wyzykowski, Barros; Pamplona Filho, (2014), dentre outros.

²⁴ Esses critérios serão apresentados na subseção **2.4.2, Elementos caracterizadores do assédio moral considerados neste trabalho.**

Tabela 1 - Arquivo analítico em números

Quantidade de processos na Comarca de Vitória da Conquista - BA com o tema <i>assédio moral</i>			
Ano	1º VARA	2º VARA	Total
2014	2	2	4
2015	34	33	67
2016	46	45	91
2017	44	46	90
2018	9	19	28
Totais	135	145	280

Fonte: Elaboração própria com os dados de pesquisa

Na tabela 2, temos as quantidades de processos de empresas privadas identificados por Vara Trabalhista e por ano do ajuizamento:

Tabela 2 - Processos de empresas privadas com o tema assédio moral

1º VARA						
Reclamado	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Empresa Privada	2	30	36	34	7	109
2º VARA						
Reclamado	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Empresa Privada	-	27	30	35	16	108
Totais das duas Varas	2	57	66	69	23	217

Fonte: Elaboração própria com os dados de pesquisa

Na tabela 3, temos as quantidades de processos que contêm os elementos que caracterizam o assédio moral no trabalho e os que não contêm:

Tabela 3 - Quantidade de processos de empresas privadas que contém ou que não contém os elementos caracterizadores do assédio moral no trabalho

1º VARA		
Empresa Privada	Quantidade	Porcentagem
Processos com os elementos	56	51,38%
Processos sem os elementos	53	48,62%
Total	109	100,00%
2º VARA		
Empresa Privada	Quantidade	Porcentagem
Processos com os elementos	33	30,56%
Processos sem os elementos	75	69,44%
Total	108	100,00%

Fonte: Elaboração própria com os dados de pesquisa

Na tabela 4, temos as quantidades de processos, por atender aos critérios de recorte, que fazem parte do *corpus*²⁵ analítico deste trabalho:

Tabela 4 - Quantidade de processos que fazem parte do *corpus* analítico

Processos que derivam o <i>Corpus</i> Analítico	
Processos que contêm elementos que caracterizam o Assédio Moral	
Local	Quantidade
1º Vara	56
2º Vara	33
Total	89

Fonte: Elaboração própria com os dados de pesquisa

Finalizada a etapa de tabulação dos dados estatísticos do arquivo analítico, iniciamos a etapa de seleção das sequências discursivas (doravante SDs) para análise. As sequências discursivas que compõem o nosso *corpus* discursivo foram retiradas do tópico da petição inicial denominado “Dos Fatos”: nesse tópico, estão descritos os todos os fatos que ensejaram a propositura da ação judicial e, por isso, constituem o nosso objeto de interesse baseado no recorte estabelecido para este trabalho e na pergunta que nos propomos a responder.

A partir de então, operamos o gesto de interpretação das materialidades discursivas encontradas nesses processos para construção do *corpus* discursivo. Inicialmente foram pré-selecionadas 337 (trezentos e trinta e sete) SDs. Logo depois, fizemos uma triagem por similaridade de discursos, o que chamaremos aqui de funcionamento discursivo; por isso, houve ocorrências não classificáveis, pois nem todas as sequências pré-selecionadas se encaixavam nos funcionamentos discursivos visualizados. Também houve SDs em que existiam mais de uma ocorrência de funcionamento discursivo, por isso, eliminando a duplicidade, o total das SDs selecionadas por esse critério foi de 160. Dentre as SDs selecionadas por funcionamento discursivo, selecionamos 17 (dezessete) SDs para análise, conforme tabela 5:

²⁵ “*Corpus* designa uma extensa e, por vezes, exaustiva coletânea de documentos ou de dados: *corpus* de textos jurídicos, *corpus* de inscrição em hitita, *corpus* dos vasos atenienses com figuras de atletas etc.” (CHARAUDEU; MAINGUENEAU, 2016, p. 137).

Tabela 5 - Quantidade das sequências discursivas selecionadas

Quantidade das sequências discursivas selecionadas	
Sequências discursivas pré-selecionadas	337
Sequências discursivas selecionadas por funcionamento discursivo	160
Sequências discursivas selecionadas do funcionamento discursivo para análise	17

Fonte: Elaboração própria com os dados de pesquisa

Nas SDs selecionadas e que foram analisadas na seção 3, retiramos os nomes das pessoas e empresas envolvidas, datas ou qualquer outro dado que possa de alguma maneira identificar as partes e o processo. Isso porque, como dito acima, o processo judicial trabalhista tem restrições quanto a sua publicidade. A nossa pesquisa não se interessa pelos indivíduos desses processos, como explicamos na próxima seção, o sujeito pragmático não é objeto de interesse da Análise de Discurso, o que nos interessa é o sujeito enquanto posição, é o discurso materializado nos processos, é o efeito de sentido produzido entre esses interlocutores. Por isso, todo dado que foi suprimido será indicado por reticências entre colchetes, as interpolações, acréscimos ou comentários quando necessárias, serão feitas entre colchetes.

A pesquisa tem uma abordagem qualitativa e quantitativa, quanto aos seus objetivos, é descritiva e interpretativa. Seu delineamento é não experimental, por isso não possui variáveis (SAMPIERI, COLLADO; LUCIO, 1988). O procedimento adotado foi a análise discursiva de casos, operando o gesto de interpretação das materialidades discursivas nos processos trabalhistas de assédio moral, para construção do arquivo analítico, de onde extraiu-se as sequências discursivas que foram analisadas e que compõem o *corpus* discursivo deste trabalho.

1.3 Pressupostos teóricos

Nessa subseção apresentamos os pressupostos teóricos utilizados na pesquisa que originou este trabalho; nela, mobilizamos princípios e procedimentos do quadro epistemológico da Análise de Discurso (doravante AD) de linha francesa, que se constituiu na articulação da linguística, do materialismo histórico e da psicanálise.

Inicialmente, fazemos uma aproximação teórica da AD e sua conjuntura; logo depois comentamos os principais pressupostos teóricos desenvolvidos nas três fases da AD, com destaque aos que foram fundamentais para este trabalho; ao final fazemos uma pequena conclusão retomando a questão de pesquisa que envolve o sujeito, e explicamos como se caracteriza o dispositivo de análise que possibilita que o analista interprete os resultados obtidos

na pesquisa, noção fundamental para compreensão da seção 3 em que são feitas as análises do *corpus* discursivo.

Existe uma concepção do termo “Análise do Discurso” que circula, desde a década de 60, na Alemanha, Inglaterra, Estados Unidos da América e recentemente no Brasil, que compreende os trabalhos sobre a conversação, os diálogos, as interações socialmente situadas, co-construção do sentido, a organização textual, a situação de comunicação. No entanto, a Análise de Discurso de linha francesa diz respeito a uma concepção particular da linguagem.

Na década de 60 do século XX, num contexto em que diversos estudiosos se propunham a fazer uma releitura do estruturalismo, surge na França, uma corrente filosófica, epistemológica e politicamente heterogênea em que são relidas as obras de Marx, Freud e Saussure aliadas às noções da antropologia, da história, da política e da escrita literária na tentativa de uma renovação teórica, nasce então, a AD (FONSECA-SILVA, 2007b, p. 77-79).

Essa tentativa de renovação teórica, conforme Fonseca-Silva (2007), tinha como maior questionamento “o estatuto da concepção idealista do sujeito como centro e causa de si”:

Foucault [...] tentando definir um novo caminho que poderia renovar a história das idéias [...] postula que o sujeito é constituído pelos acontecimentos discursivos, epistêmicos e práticos, ou seja, o sujeito é da ordem do discurso. Derrida, objetivando renovar a filosofia, postula que não há sujeito fora da ordem do signo. Lacan, buscando renovar a Psicanálise, afirma que o sujeito desta é o sujeito do inconsciente estruturado como a linguagem e, portanto, falado pelo simbólico. Assim, os sujeitos postulados por Foucault, Derrida e Lacan estão ligados à linguagem e colocam em causa a transparência da língua. Althusser, por sua vez, objetivando renovar o marxismo e o materialismo histórico de Marx, não estava interessado pela linguagem e postula que o sujeito é o da ideologia, que a ideologia não existe senão por e para os sujeitos, e que não há outro sujeito senão este da ideologia; enfim, que o sujeito se constitui pela sua sujeição à ideologia (FONSECA-SILVA, 2007, p. 79-80).

A disciplina AD de linha francesa nasce numa dupla fundação de dois estudiosos: o linguista francês Jean Dubois e o filósofo francês Michel Pêcheux, que buscaram na linguística uma nova forma de debater a política. Desde então, duas questões se tornam o ponto central de atenção, quais sejam: a constituição do sujeito e do sentido. Esse ponto central é o que constitui nosso interesse de pesquisa. A AD que se desenvolveu em torno de Pêcheux concretizou uma prática de Análise de Discurso na França e, segundo o autor, se desenvolveu num embate teórico em três épocas. É o que veremos a seguir (FONSECA-SILVA, 2007b).

O primeiro momento foi marcado pela Análise Automática do Discurso (doravante AAD). Nessa fase, Pêcheux não concebe o sujeito como um sujeito intencional como origem

enunciadora de seu discurso (PÊCHEUX, 1983a, p. 307). Ele propõe “[...] um nível intermediário entre a singularidade individual e a universalidade [...]”, ou seja, entre a língua e a fala, em que se situa o discurso. O discurso não é um objeto empírico, é uma exterioridade que esta no interior da língua, é um efeito de sentido produzido entre os interlocutores na estrutura de uma formação social. Os interlocutores são entendidos como lugares sociais, lugares determinados na estrutura e não como indivíduos (PÊCHEUX, 1969, p. 72-73).

Pêcheux (1983a) afirma que “[...] os sujeitos acreditam que ‘utilizam’ seus discursos quando na verdade são seus ‘servos’ assujeitados, seus ‘suportes’” (PÊCHEUX, 1983a, p. 307). O termo *discurso* aqui, não deve ser entendido como um instrumento de transmissão de informações, mas como “efeito de sentidos” entre os sujeitos do discurso (PÊCHEUX, 1969, p. 81). Esse efeito de sentido que é produzido “[...] põe em relação os sujeitos afetados pela língua e pela história, num complexo processo de identificação de sujeitos, argumentação, subjetivação, construção da realidade e etc.”, e não meramente transmissão da informação (ORLANDI, 1999, p. 19).

Fonseca-Silva (2007b) destaca que o sujeito que interessa à AD de linha francesa, sempre foi, desde o início, “[...] um lugar social, um lugar na estrutura” (FONSECA-SILVA, 2007b, p. 86). Entendendo, pois, o sujeito como um lugar social na estrutura, é que Pêcheux (1969) desenvolve a noção de *formação imaginária*, para designar que os sujeitos designam lugares determinados na estrutura de uma formação social. Esses lugares têm características diferenciais determináveis, e “[...] estão representados no processo discursivo em que são colocados em jogo” (PÊCHEUX, 1969, p. 81).

Pêcheux (1969, p. 82) estabelece as regras de projeção que estabelecem a relação entre as *situações* e as *posições*, dizendo que “[...] o que funciona nos processos discursivos é uma série de formações imaginárias que designam o lugar que *A* e *B* se atribuem cada um a *si* e ao *outro*, a imagem que eles se fazem de seu próprio lugar e do lugar do outro”. O autor utiliza o exemplo do interior da esfera de produção econômica em que existe o lugar de “patrão” e o lugar de “funcionário” e que esses lugares são marcados por propriedades diferenciais determináveis (PÊCHEUX, 1969, p. 81).

A respeito disso, Orlandi (1999) acrescenta que:

[...] não são os sujeitos físicos nem os lugares empíricos como tal, isto é, como estão inscritos na sociedade, e que poderiam ser sociologicamente descritos, que funcionam no discurso, mas suas imagens que resultam de projeções. São essas projeções que permitem passar das situações empíricas – os lugares dos sujeitos – para as posições dos sujeitos no discurso. Essa é a distinção entre lugar e posição (ORLANDI, 1999, p. 38).

Orlandi (1999) operacionaliza essa noção usando o exemplo do operário, mas “[...] não é o operário visto empiricamente, mas o operário enquanto posição discursiva produzida pelas formações imaginárias”, nesse exemplo, ela sublinha que numa análise é possível encontrar o *operário* falando do *lugar de patrão*. Sendo assim, no discurso, não importa o interlocutor (lugar empírico), mas a posição que ele ocupa (ORLANDI, 1999, p. 38-39).

Sobre a eficácia que o imaginário tem sobre os processos discursivos, Orlandi (1990) fala sobre a relação de forças, de sentido e de antecipação em funcionamento nas formações imaginárias. Para explicar melhor, a autora, utiliza outro exemplo: “[...] a imagem que o dirigente sindical tem da imagem que os funcionários têm daquilo que ele vai dizer”, isso é o mecanismo de antecipação em funcionamento. “E isto faz com que ele ajuste seu dizer a seus objetivos políticos, trabalhando esse jogo de imagens” (ORLANDI, 1999, p. 39).

É importante salientar, que essas imagens não surgem do nada em uma sociedade, Orlandi (1999) destaca que elas se assentam “[...] no modo como as relações sociais se inscrevem na história [...]” e são regidas pelas relações de poder. Essas imagens se constituem no “[...] confronto do simbólico com o político, em processos que ligam discursos e instituições”. Isso faz com que um determinado sujeito numa determinada posição diga “x” e não “y”, isso é determinado pelas condições de produção do discurso (ORLANDI, 1999, p. 40).

A noção de *condições de produção* foi introduzida no quadro teórico da AAD por Pêcheux e, permite pensar os processos discursivos em sua generalidade e concebe os fenômenos linguísticos superiores à frase como um funcionamento. Esse funcionamento não é integralmente linguístico, é um mecanismo que coloca os protagonistas e os objetos dos discursos em referência, esse funcionamento é chamado de “condições de produção do discurso” (PÊCHEUX, 1969, p. 78), ou seja, é a

[...] ligação entre as “circunstâncias” de um discurso [...] e seu processo de produção. Esta perspectiva está representada na teoria linguística atual pelo papel dado ao contexto ou à situação, como pano de fundo específico dos discursos, que torna possível sua formulação e sua compreensão. [...] corresponde uma estrutura definida dos processos de produção do discurso a partir da língua, o que significa que, se o estado das condições é fixado, o conjunto dos discursos suscetíveis de serem engendrados nessas condições manifesta invariantes semântico-retóricas estáveis no conjunto considerado e que são características do processo de produção colocado em jogo. Isto supõe que é impossível analisar um discurso como um texto, isto é, como uma sequência linguística fechada sobre si mesma, mas que é necessário referi-lo ao conjunto de discursos possíveis a partir de um estado definido das condições de produção [...] (PÊCHEUX, 1969, p. 74-78).

Essa fase é marcada por um dispositivo analítico denominado de “maquinaria-discursivo-estrutural” que, segundo Fonseca-Silva (2007b, p. 86-87), tinha como objetivo evidenciar num *corpus* fechado “[...] o caráter institucional do discurso, buscando as particularidades das sequências discursivas, selecionadas num espaço discursivo, denominado por condições de produção supostamente estáveis e homogêneas”. Isso gerou muitas críticas, tanto de linguistas como de pesquisadores de outras áreas, o que resultou em reconfigurações no quadro teórico da ADD, impulsionando a segunda fase da AD.

O segundo momento da AD é marcado por reformulações. Pêcheux desloca o conceito de formação discursiva (doravante FD) de Michel Foucault – em que as condições de produção não são estáveis e homogêneas –, para fazer funcionar o conceito de formação ideológica (doravante FI), caracterizada como elemento suscetível de intervir como uma força que se confronta com outras forças. Sendo assim, coloca em questão alguns pressupostos da primeira fase, reavaliando a questão do sujeito e do sentido (FONSECA-SILVA, 2007b, p. 88-89).

A formação discursiva é, numa formação ideológica dada, aquilo que “[...] determina o que pode e deve ser dito [...] as palavras, expressões, proposições etc., recebem seu sentido da formação discursiva na qual são produzidas [...]”. Assim, a FD é o lugar de constituição do sentido. Por conseguinte, “[...] os indivíduos são ‘interpelados’ em sujeitos-falantes (em sujeitos de *seu* discurso) pelas formações discursivas que representam ‘na linguagem’ as formações ideológicas que lhes são correspondentes” (PÊCHEUX, 1975, p. 147).

Pêcheux (1975) afirma que:

[...] as palavras, expressões, proposições etc., mudam de sentido segundo as posições sustentadas por aqueles que as empregam, o que quer dizer que elas adquirem seu sentido em referência a essas posições, isto é, em referência às formações ideológicas [...] nas quais essas posições se inscrevem. (PÊCHEUX, 1975, p. 147).

Portanto, se as palavras podem receber sentidos diferentes, o sentido não está preso às palavras, não há um sentido que lhe sejam “próprios” ou vinculados a sua literalidade, o sentido se constitui em cada FD (PÊCHEUX, 1975, p. 147). De modo correlato, ele explica que:

[...] se se admite que as *mesmas* palavras, expressões e proposições mudam de sentido ao passar de uma formação discursiva a uma outra, é necessário também admitir que palavras, expressões e proposições *literalmente diferentes* podem, no interior de uma formação discursiva dada, “ter o mesmo sentido” (PÊCHEUX, 1975, p. 148).

Logo, se as mesmas palavras podem receber sentidos diferentes, e palavras diferentes podem receber o mesmo sentido, a linguagem não é transparente, ela não é vista da mesma forma por diferentes sujeitos: ela é opaca. Por esse motivo, Pêcheux (1975) defende a não transparência da linguagem. Em vista disso, Fonseca-Silva (2007b) afirma que “[...] significar está na ordem do discurso, que tem uma ordem diferente da ordem da língua, sua base material, que, do ponto de vista da AD, é opaca e não transparente” (FONSECA-SILVA, 2007b, p. 95).

As formações ideológicas comportam uma ou mais “[...] *formações discursivas* interligadas que determinam o que pode e deve ser dito [...] numa certa relação de lugares no interior de um aparelho ideológico, e inscrita numa relação de classes” (PÊCHEUX; FUCHS, 1975, p. 164). Desta forma, “[...] a ideologia interpela os indivíduos em sujeitos[...]” (PÊCHEUX; FUCHS, 1975, p. 164). Além disso, o sujeito é constituído também pelo *inconsciente*, no sentido lacaniano, de que o inconsciente é o discurso do Outro (PÊCHEUX, 1975, p. 159). Essa articulação entre a *ideologia* e o *inconsciente* é designada como uma estrutura-funcionamento que produz um tecido de *evidências subjetivas*, não no sentido do que afeta o sujeito, mas no sentido do que o constitui como sujeito (PÊCHEUX, 1975, p. 139).

Todo o trabalho da AD é determinado pela *constituição do sujeito* vinculada à *constituição do sentido*. Essa vinculação se dá por meio da *interpelação* e, é por meio dela que o *sujeito é chamado à existência*. Por isso, a tese de que a *ideologia interpela os indivíduos em sujeitos*. O *não sujeito* é interpelado-constituído em sujeito pela ideologia (PÊCHEUX, 1975, p. 140-141).

A questão do sujeito é trazida por meio de um deslocamento da noção de interpelação althusseriana:

A modalidade particular do funcionamento da instância ideológica quanto à reprodução das relações de produção consiste no que se convencionou chamar *interpelação*, ou o assujeitamento do sujeito como sujeito ideológico, de tal modo que cada um seja *conduzido*, sem se dar conta, e tendo a impressão de estar exercendo sua livre vontade, a *ocupar o seu lugar* em uma ou outra das duas classes sociais antagonistas do modo de produção (ou naquela categoria, camada ou fração de classe ligada a uma delas) (PÊCHEUX; FUCHS, 1975, p. 162).

Outras questões foram trabalhadas e reconfiguradas nessa fase como a noção do a) *pré-construído*, a questão dos b) *esquecimentos* pertencentes ao discurso, a noção de c) *forma-sujeito*, a noção de d) *intradiscurso* e *interdiscurso* e, notadamente, sobre as e) *condições ideológicas de reprodução/transformação das relações de produção*.

O pré-construído assemelha-se ao *sempre-já-aí*, algo que fala sempre antes em outro lugar, sob a forma da universalidade, “[...]é aquilo que todo mundo sabe em uma situação dada, pode ser e entender, sob a forma de evidência do contexto situacional” (PÊCHEUX, 1975, p. 159).

A respeito dos *esquecimentos* pertencentes ao discurso, Pêcheux e Fuchs (1975, p. 161), inicialmente, sustentados na interpretação da primeira tópica freudiana, utilizaram a oposição entre o *sistema pré-consciente-consciente* e o *sistema inconsciente* para definir dois tipos diferentes de esquecimentos inerentes ao discurso.

O *esquecimento n^o1* é caracterizado pelo *sistema pré-consciente*, é a junção do inconsciente e da ideologia, “É o lugar constitutivo da subjetividade, inacessível ao sujeito-falante que cria a ilusão de ser um e de que é a origem do sentido”. Já o *esquecimento n^o2* é caracterizado pelo *sistema pré-consciente-consciente*, é a junção do linguístico com a teoria do discurso, “É a zona dos processos enunciativos que fica no domínio do sujeito-falante [...]. O falante faz uma operação de seleção linguística entre o que é dito e o que deixa de ser dito [...] no interior da formação discursiva que o domina” (FONSECA-SILVA, 2007b, p. 93). Pêcheux (1975), através da reelaboração lacaniana, retoma a questão do pré-consciente, fazendo dela uma zona autônoma em relação ao inconsciente:

[...] o pré-consciente caracteriza a retomada de uma representação verbal (consciente) pelo processo primário (inconsciente), chegando à formação de uma nova representação, que aparece conscientemente ligada à primeira, embora sua articulação real com ela seja inconsciente. É esse vínculo entre as duas representações verbais em causa que é restabelecido na discursividade, na medida em que ambas podem ser unidas à mesma formação discursiva (podendo, então, uma remeter à outra por reformulação parafrásticas ou por metonímia). Esse vínculo entre as duas representações procede de identificação simbólica e, como tal, é representado através das “leis da língua” (lógica e gramática), de modo que, também aí, fica claro que todo discurso é ocultação do inconsciente (PÊCHEUX, 1975, p. 163-164).

A noção de *forma-sujeito* cunhada por Althusser e introduzida nessa fase, diz respeito ao sujeito do discurso que se identifica com a formação discursiva que o constitui, ou seja, é através da forma-sujeito que o sujeito do discurso se inscreve em uma determinada FD (PÊCHEUX, 1975, p. 150).

Quanto ao *interdiscurso* e *intradiscurso*, é necessário entendê-los em suas particularidades para compreender o processo de identificação do sujeito com a formação discursiva que o domina. O *intradiscurso* é a base material, é a língua, é o *fio do discurso* do sujeito. O *interdiscurso* é aquilo que atravessa a base material, é o *discurso-transverso*, é o pré-

construído. Para que o processo de identificação ocorra, acontece o que Pêcheux chamou de *articulação* (ou “processo de sustentação”). A *articulação* provém da linearização do *discurso-transverso* no eixo do *intradiscurso*, isto é, do *interdiscurso* no *intradiscurso*:

O *interdiscurso enquanto discurso-transverso* atravessa e põe em conexão entre si os elementos discursivos constituídos pelo *interdiscurso enquanto pré-construído* que fornece, por assim dizer, a matéria-prima na qual o sujeito se constitui como “sujeito falante”, com a formação discursiva que o assujeita [...] a forma-sujeito (pela qual o “sujeito do discurso” se identifica com a formação discursiva que o constitui) tende a absorver-esquecer o *interdiscurso* no *intradiscurso*, isto é, *ela simula o interdiscurso no intradiscurso*, de modo que o *interdiscurso aparece* como o puro “já-dito” do *intradiscurso*, no qual ele se articula por “correferência” (PÊCHEUX, 1975, p. 154).

Por sua vez, a expressão as *condições ideológicas de reprodução/transformação das relações de produção*, foi introduzida nessa segunda fase da AD, para esclarecer os fundamentos de uma teoria materialista do discurso (PÊCHEUX, 1975, p. 129). O termo reprodução/transformação é utilizado por Pêcheux (1975, p. 130) para designar o caráter contraditório “*de todo modo de produção que se baseia numa divisão de classes, isto é, cujo ‘princípio’ é a luta de classes*” uma vez que, “[...] a luta de classes atravessa o modo de produção em seu conjunto [...]”.

A luta de classes ideológicas é definida como “[...] o encontro de dois mundos distintos e preexistentes, cada um com suas práticas e ‘concepções de mundo’”, em que, culmina na vitória da classe “mais forte” que impõe sua ideologia à outra (PÊCHEUX, 1975, p. 130). Essa imposição é chamada de “*dominação da ideologia (da classe) dominante*”, que se caracteriza “[...] pelo fato de que a reprodução das relações de produção “subjuga” sua transformação” (PÊCHEUX, 1975, p. 132). Isso se dá na forma de oposição ou tentativa de impedir essa transformação, podendo ocorrer também a luta para impor novas relações de desigualdade-subordinação (PÊCHEUX, 1975, p. 131-132).

A instância ideológica existe em sua materialidade através das FIs e comportam posições de classe que têm seu “sentido” orientado pelo interesse da classe aos quais se servem . Pêcheux (1975, p. 132) ressalta que “[...] as ideologias práticas são práticas de classes (de luta de classes) na ideologia”. Isso quer dizer que, na luta ideológica, as posições de classe não são abstratas, a cena da luta ideológica é constituída de práticas.

A instância ideológica caracteriza-se pela estrutura da “[...] desigualdade-subordinação do “todo complexo com o dominante” das Formações ideológicas de uma formação social

dada”, que nada mais é do que a estrutura da contradição entre “[...] reprodução/transformação que constitui a luta ideológica de classes” (PÊCHEUX, 1975, p. 134).

Estas foram algumas das problemáticas enfrentadas por Pêcheux na segunda fase da AD e que impulsionaram um terceiro momento em seu quadro epistemológico, que também foi marcado por reconfigurações e pelo impulsionamento *do primado do outro sobre o mesmo e pela desconstrução das máquinas discursivas*.

Uma reflexão desse período bastante pertinente foi a reorientação no que diz respeito às ideologias dominantes que ocorreu:

[...] logo após Foucault ter desenvolvido uma crítica sobre a concepção contratualista de poder, poder soberano e a concepção marxista-lenista do poder e, mais precisamente, sobre a teoria althusseriana dos “Aparelhos ideológicos do Estado”, postulando que o poder é relacional e que se exerce de inúmeros pontos, sem existir um *locus* privilegiado como o Estado ou as classes dominantes; que o poder se exerce por relações de força e por redes que se instauram em um espaço polivalente com multiplicidade de pontos de resistência [...] (FONSECA-SILVA, 2007b, p. 100).

A crise do marxismo se intensifica e em 1978 Pêcheux redige o texto **Só há causa daquilo que falha ou inverno político francês: início de uma retificação**²⁶, e revê certos aspectos das teses que desenvolveu a apenas 3 anos antes, em 1975. Apesar de o momento ser marcado por incertezas, Pêcheux traça dois pontos incontornáveis:

- não há dominação sem resistência: primado prático da luta de classes, que significa que é preciso “ousar se revoltar”.
- ninguém pode pensar do lugar de quem quer que seja: primado prático do inconsciente, e significa que é preciso suportar o que venha a ser pensado, isto é, é preciso “ousar pensar por si mesmo” (PÊCHEUX, 1978, p. 281)

Daí então, a noção de heterogeneidade é introduzida e o intradiscorso é colocado como o lugar heterogêneo de rupturas. É, pois, sobre o desenvolvimento teórico da heterogeneidade enunciativa que a terceira fase se concentra. A problemática referente à contradição e à heterogeneidade é discutida no Colóquio **Materialidades Discursivas**²⁷, em que se abre um espaço de confrontação entre disciplinas que lidam com o discurso, mas que são de campos radicalmente heterogêneos: a história, a língua e o inconsciente. Desse confronto surge uma

²⁶ Anexo III, de **Semântica e discurso: uma crítica à afirmação do óbvio** (Les Vérités de la Palice). Esse anexo foi introduzido, a pedido de M. Pêcheux, na edição inglesa em 1982, que também foi inserido na edição brasileira.

²⁷ O Colóquio **Materialidades Discursivas** (Matérialités Discursives) foi organizado por Bernard Conein, Jean-Jacques Courtine, Françoise Gadet, Jean-Marie Marandin e Michel Pêcheux e realizado na Universidade de Paris X Nanterre, entre os dias 24 a 26 de abril de 1980, em Nanterre.

tripla asserção: há um real da língua, há um real da história e há um real do inconsciente (PÊCHEUX et. al., 1981, p. 321).

A questão do discurso foi um dos principais aspectos abordados pelos conferencistas no Colóquio, em que o discurso deixa de ser pensado “[...] como o além de uma fronteira, mas como um aquém sem fronteira assinalável, como presença-ausência eficaz do outro mesmo [...]” (PÊCHEUX et. al., 1981, p. 322). Nessa fase, o discurso, a língua e o sujeito são desestabilizados, pois, a língua suporta o seu *real*, o equívoco, o deslize, a falha e a ambiguidade que lhe são constitutivos. E por esse motivo é que o sentido escapa sempre (FONSECA-SILVA, 2007b, p. 105).

A língua é tomada como estrutura e, nessa estrutura, o ponto de falha (*real da língua*) é a materialidade que se torna evidente por meio de uma série de equívocos que se constituem na própria língua, lugar de análise dos processos discursivos (FONSECA-SILVA, 2007b, p. 105). O discurso é tomado como acontecimento, que se caracteriza como o “[...] ponto de encontro entre uma atualidade e uma memória [...]” (FONSECA-SILVA, 2007b, p. 107), é a relação que emerge na estrutura. Essa heterogeneidade enunciativa faz com que o controle escape ao sujeito.

A heterogeneidade da língua também foi trabalhada nessa fase por Authier-Revuz (1982) que trabalha o conceito de heterogeneidade como a presença do outro no discurso. Trata-se do discurso relatado, quando o locutor dá lugar explicitamente ao discurso de um outro em seu próprio discurso. Segundo a autora, existem duas modalidades; o discurso reportado direto e o indireto. No discurso reportado direto, o locutor se apresenta como “porta-voz”: são as palavras do outro (literalmente) que aparecem em seu discurso, elas ocupam o tempo ou o espaço, numa clara citação. Já no discurso reportado indireto, o locutor se comporta como tradutor: o locutor faz uso de suas próprias palavras para remeter a um outro como fonte de seu discurso (AUTHIER-REVUZ, 1982, p. 12).

Pêcheux e seu grupo trabalharam também os conceitos teóricos de *enunciado*²⁸, e *memória discursiva*, em que a *memória discursiva* diz respeito à *existência histórica do enunciado* – é aquilo que fala antes, em outro lugar, independentemente – que constitui saberes próprios dentro de uma FD – “[...] saber discursivo que torna possível todo dizer e que retoma sob a forma do pré-construído, o já-dito que está na base do dizível, sustentando cada tomada de palavra” (ORLANDI, 1999, p. 29) –, que são tomados no *tempo longo de uma memória* e

²⁸ Corresponde a uma série de determinações sucessivas que fazem com que o sujeito coloque o “dito” e rejeite o “não dito”; a respeito disso Pêcheux e Fuchs (1975, p. 175) dizem: “a enunciação equivale pois a colocar fronteiras entre o que é ‘selecionado’ e tornado preciso aos poucos (através do que se constitui o universo do discurso), e o que é rejeitado”.

no tempo *curto da atualidade de uma enunciação*. “O efeito de uma memória discursiva na atualidade de um acontecimento se dá, pois, na relação entre o interdiscurso e intradiscurso” (FONSECA-SILVA, 2007b, p. 105).

Os pressupostos teóricos desenvolvidos nas três fases da AD constituem a base teórica das pesquisas desenvolvidas na análise de discurso de linha francesa atualmente e não representam de forma estanque tudo o que já se desenvolveu no âmbito dessa disciplina, pesquisadores continuam desenvolvendo conceitos teóricos dentro desse quadro, como por exemplo Fonseca-Silva e Orlandi, citadas nesse trabalho.

Em síntese, e retomando a questão do sujeito que é objeto de interesse deste trabalho, é importante destacar que o sujeito pragmático – isto é, cada um de nós – tem a necessidade de homogeneidade, pois esta, lhe dá a ilusão de que ele sabe do que fala e, de ser a origem do que diz, o que lhe assegura uma falsa-aparência de que detém o controle. É a chamada *evidência do sujeito* (PÊCHEUX, 1983b, p. 139), e que Pêcheux (1975) fez um paralelo com a *evidência do sentido* tratada por Althusser (PÊCHEUX, 1975, p. 139). Conforme Orlandi (1999)

São essas evidências que dão aos sujeitos a realidade como sistema de significações percebidas, experimentadas. Essas evidências funcionam pelos chamados “esquecimentos”, [referidos anteriormente]. Isso se dá de tal modo que a subordinação-assujeitamento se realiza sob a forma de autonomia [...] a interpelação do indivíduo em sujeito pela ideologia traz necessariamente o apagamento da inscrição da língua na história para que ela signifique produzindo o efeito de evidência do sentido (o sentido-lá) e a impressão do sujeito ser a origem do que diz. Efeitos que trabalham, ambos, a ilusão da transparência da linguagem (ORLANDI, 1999, p. 44-46).

Mas esse sujeito a que se refere a AD – que é objeto de interesse deste trabalho – não é o sujeito pragmático, consciente de si mesmo. O sujeito que é pensado na AD, é pensado como um *lugar*, uma *posição*. Essa noção de sujeito trabalhada no quadro teórico da Análise de Discurso é baseada nos postulados teóricos da arqueologia do sujeito de Foucault²⁹, que foram fundamentais nas configurações e reconfigurações da disciplina nas três fases de embate teórico.

A interpelação do indivíduo em sujeito se efetua por meio da sua identificação com a FD que o domina. Essa interpelação (assujeitamento) não se dá de forma consciente, na verdade, essa é uma marca do inconsciente, é uma *tomada de posição*, que não deve ser compreendida como um “ato originário” do sujeito-falante, mas como “[...] o efeito na forma-sujeito, da determinação do interdiscurso como discurso-transverso [...]” (PÊCHEUX, 1975, p.

²⁹ A esse respeito, ver Fonseca-Silva (2007a): **Michel Foucault e a Constituição do Sujeito**.

160). Essa determinação é desconhecida pelo sujeito. Pêcheux (1975, p. 149) salienta que, o sujeito “[...] não pode reconhecer sua subordinação, seu assujeitamento [...], já que essa subordinação-assujeitamento se realiza precisamente no sujeito *sob a forma de autonomia* [...]”.

Essa determinação desconhecida pelo sujeito é também necessária para que haja sentido, por isso que se diz que “[...] o sujeito do discurso se constitui pelos esquecimentos que o determinam” (FONSECA-SILVA, 2007b, p. 92). A respeito disso, Orlandi (1999) afirma:

Os sujeitos “esquecem” que já foi dito – e este não é um esquecimento voluntário – para, ao se identificarem com o que dizem, se constituírem em sujeitos. É assim que suas palavras adquirem sentido, é assim que eles se significam retomando palavras já existentes como se elas se originassem neles e é assim que sentidos e sujeitos estão sempre em movimento, significando sempre de muitas e variadas maneiras. Sempre as mesmas mas, ao mesmo tempo, sempre outras (ORLANDI, 1999, p. 34).

Ainda sobre o sentido, Orlandi (1999) acrescenta:

O dizer não é propriedade particular. As palavras não são só nossas. Elas significam pela história e pela língua. O que é dito em outro lugar também significa nas “nossas” palavras. O sujeito diz, pensa que sabe o que diz, mas não tem acesso ou controle sobre o modo pelo qual os sentidos se constituem nele (ORLANDI, 1999, p. 30).

Entender que o já-dito é o que sustenta toda possibilidade do dizer e do dizível é indispensável para compreender o discurso e seu funcionamento, assim também como é essencial para entender a relação dos sujeitos com a ideologia. Nessa concepção é que não há discurso sem sujeito nem sujeito sem ideologia, ao passo que, “Só há prática através de e sob uma ideologia; Só há ideologia pelo sujeito e para sujeitos” (PÊCHEUX, 1969, p. 135).

Dito isso, outro ponto a se destacar é que a AD é uma disciplina de interpretação, mas também de descrição, pois, não há descrição sem interpretação:

[...] todo enunciado é intrinsecamente suscetível de torna-se outro, diferente de si mesmo, se deslocar discursivamente de seu sentido par derivar para um outro [...]. Todo enunciado, toda sequência de enunciados é, pois, linguisticamente descritível como uma série (léxico-sintaticamente determina) de pontos de deriva possíveis, oferecendo lugar a interpretação. É nesse espaço que pretende trabalhar a análise de discurso (PÊCHEUX, 1983b, p. 53)

Em seu texto **Sobre os contextos epistemológicos da análise de discurso**³⁰, Pêcheux (1984) enfatiza que a AD não pretende

[...] se instituir em especialista de interpretação, dominando “o” sentido dos textos, mas somente construir procedimentos expondo o olhar-leitor a níveis opacos à ação estratégica de um sujeito (tais como a relação discursiva entre sintaxe e léxico no regime dos enunciados, com o efeito do interdiscurso induzido nesse regime, sob a forma do não-dito que aí emerge, como discurso outro, discurso de um outro ou discurso do Outro), (PÊCHEUX, 1984, p. 291).

Se a AD é uma disciplina de interpretação e a linguagem funciona assim, Orlandi (1999) faz uma reflexão sobre como o analista deve proceder para analisar sua materialidade, ela conclui dizendo que a proposta é a construção de um dispositivo de interpretação, mas um dispositivo capaz de captar o real sentido em sua materialidade linguística e histórica. Pois a AD não busca o sentido verdadeiro do texto, nem uma verdade oculta por trás do texto, ela busca compreender como a língua faz sentido enquanto trabalho simbólico, como os objetos simbólicos fazem sentido e como eles se investem de significância para e por sujeitos (ORLANDI, 1999, p. 24).

Entender como o analista faz o seu trabalho de interpretação é fundamental para compreendermos as análises empreendidas na seção 3. Isso se faz através do dispositivo de interpretação, que se caracteriza por colocar

[...] o dito em relação ao não dito, o que o sujeito diz em um lugar com o que é dito em outro lugar, o que é dito de um modo com o que é dito de outro, procurando ouvir, naquilo que o sujeito diz, aquilo que ele não diz mas que constitui igualmente os sentidos de suas palavras (ORLANDI, 1999, p. 57).

O dizer tem relação com o não dizer: o implícito, o pressuposto e o subentendido. O dito traz consigo o não dito mas presente, traz também toda uma margem de não-ditos que também significam, um é subsidiário do outro. O não-dito, de alguma forma, complementa e acrescenta, pois no dito, há sempre um não-dizer necessário. “Quando se diz ‘x’, o não-dito ‘y’ permanece como uma relação de sentido que informa o dizer de ‘x’” (ORLANDI, 1999, p. 81).

Há também outra forma de não-dito, o silêncio. Orlandi (1999) designa três tipos de silêncio: o fundador, que “[...] é o recuo necessário para que se possa significar [...], indica que o sentido pode ser sempre outro”; o constitutivo, aquele que “[...] uma palavra apaga a outras palavras [...] para dizer, é preciso não-dizer: se digo ‘sem medo’ não digo ‘com coragem’”; e,

³⁰ Inédito até a morte de Pêcheux, esse texto foi publicado na revista *Mots* em março de 1984.

“[...] o silêncio local, que é a censura [...]”, aquilo que em uma certa conjuntura é proibido dizer, a autora destaca que nessa modalidade, há censura nas relações de poder da sociedade, de modo que “[...] há sempre silêncio acompanhando as palavras” (ORLANDI, 1999, p. 81).

O dispositivo de interpretação é uma escuta discursiva que envolve a inter-relação entre descrição e interpretação: é ouvir para lá das evidências; compreender a determinação dos sentidos pela história; a constituição dos sujeitos pela ideologia e pelo inconsciente; deve atravessar o efeito de transparência da linguagem, da literalidade do sentido e da onipotência do sujeito para explicar os processos de identificação dos sujeitos, suas filiações de sentido e a relação dos sujeitos com a memória (ORLANDI, 1999, p. 60).

Esse dispositivo analítico é construído pelo analista a cada análise que faz, que depende do material que vai analisar e da finalidade da análise. Uma análise não é igual a outra porque o analista mobiliza conceitos e procedimentos diferentes a depender da pergunta e das questões que pretende responder, mas o dispositivo teórico será sempre o mesmo, pois não há análise sem mediação teórica. Esse processo que é feito pelo analista em cada análise específica é chamado de “individualização” (ORLANDI, 1999, p. 25).

Com o dispositivo de análise construído o analista tem condições de interpretar os resultados do discurso que analisou. A análise não esgota o objeto analisado, pois como dito, o discurso é parte de um objeto mais amplo – linguístico-histórico – que o analista recorta, isso determina o modo de análise. Todo *corpus* pode ser trabalhado de diferentes formas a depender do dispositivo analítico escolhido e da questão posta pelo analista, além de que, diferentes analistas podem analisa-lo de diferentes formas. Isto quer dizer que os objetos de análise não são estanques, as materialidades discursivas possibilitam múltiplas possibilidades de leitura.

A disciplina Análise de Discurso não objetiva esgotar todas as problemáticas que envolvem a história, a língua e o inconsciente, nem tão pouco que os processos discursivos se tornem um espaço logicamente estabilizado³¹. Para a AD, é suficiente, dentro de sua problemática, construir procedimentos capazes de interpretações sem jamais neutralizá-la.

Dito isto, de modo correlacionado, não visa, este trabalho, esgotar todos os postulados teóricos da AD. O nosso propósito foi o de traçar, em linhas gerais, uma visão global do que foram os embates teóricos e epistemológicos no quadro da disciplina da Análise de Discurso de linha francesa, que contribuíram, de maneira fundamental, para este estudo.

Nesse sentido, utilizamos na seção 2 (*O assédio moral no trabalho como efeito-sentido de violação de um bem jurídico tutelado*), alguns desses postulados teóricos do quadro da

³¹ Diz respeito ao conhecimento produzido pelas ciências régias. Sobre isso ver: PÊCHEUX, M. **O Discurso: Estrutura ou Acontecimento?** 7. ed. Campinas, SP: Pontes Editores, 2015. Edição Original: 1983b.

Análise de Discurso aqui apresentados, e fazemos funcionar esses postulados teóricos nas análises do *corpus* na seção 3 (*Posição-sujeito na discursivização do assédio moral em processos trabalhistas*).

1.4 Organização e estrutura das seções

Este trabalho está organizado em quatro seções, considerando a introdução como a primeira, onde procedemos uma aproximação temática, apresentamos o problema de pesquisa, a hipótese, o objetivo, o *corpus* de pesquisa, os pressupostos teóricos e a estrutura da dissertação.

Na segunda seção, intitulada **O assédio moral no trabalho como efeito-sentido de violação de um bem jurídico tutelado**, discutimos: a) as condições de produção que possibilitaram que o assédio moral se tornasse o efeito-sentido de violação da dignidade humana; b) estudos a respeito do assédio moral no mundo até chegarmos no Brasil; c) o conceito de assédio moral no trabalho e seus elementos caracterizadores, como também os tipos existentes e as consequências.

Na terceira seção, intitulada **Posição-sujeito assediador na discursivização do assédio moral em processos trabalhistas**. Num primeiro momento, apresentamos os dados estatísticos que giram em torno da pergunta de pesquisa, para responder as questões e justificar as hipóteses iniciais apresentadas. Num segundo momento, fazemos funcionar postulados teóricos da AD para explicar a posição-sujeito assediador em funcionamento no *corpus* de pesquisa. Em seguida, prosseguimos as análises das SDs selecionadas do *corpus* discursivo que comprovam as hipóteses apresentadas na seção 1 deste trabalho.

Na quarta seção, intitulada **Considerações Finais**, expomos brevemente os resultados obtidos a partir das reflexões e análises desenvolvidas nas seções anteriores. Por fim, apresentamos as referências bibliográficas e documentais utilizadas no desenvolvimento deste trabalho.

2 O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO COMO EFEITO-SENTIDO DE VIOLAÇÃO DE UM BEM JURÍDICO TUTELADO

2.1 Considerações iniciais

Nesta seção apresentamos as bases de entendimento do que é o assédio moral no ambiente de trabalho, explanaremos sobre como esse fenômeno foi identificado e nominado, como ele surgiu, como chegou no Brasil e quais foram as condições de produção para que se produzisse o efeito-sentido de violação de um bem jurídico tutelado. Esta seção é de fundamental importância para esclarecer o funcionamento do assédio moral, qual o seu conceito, suas nuances, seus tipos e consequências.

O assédio moral no trabalho ainda não foi incluído em nenhuma lei brasileira com abrangência nacional, e não está explicitamente abordado na CLT e nem no Código Penal. Todavia, se pode extrair a ilicitude das condutas assediadoras de diversos dispositivos legais os quais indicamos nesta seção³².

Primeiramente, na subseção 2.2, **Percurso histórico dos principais estudos sobre assédio moral no trabalho**, apresentamos o percurso histórico dos principais estudos a respeito do assédio moral no mundo, destacando onde os estudos se iniciaram, como se desenvolveram e como chegaram no Brasil. Na subseção 2.3, **Tutela jurídica do assédio moral laboral no direito brasileiro**, apresentamos um panorama geral de como o fenômeno do assédio moral laboral tem sido recepcionado pelo direito brasileiro, qual o entendimento da doutrina³³ a respeito do fenômeno e como ele tem sido tutelado pelo judiciário, quais os principais projetos de lei já propostos e a situação atual deles.

Na subseção 2.4, **Conceito de assédio moral no trabalho**, apresentamos o conceito de assédio moral no trabalho e quais os elementos que o caracteriza. Já na subseção 2.5, **Tipos de assédio moral laboral**, tratamos sobre quais os tipos existentes de assédio moral no ambiente do trabalho. E, por fim, concluímos a seção na subseção 2.6, **Consequências do assédio moral no trabalho**, abordando, de um lado, quais as consequências que esse tipo de violência psicológica pode causar na vítima, e, de outro, quais as consequências para o ambiente de

³² É importante explicitarmos aqui, que o objetivo deste trabalho e em especial desta seção, não é defender que uma lei seja criada e nem de propor um projeto de lei que tipifique e regule o fenômeno no Brasil.

³³ “Conjunto de ideias, juízos críticos e conceitos técnicos ou calcados nos usos e costumes ou no momento social que os autores expõem nos estudos e ensino do Direito e na interpretação da lei.” (GUIMARÃES, 2014, p. 322)

trabalho em que ela está inserida, para o meio social em que ela vive e para a sociedade como um todo.

2.2 Percurso histórico dos principais estudos sobre assédio moral no trabalho

No início da década de 80, foi detectada na Suécia e em alguns países nórdicos a existência de problemas significativos relacionados ao ambiente de trabalho cuja existência e extensão não eram até então conhecidos. Tratava-se do comportamento de funcionários que se agrupavam, escolhiam um alvo e o perseguiam, o submetiam a um tipo de violência psicológica que resultava em graves danos ocupacionais para a vítima. Foi a partir de então que esse fenômeno foi descrito, e seus estágios e consequências analisados (LEYMANN, 1990). Apesar de esse fenômeno ser muito antigo e conhecido em várias culturas ao redor do mundo, ele só foi estudado e sistematicamente descrito no início da década de 80, pelo psicopedagogo e psiquiatra alemão Heinz Leymann.

As condições de produção dos saberes relacionados ao bem-estar do trabalhador começaram a se alterar, pois, até então, práticas que hoje reconhecemos como violência psicológica não eram percebidas como violentas. Tais práticas, hoje reconhecidas como assédio moral, não produziam o efeito-sentido de violação da dignidade da pessoa humana. No momento em que esse tipo de violência passou a ser considerada como um problema na sociedade, o efeito-sentido de violação dos direitos do trabalhador começou a se constituir na sociedade.

Leymann foi pioneiro em conceituar o fenômeno do assédio moral no trabalho através do termo *mobbing*. Segundo ele, “Mobbing significa assediar alguém ou aterrorizar psicologicamente outros no trabalho” (LEYMANN, 1996, p. 165, tradução nossa)³⁴, envolve uma comunicação hostil e antiética, que é dirigida contra um ou mais indivíduos de forma sistemática. Devido à alta frequência e duração desse tipo de comportamento, a vítima é levada a uma situação de vulnerabilidade e miséria psicológica, psicossomática e social. Sendo assim, os conflitos temporários são excluídos do conceito, o foco está na frequência e duração do que é feito e não somente no que é feito ou como é feito (LEYMANN, 1996).

O termo *mobbing* não foi utilizado anteriormente no contexto das relações de trabalho no idioma inglês. A palavra *mobbing* já era utilizada em outros contextos; possivelmente o primeiro a utilizá-la foi o etnologista Konrad Lorenz, em 1963, ao descrever o comportamento

³⁴ No original: “Mobbing means harassing ganging up on someone, or psychologically terrorizing others at work” (LEYMANN, 1996, p. 165).

de um grupo de animais menores atacando um único animal maior; posteriormente o médico sueco Peter-Paul Heinemann, em 1972, utilizou essa terminologia de Lorenz para descrever o comportamento destrutivo de um grupo de crianças contra (na maioria das vezes) uma única criança durante o período de aula (LEYMANN, 1996).

Seguindo a tradição, Leymann também utilizou o termo ao encontrar similaridade de comportamento nos locais de trabalho. Apesar de alguns países de língua inglesa utilizarem o termo *bullying* para definir o fenômeno do assédio moral no trabalho, Leymann recomenda que se utilize o termo *mobbing*, já que o assédio moral não tem os mesmos aspectos do *bullying*, que se caracteriza basicamente por agressão física e ameaça. Em contraste com isso, no *mobbing*, o comportamento é mais sofisticado, é um tipo de violência sub-reptícia (raramente acontecem atos fisicamente agressivos). Por isso, esse estudioso sugere que o termo *bullying* seja utilizado para o comportamento de crianças e adolescentes na escola, e que se reserve o termo *mobbing* para denominar o comportamento de adultos (LEYMANN, 1996).

Após a publicação do primeiro relatório científico a respeito do tema, escrito por Leymann e Gustafsson (1984), que foi publicado pelo Conselho Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional, em Estocolmo, na Suécia, e da publicação do primeiro livro a respeito do tema escrito por Leymann (1986), ocorreu que o desenvolvimento das pesquisas científicas sobre o assédio moral se estenderam pela Europa e o efeito-sentido do assédio moral como violação à dignidade do trabalhador foi se constituindo naquele continente. O conceito se difundiu entre os pesquisadores e vários países o adotaram. A partir de então, várias pesquisas se iniciaram na Noruega: Matthiesen, Raknes e Rökkum (1989), Kihle (1990), Einarsen e Raknes (1991); Austrália: Toohey (1991), McCarthy, Sheehan e Kearns (1995); Finlândia: Paananen e Vartia (1991); Alemanha: Becker (1993), Halama (1995), Knorz e Zapf (1996); Austria: Nieldl (1995). Pesquisas também foram desenvolvidas na Holanda, Reino Unido, França, Itália e se ampliaram para o mundo (Leymann, 1996).

Dentre essas, se destaca a pesquisa feita pela psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta francesa Marie-France Hirigoyen, que publicou o seu primeiro livro, “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”, em 1998. Essa publicação provocou uma tomada de consciência a respeito da gravidade do fenômeno na sociedade francesa. Nesse livro ela aborda o assédio moral de maneira ampla, já que este fenômeno não existe apenas no ambiente de trabalho: ele pode ocorrer também nas famílias e entre os casais, como também no âmbito das empresas, tanto nas públicas quanto nas privadas.

A discussão tomou amplitude e profissionais de várias áreas se mobilizaram no intuito de ajudar as vítimas, culminando na participação de Hirigoyen no grupo de discussão sobre um

projeto de lei que foi posteriormente aprovado pelo parlamento francês, incluindo a noção de assédio moral nas leis trabalhistas na França. Três anos depois, em 2001, Hirigoyen publicou o seu segundo livro, “Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral”, como resultado de um levantamento feito com a colaboração de diversos especialistas e profissionais juntamente com o testemunho de pacientes e vítimas do assédio moral no trabalho (HIRIGOYEN, 2001). Nesse livro, ela aprofunda o tema do assédio moral especificamente no mundo do trabalho, delimita o que é assédio moral e o que não é, apresenta os resultados de sua pesquisa, aborda as origens do assédio moral, os contextos que o favorecem e mostra as consequências do fenômeno sobre a saúde da vítima.

No Brasil, os estudos sobre o tema são recentes, tendo Leymann e Hirigoyen como as principais referências a respeito do fenômeno. Barreto (2000) foi uma das precursoras dos estudos a respeito do assédio moral no trabalho e seus efeitos sobre a saúde dos trabalhadores. A pesquisadora trabalhou com o tema em sua dissertação de mestrado, com o título “Uma jornada de humilhações” (BARRETO, 2000). Trata-se de uma pesquisa feita em 97 (noventa e sete) empresas com 2072 (dois mil e setenta e dois) trabalhadores, onde 42% (quarenta e dois por cento) deles sofriam situações de humilhação, sendo 56,78% (cinquenta e seis vírgula setenta e oito por cento) mulheres e 43,22% (quarenta e três vírgula vinte e dois por cento) homens. Na conclusão, a autora aponta que o alto risco para a saúde dos trabalhadores tem relação direta com as relações autoritárias de poder no ambiente de trabalho, fortalecendo a inclusão pela exclusão, e classifica tal fenômeno como patogênico (BARRETO, 2000).

Barreto (2005) continuou pesquisando a respeito do tema em sua tese de doutorado, intitulada “Assédio moral: a violência sutil - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil” (BARRETO, 2005). Nesse trabalho, ela aprimora o conceito de assédio moral, analisa as dimensões de sentido, nuances, motivações, formas e diferentes manifestações por região do país. Conclui que o fenômeno é um tipo sutil de violência que gera intenso sofrimento, humilhação e medo que afeta profundamente a vida dos trabalhadores vítimas, objetiva o controle social com manifestações e características comuns e específicas em todas as regiões do país (BARRETO, 2005).

Guedes (2003) investiga o fenômeno não somente pela ótica jurídica, mas também pelo prisma sociológico e psicológico. No livro “Terror Psicológico no trabalho” (2003), a pesquisadora traz uma visão geral e específica do fenômeno, aborda questões sobre a pós-modernidade, abusos na fase pré-contratual, *mobbing* e dano existencial, e faz uma análise comparativa das leis vigentes em países que até então trataram sobre o tema. A autora, além de

fazer uma análise descritiva, também faz uma análise propositiva, em busca de um direito do trabalho realmente protetivo à dignidade humana do trabalhador (GUEDES, 2005).

Prata (2008) investiga o assédio moral laboral e publica como resultado de pesquisa a obra intitulada “Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar” (2008). Nesta obra, o pesquisador traz uma diversidade de fundamentos, doutrinas, normas, faz um paralelo entre o cenário socioeconômico e o assédio moral, traça o perfil do assediador e do assediado, e trata dos princípios basilares dos direitos fundamentais e aborda aspectos processuais, civis e penais do assédio moral no trabalho (PRATA, 2008).

Pamplona Filho (1997) pesquisa sobre o tema assédio (no sentido amplo) desde os anos 90 primeiramente se dedicando ao estudo do “Dano Moral na Relação de Emprego” (1997), tema e título da dissertação de mestrado em Direito, depois se dedica ao “Assédio Sexual na Relação de Emprego” (2000), tema e título da tese de doutorado em Direito. O autor pesquisou especificamente a respeito do assédio moral no trabalho, na sua segunda dissertação de mestrado em Direito Social, sob o título “Assédio Moral no Trabalho: A Polêmica do Assédio Moral e a Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais no Local de Trabalho no Brasil”³⁵ (2012, tradução nossa). Por acompanhar e atuar ativamente como pesquisador do tema assédio em sentido amplo, assédio moral laboral e atuar como juiz do trabalho, Pamplona se tornou uma das maiores referências jurídicas a respeito do tema no Brasil.

Wyzykowski, Barros e Pamplona Filho (2014) publicaram a obra intitulada “Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais” (2014), que trata o assédio moral sob a perspectiva constitucional dos direitos fundamentais em suas diversas dimensões, aborda as concepções doutrinárias existentes, trata com rigor a conceituação do assédio moral e seus elementos caracterizadores – haja vista não haver uma lei com abrangência nacional que conceitue o fenômeno no ordenamento jurídico brasileiro até o momento –, examina o tema da responsabilidade civil e suas modalidades no processo do trabalho, reflete sobre a dificuldade de obtenção de provas do assédio moral e do dano em si, e conclui apresentando meios efetivos de combate ao assédio moral à luz da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de emprego (WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA FILHO, 2014).

Assim sendo, os pesquisadores do tema têm contribuído para compreensão do fenômeno nas relações de trabalho no Brasil; isso fez com que a discussão passasse do meio acadêmico para o judiciário e chegasse ao legislativo. Isso possibilitou que o efeito-sentido de violação de um bem jurídico tutelado pela Constituição Federal – a dignidade da pessoa humana – se

³⁵ No original: “El Acoso Moral en el Trabajo: la controversia del acoso moral y la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en el lugar de trabajo en Brasil”, defendida na Universidade de Castilla-La Mancha/Espanha.

constituísse e repercutiu em todo o ordenamento jurídico brasileiro, conforme veremos na próxima subseção.

2.3 Tutela jurídica do assédio moral laboral no direito brasileiro

Como já dito, não existe uma lei específica com abrangência nacional³⁶ que regulamente o assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro; o conceito de assédio moral laboral adotado pela doutrina brasileira e que tem sido usado também na jurisprudência³⁷ tem origem na medicina.

Na Justiça Criminal, embora não haja uma proteção específica com relação ao assédio moral, a conduta daquele que o pratica poderá ser enquadrada nos crimes contra a honra, a exemplo da calúnia³⁸, injúria³⁹ e difamação⁴⁰, contra a liberdade individual, a exemplo do constrangimento ilegal⁴¹ e da ameaça⁴², além dos crimes de lesão corporal⁴³. Já na Justiça do Trabalho, também não há proteção específica; no entanto, essa prática implica a violação dos deveres contratuais e o dever de proteção à dignidade da pessoa do trabalhador. Sendo assim,

³⁶ Até o momento de publicação deste trabalho.

³⁷ “Ciência do Direito. Segundo Ulpiano (“Digesto”), era o conhecimento das coisas divinas e humanas e ciência do justo e do injusto, já que em seu tempo se interpenetravam e se irmanavam os direitos divinos e humanos. Etimologicamente, é a “resposta dos prudentes”. Modernamente, é uma fonte secundária do Direito; o modo pelo qual os tribunais interpretam e aplicam as leis, caso a caso; repetindo-se casos idênticos é natural que as sentenças e acórdãos consolidem uma orientação uniforme, que se chama *jurisprudência*, a qual passa a ser utilizada tanto pelos advogados como pelos magistrados. A praxe ordena, assim como a tradição, que os juízes singulares acatem a jurisprudência firmada nos tribunais. Importa conhecer a jurisprudência para saber como os tribunais interpretam, a luz do Direito, mas consoante as peculiaridades de cada caso e das circunstâncias em que se dá, a lei positiva, que se rejuvenesce com esta atividade jurisprudencial. Diz-se: *mansa e pacífica* ou *uniforme*, quando não se altera em julgados semelhantes; *vacilante*, quando varia, não é estável, oscila; *assente*, aquela firme, assentada.” (GUIMARÃES, 2014, p. 446)

³⁸ Art. 138, do Código Penal – “Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime: Pena – detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.” (BRASIL, 1940)

³⁹ Art. 140, do Código Penal – “Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro: Pena – detenção, de 1 (um) a 6 (seis) meses, ou multa.” (BRASIL, 1940)

⁴⁰ Art. 139 do CP – “Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação: Pena – detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa.” (BRASIL, 1940)

⁴¹ Art. 146, do Código Penal – “Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda: Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.” (BRASIL, 1940)

⁴² Art. 147, do Código Penal – “Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave: Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.” (BRASIL, 1940)

⁴³ Art. 129, do Código Penal – “**Lesão corporal** - Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem: Pena - detenção, de três meses a um ano. **Lesão corporal de natureza grave** - § 1º Se resulta: I - Incapacidade para as ocupações habituais, por mais de trinta dias; II - perigo de vida; III - debilidade permanente de membro, sentido ou função; IV - aceleração de parto: Pena - reclusão, de um a cinco anos. § 2º Se resulta: I - Incapacidade permanente para o trabalho; II - enfermidade incurável; III perda ou inutilização do membro, sentido ou função; IV - deformidade permanente; V - aborto: Pena - reclusão, de dois a oito anos. **Lesão corporal seguida de morte** - § 3º Se resulta morte e as circunstâncias evidenciam que o agente não quis o resultado, nem assumiu o risco de produzi-lo: Pena - reclusão, de quatro a doze anos.”

se ficar caracterizada a prática de condutas assediadoras, o trabalhador vítima poderá requerer uma indenização pelo dano moral sofrido.

Gagliano e Pamplona Filho (2013, p. 82) conceituam *dano* como sendo “lesão a um interesse jurídico tutelado – patrimonial ou não –, causado por ação ou omissão do sujeito infrator”, sendo assim, ele é classificado em patrimonial e extrapatrimonial. O dano patrimonial é aquele decorrente de lesão a bens e direitos economicamente aferíveis, já o dano extrapatrimonial é aquele que decorre de agressão a bens de cunho personalíssimo, bens que não possuem valor pecuniário, tais como: o direito à vida, à integridade física, à integridade psíquica e à integridade moral, é o denominado dano moral.

O assédio moral, por ser considerado um tipo de violência psicológica, atinge a esfera íntima da vítima, sua subjetividade e, por isso, agride sua integridade psíquica, que, uma vez lesionada, merece reparação do dano sofrido. A reparabilidade dos prejuízos causados pelo dano é prevista na Constituição Federal em seu art. 5º, incisos V e X, que garantem o direito à indenização pelo dano material ou moral em caso de violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem da pessoa. A reparação pelo dano decorre também da teoria da responsabilidade civil, que estabelece a consequente obrigação de reparar o prejuízo causado a alguém pela violação de um direito seu.

O Código Civil brasileiro (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002), prevê, em seu art. 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”. Complementando, o artigo seguinte, qual seja, o art. 187, ainda dispõe que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”, e por fim, o art. 927, do mesmo diploma legal, determina que “aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

A responsabilidade pela reparação civil pelos danos causados ao trabalhador é do empregador, conforme o art. 932, III, também do Código Civil (2002), que estabelece: responderá “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”; e o art. 933, do referido código acrescenta: “ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos

terceiros ali referidos”. Assim, a empresa será responsável⁴⁴ pelos atos dos seus proprietários, sócios ou seus empregados na realização de suas atribuições (BRASIL, 2002).

Como a Justiça do Trabalho tem competência material⁴⁵ para apreciar e julgar ações que envolvam as relações de trabalho, nos termos da Emenda Constitucional nº 45, de 2004⁴⁶, o trabalhador vítima de assédio moral pode ajuizar ação trabalhista em busca da reparação pelo dano moral sofrido, mesmo na falta de legislação protetiva específica para tutelar o assédio moral nessas relações. Isto porque, a dignidade da pessoa humana é o alicerce do ordenamento jurídico brasileiro, pois a Constituição Federal de 1988, em seus primeiros capítulos, promoveu princípios, direitos e garantias fundamentais, concedendo a eles tamanha importância que os transformou em cláusulas pétreas⁴⁷ nos termos do art. 60, § 4.

A Constituição ocupa o lugar no topo da hierarquia das leis; trata-se da chamada supremacia da Constituição, em que seus valores e princípios emanam para todo o ordenamento jurídico, servindo como parâmetro de validade para todas as normas infraconstitucionais brasileiras; trata-se da força normativa da Constituição. Desse modo, todas as leis precisam estar em consonância com ela, ou serão declaradas inconstitucionais. É por isso que, mesmo na falta de uma legislação que regule o assédio moral, o judiciário não pode deixar de tutelar bens jurídicos protegidos pela Constituição, já que todo o ordenamento jurídico é norteado por ela, não se pode admitir que práticas assediadoras se perpetuem sob sua égide. Além disso, os direitos fundamentais são de aplicação imediata, nos termos do art. 5, § 1º, da CRFB/88, que diz: “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”, ou seja, não necessitam de norma infraconstitucional que regule a sua aplicação.

Em que pese a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017) tenha incluído na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o Título II-A, que trata sobre a reparação de danos de natureza extrapatrimonial, definindo os bens jurídicos tutelados inerentes à pessoa física, que são “a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física”, ela não conceituou o que é assédio moral.

⁴⁴ Existe a possibilidade jurídica da empresa que, ao responder por atos praticados por seus empregados, tem o direito de ação de regresso contra estes por seus atos praticados. Mas, esta não é uma discussão que tenha relevância para este trabalho.

⁴⁵ Em razão da matéria.

⁴⁶ A Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, alterou, entre outros artigos, o art. 114, inciso VI, da Constituição Federal de 1988, que trata da competência da Justiça do Trabalho e passou a vigorar com a seguinte redação: “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; [...]” (BRASIL, 2019)

⁴⁷ “Cláusula pétrea: Dispositivo constitucional que não pode ser alterado nem mesmo por Proposta de Emenda à Constituição (PEC). As cláusulas pétreas inseridas na Constituição do Brasil de 1988 estão dispostas em seu artigo 60, § 4º. São elas: a forma federativa de Estado; o voto direto, secreto, universal e periódico; a separação dos Poderes; e os direitos e garantias individuais” (AGÊNCIA SENADO, 2020).

Em termos de legislação referente à matéria, o que se tem de concreto no Brasil⁴⁸, são leis estaduais e municipais destinadas aos seus respectivos servidores públicos. Por isso, não são normas trabalhistas e sim normas administrativas que regulamentam a relação entre a Administração Pública e seus contratados, pois conforme o art. 22, I, da CRFB/88, a competência para legislar sobre Direito do Trabalho é privativa da União.

Em nível federal, vários projetos de lei foram apresentados. No entanto, nenhum deles foi, até então, promulgado. Dos projetos de lei mais relevantes que foram apresentados, alguns já foram arquivados, como, por exemplo: o projeto de lei (doravante PL) n. 4960/2001, que objetivava a alteração do Código Penal, para instituir o crime de assédio moral; o PL n. 5887/2001, que objetivava a tipificação do assédio moral alterando o Código Penal; o PL n. 5971/2001, que objetivava a tipificação como crime a coação moral no ambiente de trabalho e alterava dispositivos do Código Penal; e o PL n. 5970/2001, que alterava dispositivos da CLT, objetivava dar ao empregado o direito de rescindir o contrato de trabalho em caso de coação moral, humilhação ou abuso de poder, sendo o empregador obrigado a pagar todos os direitos trabalhistas (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2019).

Outros PLs aguardam apreciação pelo plenário, como por exemplo, os projetos de lei n. 4593/2009 e n. 3760/2012, que dispõem sobre o assédio moral nas relações de trabalho que, por versarem sobre a mesma matéria com conteúdos similares, foram apensados⁴⁹ e tramitam juntos. Já o projeto de lei n. 4742/2001, que propõe alterar o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral, foi aprovado pela Câmara dos Deputados no dia 12 de março de 2019, e seguiu para o Senado Federal, onde aguarda apreciação (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2019).

Diante do exposto, se faz necessário explicarmos o conceito de assédio moral no trabalho para expor seus elementos caracterizadores e quais foram adotados nesse trabalho, conforme veremos na próxima subseção.

2.4 Conceito de assédio moral no trabalho

O conceito de assédio moral no trabalho origina-se da medicina e da psicologia. Como explanado na subseção 2.1, **Considerações iniciais**, Leymann (1996) foi o pioneiro em conceituar esse fenômeno. Para ele, o terror psicológico ou o assédio moral no trabalho envolve

⁴⁸ Até o momento da publicação deste trabalho.

⁴⁹ Ato de anexar um projeto ao outro por apresentar relação temática com ele.

[...] comunicação hostil e antiética, dirigida de forma sistemática por um ou alguns indivíduos contra um indivíduo [...]. Devido à alta frequência e à longa duração do comportamento hostil, esses maus-tratos resultam em considerável miséria psicológica, psicossomática e social. A definição exclui conflitos temporários e focaliza no momento em que a situação psicossocial começa a resultar em condições psiquiátricas ou psicossomáticas patológicas. Em outras palavras, a distinção entre “conflito” e “assédio moral” não se concentra no que é feito ou como é feito, mas na frequência e duração do que é feito. (LEYMANN, 1996, p. 168 - tradução nossa⁵⁰)

Hirigoyen (2002) define o assédio moral no local de trabalho 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 2002, p. 17).

De conteúdo semelhante são os conceitos de assédio moral no trabalho adotados no Brasil. Wyzykowski, Barros e Pamplona Filho (2014) consideram o assédio moral como sendo

[...] um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam a exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho por meio do ataque à sua dignidade, podendo ser comprometido, em decorrência de seu caráter multiofensivo, outros direitos fundamentais, a saber: o direito à integridade física e moral, o direito à intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório, dentre outros (WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA FILHO 2014, p. 117).

Sobre o conceito de assédio moral, Guedes (2005) entende que:

No mundo do trabalho, mobbing significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima (GUEDES 2005, p. 32).

Isto posto, considera-se assédio moral um conjunto de condutas abusivas, de natureza psicológica, de forma reiterada e prolongada que expõem o trabalhador a situações vexatórias,

⁵⁰ No original: “[...] hostile and unethical communication, which is directed in a systematic way by one or a few individuals mainly towards one individual [...]. Because of the high frequency and long duration of hostile behavior, this maltreatment results in considerable psychological, psychosomatic, and social misery. The definition excludes temporary conflicts and focused on a point in time where the psychosocial situation begins to result in psychiatrically or psychosomatically pathologic conditions. In other words, the distinction between “conflict” and “mobbing” does not focus on *what* is done or *how* it is done, but in the *frequency* and *duration* of what is done.

humilhantes e constrangedoras, que atentam contra a sua dignidade e provocam um desequilíbrio emocional e graves danos à saúde mental e física, que podem levar à incapacidade laborativa do indivíduo.

Sendo assim, para que o assédio moral se configure, é necessário que os elementos que o caracterizam estejam presentes, uma vez que, nem toda conduta é considerada assédio moral. É o que veremos na próxima subseção.

2.4.1 Elementos caracterizadores do assédio moral no trabalho

Na bibliografia consultada é recorrente o entendimento do conceito geral do assédio moral no trabalho. No entanto, encontramos algumas divergências quanto aos elementos caracterizadores, é o que veremos nessa subseção. Os principais elementos caracterizadores do assédio moral no trabalho encontrados na bibliografia pesquisada foram: a) conduta intencional; b) recorrência de conduta; c) ataque à dignidade do trabalhador; e d) dano psíquico.

2.4.1.1 Conduta intencional

O que se entende por conduta intencional é aquela conduta que tem o *animus*, o dolo de atingir o trabalhador em sua esfera íntima com o intuito de retirá-lo do mundo do trabalho. Sendo assim, o requisito primordial para esse elemento é o dolo, a intenção consciente de atingir um objetivo preestabelecido. Nesse sentido, existem duas correntes de entendimento predominantes na doutrina brasileira: a) objetiva, que não entende a intenção como um elemento indispensável para a caracterização do assédio moral; b) subjetiva, que entende que a intenção é um elemento constitutivo do assédio moral (WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA FILHO, 2014).

Wyzykowski, Barros e Pamplona Filho (2014, p. 119) filiam-se à corrente subjetiva, pois entendem, “[...] ser o assédio moral uma conduta intencional, logo dolosa”.

Já Hirigoyen (2002, p. 17) não entende que a intenção seja um elemento tão importante, pois, para a psiquiatria, o que interessa são as consequências desse fenômeno sobre a saúde das vítimas. Ela esclarece que “[...] um assédio extremamente destruidor pode ocorrer sem que inicialmente houvesse qualquer intenção nociva”.

Para Prata (2008), não é preciso que a vítima prove o dolo do agressor, pois a prova da intenção é difícil. Para ele, basta que o assediado prove a existência dos atos de perseguição do assediador para que a intenção de assediar seja presumida. Além do mais, “[...] o perseguidor

pode ser um sádico, que tem prazer em humilhar e envergonhar o perseguido e, por isso mesmo, tem todo o interesse que o sujeito passivo continue sob o seu domínio” (PRATA, 2008, p. 83).

2.4.1.2 *Recorrência de conduta*

A *recorrência de conduta* é o principal elemento caracterizador do assédio moral. É recorrente o entendimento de que, para que se configure o assédio moral, o elemento de repetição das condutas assediadoras esteja presente. No entanto, existem algumas nuances com relação a esse requisito. Leymann (1996) estabeleceu que, para que o assédio moral se configure, é necessário que as condutas se repitam ao menos uma vez na semana e por um período mínimo de seis meses.

Para Hirigoyen (2002), o assédio moral se caracteriza sobretudo pela repetição. Para ela, “Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão” (HIRIGOYEN, 2002, p. 17); sendo assim, os comportamentos assediadores, se “[...] tomados separadamente, podem parecer inofensivos, mas cuja repetição e sistematização os tornam destruidores” (HIRIGOYEN, 2002, p. 30).

Wyzykowski, Barros e Pamplona Filho (2014, p. 120) entendem que há “[...] a necessidade de que a conduta seja prolongada e reiterada no tempo, afinal, por ser um fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato isolado ou esporádico capaz de trazer lesões psíquicas decorrentes do assédio moral à vítima”.

Guedes (2005) entende que a repetição é um elemento caracterizador do assédio moral. Para ela, trata-se de

[...] atitudes humilhantes, repetidas, aparentemente despropositadas, insignificantes, sem sentido, mas que ocorrem com uma frequência predeterminada, que vão desde o olhar carregado de ódio, o desprezo e a indiferença, passam pelo desprestígio profissional, por descomposturas desarrazoadas e injustas, tratamento vexatório, gestos obscenos, palavras indecorosas, culminado com o isolamento e daí descambando para a fase do terror total, com a destruição psíquica, emocional e existencial da vítima (GUEDES, 2005, p. 33).

Prata (2008) também entende que a repetição é um elemento caracterizador do assédio moral, já que as agressões pontuais “[...] tendem a ser superadas naturalmente com o passar do tempo, uma vez que não há aí um processo sistemático de agressões, que se repetem ao longo do tempo” (PRATA, 2008, p. 70). No entanto, também entende que em situações excepcionais

uma agressão isolada “revestida de excepcional gravidade” (PRATA, 2008, p. 71), que tenha a capacidade por si só de atingir a dignidade humana, e que tenha um efeito duradouro sobre o trabalhador pode configurar o assédio moral laboral.

2.4.1.3 Ataque à dignidade do trabalhador

Com relação ao elemento de ataque à dignidade do trabalhador, na bibliografia consultada (LEYMANN, 1996; HIRIGOYEN, 1998, 2002; WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA FILHO, 2014; GUEDES, 2005; PRATA, 2008) é unânime o entendimento de que é necessário que a dignidade do trabalhador seja atingida para que se configure o assédio moral. O princípio da dignidade humana tem valor fundamental no ordenamento jurídico brasileiro, e sua violação fere princípios constitucionais que tutelam direitos e garantias fundamentais⁵¹.

2.4.1.4 Dano psíquico

Quanto ao elemento do dano psíquico, a doutrina se divide em duas correntes: a) a primeira corrente entende que é necessário a prova de ocorrência do dano psíquico como elemento constitutivo do assédio moral; b) a segunda corrente entende que não é necessário que se prove a ocorrência do dano psíquico para que se configure o assédio moral, bastando que exista a violência psicológica que atente contra a dignidade do trabalhador (WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA FILHO, 2014).

Prata (2008) e Wyzykowski, Barros e Pamplona Filho (2014) se filiam à segunda corrente que não consideram o dano psíquico como um elemento constitutivo do assédio moral, uma vez que a ocorrência de violência psicológica que atente contra a dignidade do trabalhador é suficiente para caracterizá-lo. Pamplona Filho (2006) sustenta que, sendo o assédio moral conduta lesiva, o dano psíquico é uma consequência natural da violação aos direitos do trabalhador.

⁵¹ Conforme explanado na subseção 2.3, **Tutela jurídica do assédio moral laboral no direito brasileiro**.

2.4.2 Elementos caracterizadores do assédio moral considerados neste trabalho

Levando em consideração os elementos caracterizadores encontrados na bibliografia consultada e que o entendimento desses elementos como constitutivos do assédio moral não é unânime, para este estudo adotaremos os elementos de *recorrência de conduta e ataque à dignidade do trabalhador*, uma vez que esses dois elementos são considerados essenciais para o conceito e que há unanimidade na bibliografia consultada quanto à sua aplicação.

Quanto ao elemento de *conduta intencional* nos filiamos ao entendimento de Hirigoyen (2002) e Prata (2008) de que não é preciso que a vítima prove o dolo do agressor, esse tipo de prova é muito difícil, pois envolve a subjetividade do agressor. Por isso, seguindo o entendimento desses dois estudiosos e com base no nosso referencial teórico, basta que o assediado prove a existência das condutas assediadoras para que a intenção de assediar seja presumida. Nossa filiação à essa linha de pensamento decorre do campo jurídico e da medicina, mas sobretudo, da AD, para a qual não é importante saber se o sujeito assediador teve a “intenção” de assediar.

Quanto ao elemento *dano psíquico*, adotamos o entendimento de Prata (2008) e Wyzykowski, Barros e Pamplona Filho (2014) de que é dispensável a prova do dano psíquico como um elemento constitutivo do assédio moral, uma vez que a ocorrência de violência psicológica que atente contra a dignidade do trabalhado é suficiente para caracterizá-lo, pois as agressões psicológicas por si só são ensejadoras de dano psíquico, e que o conceito de assédio moral deve ser definido em razão do comportamento do assediador e não necessariamente no resultado danoso à vítima, pois o resultado danoso é *in re ipsa*⁵², ou seja, é presumível. Logo, o dano decorre do próprio fato e não depende de prova do abalo psicológico da vítima.

Dessa forma, adotamos os elementos: *ataque à dignidade do trabalhador e recorrência de conduta* como caracterizadores do assédio moral para selecionarmos dentre os processos do arquivo analítico aqueles que seriam analisados. Por conseguinte, dentre esses processos, selecionamos as amostras de sequências discursivas para construir o *corpus* discursivo para análise.

⁵² Sobre o dano *in re ipsa*, Gagliano e Pamplona Filho (2003, p. 86) esclarecem que “na seara dos danos morais, é preciso observar que não é a dor que se deve ser provada, mas, sim, a violação a um direito da personalidade. Em determinadas situações, vale acrescentar, configura-se o que se convencionou chamar de dano *in re ipsa* (demonstrado pela força dos próprios fatos), ou seja, pela própria natureza da conduta perpetrada”.

2.5 Tipos de assédio moral laboral

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ocorrer de diferentes maneiras: pode ser do tipo vertical, horizontal e misto. É importante destacar que, em todos os tipos, a prática do assédio moral pode ser dirigida a um único trabalhador, como também a vários trabalhadores. Em se tratando de vários trabalhadores, esse grupo precisa simultaneamente ser determinável e alvo das condutas assediadoras (WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA FILHO, 2014, p. 125).

No ambiente de trabalho, o assédio moral se distingue por ser um tipo de manipulação insidiosa, chegando a ser “sorradeira”, como atestam estudos⁵³. Esse tipo de manipulação se inicia de modo imperceptível, a vítima não percebe de imediato o que está acontecendo, já que o comportamento destrutivo se reveste de aparente normalidade. No entanto, quando as situações humilhantes e constrangedoras se tornam rotineiras é que a violência se mostra perigosa: é o que Leymann (1990) denomina de psicoterror ou terror psicológico.

Guedes (2004), destaca o fato de que, na empresa,

[...] a evolução do conflito se verifica em face da completa inoperância dos dirigentes, seja por falta de habilidade para lidar com o que denomina “recursos humanos”, seja pelo conforto da indiferença, seja porque a empresa tira proveito dessa situação estressante e acredita nesse tipo de procedimento como método eficaz para obrigar os assalariados a produzirem mais (GUEDES, 2004, p. 37).

Nos itens a seguir apresentamos os tipos de assédio moral existente no ambiente de trabalho.

2.5.1 *Vertical descendente*

O assédio moral vertical descendente é aquele praticado de cima para baixo, ou seja, é praticado por um superior hierárquico contra o trabalhador subordinado. Para Hirigoyen (1998, p. 75) esse tipo de “situação é demasiado frequente no contexto atual, em que se busca fazer crer aos assalariados que eles têm que estar dispostos a aceitar tudo se quiserem manter o emprego”.

⁵³ Leymann (1996), Hirigoyen (1998, 2002), Wyzykowski, Barros e Pamplona Filho (2014), Guedes (2005) e Prata (2008).

2.5.2 *Vertical ascendente*

O assédio moral vertical ascendente é aquele praticado de baixo para cima, ou seja, é praticado pelo trabalhador hierarquicamente inferior contra o seu superior. Para Hirigoyen (1998), esse tipo de situação é rara:

Pode dar-se no caso de uma pessoa vinda de fora, cujo estilo e métodos sejam reprovados pelo grupo, e que não faça o menor esforço no sentido de adaptar-se ou impor-se a ele. Pode ser também o caso de um amigo colega que tenha sido promovido sem que o serviço tenha sido consultado (HIRIGOYEN, 1998, p. 74).

2.5.3 *Horizontal*

O assédio moral horizontal é aquele que ocorre entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico. Para Hirigoyen (1988), são vários os motivos que levam um colega a assediar outro colega; pode ser porque “[...] os indivíduos têm dificuldades em conviver com a diferença” (HIRIGOYEN, 1988, p. 70); pode ser por “[...] sentimento de inveja em relação a alguém que tem alguma coisa que os demais não têm (beleza, juventude, riqueza, relações influentes)” (HIRIGOYEN, 1988, p. 71); ou podem ter origem em inimizades pessoais ou competitividade.

2.5.4 *Misto*

No caso do assédio moral misto, as condutas assediadoras contra a vítima partem de um assediador vertical e um assediador horizontal. Sobre esse tipo de assédio, Wyzykowski, Barros e Pamplona Filho (2014) esclarecem que

O assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Pode-se dizer que o assediado é atingido por ‘todos os lados’, situação esta que normalmente se torna insustentável em tempo reduzido (WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA FILHO, 2014, p. 130-131).

Seja qual tipo for o tipo de assédio moral, vertical descendente, vertical ascendente, horizontal ou misto, os mecanismos utilizados pelo assediador são os mesmos e as consequências para a vítima também são as mesmas. Discorreremos a respeito das consequências do assédio moral no trabalho na próxima subseção.

2.6 Consequências do assédio moral no trabalho para a vítima

Um aspecto dos efeitos do assédio moral sobre a vítima muito questionado é a explicação de sua submissão. Hirigoyen (1998) esclarece que o medo de ficar desempregado não é a única explicação para a submissão das vítimas, o assediador utiliza-se de procedimentos para, por assim dizer, enredar psicologicamente a vítima impedindo-a de reagir. O que se busca na primeira fase é retirar da vítima o senso crítico ao ponto de ela não saber mais quem está certo ou errado. A vítima é levada ao estresse máximo, ela é criticada, censurada, vigiada, cronometrada, para que, dessa forma, se sinta o tempo todo insegura e sem saber como agir.

A estratégia do agressor nessa fase é não dizer nada para que a vítima não compreenda o que está acontecendo. Não mencionar o problema paralisa a vítima, impede um revide. Assim, ela não pode se defender, possibilitando a continuidade das agressões. Recusar o diálogo agrava a situação pois é uma maneira de dizer sem fazê-lo com palavras que o outro não importa (HIRIGOYEN, 1998).

Para dominar e paralisar a vítima, o agressor pode adotar várias estratégias, tais como: desqualificar, desacreditar, isolar, vexar, induzir ao erro, deformar a linguagem, mentir, destruir a autoestima, desprezar e etc. (HIRIGOYEN, 1998; PRATA, 2008; WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA FILHO, 2014).

A desqualificação da vítima, que de início não acontece abertamente, se dá de forma não-verbal de modos tais como: suspiros, erguer os ombros, olhar de desprezo, indiferença com a presença da vítima ou para com o que ela diz; e, aos poucos; pode se tornar verbal, como: alusões que desestabilizam, subtendidos, observações desabonadoras que põem em dúvida a competência profissional da vítima, ou até mesmo brincadeiras irônicas, indiretas, zombarias e sarcasmos (HIRIGOYEN, 1998).

Mais uma vez a vítima fica impedida de reagir: como relatar agressões não verbais, um olhar, um bater de ombros ou até mesmo o silêncio? A vítima chega a duvidar do que percebe, há uma confusão mental e os autoquestionamentos tomam conta da sua mente. Não encontrando motivos para a coação, a vítima se pergunta o que fez de errado, se está enlouquecendo, se está ficando paranóica, com mania de perseguição ou se está realmente sendo perseguida. Para tentar resolver o problema, a vítima começa a fazer concessões ao assediador, mas percebe que nada do que fizer vai parar com as agressões (PRATA, 2008).

Para desacreditar a vítima, insinuações são feitas para que surjam mal-entendidos, para que ela perca a autoconfiança, se sinta abalada e deprimida. Questionamentos são feitos a respeito da sua capacidade laboral. A vítima é ridicularizada, apelidada malevolamente,

caluniada e quando se irrita, é chamada de louca, o que é comum. A vítima perde a concentração, começa a cometer erros, o que servirá de argumentos para que o massacre psíquico continue (HIRIGOYEN, 1998; WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA FILHO, 2014).

Vexar pode envolver situações que deixem a vítima constrangida, como por exemplo atribuir-lhe tarefas inúteis, degradantes, inatingíveis ou até mesmo ter o seu trabalho descartado, além dos casos em que o trabalhador é deixado exposto sem atividade laborativa. Induzir ao erro também é uma forma de vexar e desqualificar a vítima, ao induzi-la ao erro, o assediador, além de criticá-la e rebaixá-la, a faz duvidar da própria capacidade pessoal e profissional. O assediador se aproveita das fraquezas da vítima ou até mesmo as cria a fim de acabar com seus mecanismos de resistência. Isso acontece de forma sub-reptícia e o agressor pouco a pouco submete a vítima ao seu controle e a mantém em estado de tensão permanente (HIRIGOYEN, 1998; WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA FILHO, 2014).

O isolamento é outra maneira de impedir a reação da vítima, pois sozinha é mais difícil se defender: a vítima se torna impotente e sem capacidade de ação. Desta forma, em tese, fica fácil de dominá-la. Quando o assédio vem dos colegas, o isolamento se dá de forma a deixar a vítima, por exemplo, sozinha no refeitório, há uma recusa de comunicação, ela não é convidada para as ocasiões de confraternização, sua presença é ignorada.

No caso do chefe que é assediado pelos subordinados, ele não é cumprimentado, não é convidado para os eventos sociais, recebe respostas ríspidas ou sarcásticas e sua presença também é ignorada. Já quando o assédio vem da chefia, a vítima, por exemplo, não é chamada para as reuniões, o trabalho não é passado diretamente, mas por intermédio de recado de terceiros ou escrito por meio de notas. O isolamento pode chegar ao ponto de o trabalhador ser posto “na geladeira”, nenhuma atividade lhe é atribuída e ele passa o tempo todo sem fazer nada (HIRIGOYEN, 1998; PRATA, 2008).

Todas as atitudes citadas acima têm o potencial de destruir a autoestima da vítima além de outras formas tais como: falar mal, humilhar, fazer brincadeiras de mau-gosto, insinuações mal-intencionadas, rir de alguma enfermidade, limitação física, modo de andar, de falar ou até mesmo de se vestir (WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA FILHO, 2014).

Estabelece-se um cerco em volta da vítima que em geral não é percebido por quem está ao redor. A violência é tão sutil que não fica evidente para quem não é o alvo, apenas a vítima percebe que algo não está normal. Ela perde a espontaneidade, acuada, adota comportamentos que irritam aqueles que a rodeiam, ela se torna rabugenta, lamurienta e o processo de isolamento se concretiza (HIRIGOYEN, 1998).

Hirigoyen (1998,) alerta que “[...] mesmo oculta, não-verbal, abafada, a violência transpira através dos não-ditos, dos subentendidos, das reticências, e exatamente por isso é um vetor de angústia”. Mesmo quando há comunicação, ela é verbalmente distorcida e com atitudes paradoxais para confundir a vítima e reduzi-la à impotência (HIRIGOYEN, 1998, p. 112). Hirigoyen (1998) ainda acrescenta que:

Trata-se de uma violência fria, verbal, feita de depreciação, de subtendidos hostis, de falta de tolerância e de injúrias. O efeito devastador vem dessa repetição de agressões aparentemente inofensivas, mas contínuas, e que se sabe que não cessarão nunca. É uma agressão que não tem fim. Cada ofensa vem fazer eco a ofensas anteriores e impede de esquecê-las [...]. Os sinais de hostilidades não aparecem nos momentos de explosão, de raiva ou de crise. Eles estão permanentemente presentes, em pequenos toques, todos os dias ou muitas vezes por semana, durante meses ou até anos [...]. Se a vítima reage e cai na armadilha da provocação, elevando o tom, é ela que parece agressiva e o agressor posa de vítima. Os subentendidos fazem referência a dados de memória que só as vítimas estão em condições de observar (HIRIGOYEN, 1998, p.134-135).

A próxima fase é a chamada de *psicoterror* e ocorre quando a vítima reage, e tenta recuperar sua dignidade, pois “[...] o medo causa um desconforto equiparável à dor, para tentar livrar-se dele o homem pode recorrer [...]” a uma atitude “[...] de fuga ou de ataque”. A atitude mais efetiva para “[...] espantar o medo é deixar a postura passiva passando-se para uma agressiva” (PRATA, 2008, p. 356). Prata (2008) destaca que nos casos de assédio moral descendente são raros “[...] os trabalhadores capazes de manter o equilíbrio quando ameaçados por alguém com poder efetivo de prejudicá-lo” (PRATA, 2008, p. 356).

Quando a vítima tenta se libertar da sujeição ou tenta se expressar, o agressor se enfurece e tenta calá-la. “É uma fase de ódio em estado puro, extremamente violenta, feita de golpes sujos e de injúrias, de palavras que rebaixam, humilham, atingem com seu escárnio tudo que pertence exclusivamente ao outro” (HIRIGOYEN, 1998, p.131). Assim, “[...] o outro, que só existia como um objeto útil, torna-se um objeto perigoso, do qual é preciso livrar-se não importa por que meios” (HIRIGOYEN, 1998, p. 132).

Nessa fase, a hostilidade é declarada, é a destruição moral total, pois nela tudo é permitido, inclusive a violência física. O agressor busca poder e tem prazer em usar o outro como objeto para depois destruí-lo. “A vítima não passa de um objeto incômodo, cuja identidade é negada”. Os que estão ao redor se sentem intimidados e com medo de serem um novo alvo e, por isso, se calam, ou simplesmente por sentirem prazer em ver o outro sofrendo (HIRIGOYEN, 1998, p. 90).

As consequências do assédio moral para a vítima podem tornar a situação, por assim dizer, insustentável. Com o psíquico destruído, a vítima padece de enfermidades físicas e psicossomáticas que deterioram sua qualidade de vida. Ela perde a espontaneidade, a acuidade mental, a capacidade de reagir sob pressão, o equilíbrio emocional e passa a sofrer de ansiedade, nervosismo, insônia, taquicardia, distúrbios alimentares, podendo evoluir para uma síndrome do pânico, depressão, alucinações e, pode, inclusive, levar ao suicídio (PRATA, 2008).

O ápice de toda essa *tortura psicológica* pode ocorrer quando a vítima adoece e é afastada por licença médica, ou quando se rende e pede demissão ou quando é mandada embora. Mas em nenhum dos casos ela sai ilesa, “[...] a rememoração das cenas de violência e humilhação se impõem” e a vítima, traumatizada, não consegue se livrar delas, essa dor permanece por muito tempo (HIRIGOYEN, 1998, p. 165). Muitas vezes as sequelas são irreversíveis, e a inaptidão para o trabalho será a consequência mais duradoura. Hirigoyen (1998) explica esse efeito: “[...] é como se o corpo tivesse gravado involuntariamente a memória do traumatismo e que este pudesse ser revivido eternamente e a todo instante” (HIRIGOYEN, 1998, p. 166).

O assédio moral é um fenômeno social e seus efeitos negativos extrapolam a esfera pessoal do trabalhador assediado. Os malefícios atingem também sua família, as empresas e a sociedade como um todo. O assédio moral mina o bem-estar da vítima, afeta sua produtividade no trabalho com reflexos indiretos na vida familiar e nas relações interpessoais como um todo, o que faz com que o indivíduo se isole, bem como fique irritado e intolerante facilmente. A família e os amigos se tornam o ponto de vertente das suas frustrações o que pode levar à ruptura dessas relações (WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA FILHO, 2014).

Assim sendo, após o estudo dessa conjuntura, que se fez necessária para compreendermos o fenômeno do assédio moral e como o efeito-sentido de violação da dignidade da pessoa humana se constituiu, procedemos, na próxima seção, as análises das SDs do *corpus* discursivo, com o objetivo de analisar a posição-sujeito assediador na discursivização do assédio moral em ações trabalhistas, observando como se dá o processo de assujeitamento dos indivíduos na posição-sujeito assediador e que efeitos-sentidos são produzidos.

3 POSIÇÃO-SUJEITO NA DISCURSIVIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM PROCESSOS TRABALHISTAS

3.1 Considerações iniciais

Ao finalizar a fase de seleção dos processos judiciais que fazem parte do *corpus* de pesquisa, passamos para a fase de classificação e tabulação dos dados quantitativos e qualitativos destes processos para obtenção dos resultados estatísticos. Com base nesses resultados, partimos para a fase de operação do gesto de interpretação das materialidades discursivas encontradas nesses processos para selecionar as SDs que constituíram o *corpus* discursivo deste trabalho e que foram objeto de análise nesta seção.

Para melhor compreensão dos dados estatísticos que envolvem a nossa questão central de pesquisa, apresentamos na subseção 3.2, **Dados estatísticos do *corpus* analítico**, os resultados estatísticos obtidos da análise quantitativa e qualitativa do *corpus*, uma vez que tais resultados são a base de sustentação e de compreensão das posições-sujeito encontradas no *corpus* de pesquisa e que justificam as hipóteses iniciais.

Na subseção 3.3, **Posição-sujeito assediador**, analisamos com base nos pressupostos da AD o funcionamento da posição-sujeito assediador e como os indivíduos a ocupam. E, na subseção 3.4, **Condutas por meio das quais o superior hierárquico se assujeita na posição-sujeito assediador e efeito-sentido em processos trabalhistas de assédio moral**, procedemos as análises das SDs selecionadas do *corpus* discursivo que comprovam as hipóteses apresentadas inicialmente na seção 1.

3.2 Dados estatísticos do *corpus* analítico

Por recorte, o *corpus* analítico deste trabalho é constituído por 89 (oitenta e nove) processos trabalhistas de assédio moral no âmbito empresarial, retirados do arquivo analítico composto por 280 (duzentos e oitenta) processos judiciais, procedimento que foi explicado na subseção 1.2 desta dissertação. Após a seleção do *arquivo* analítico, classificamos e tabulamos os dados quantitativos e qualitativos para obtenção dos resultados estatísticos destes processos.

Conforme abordado na subseção 2.5, **Tipos de assédio moral laboral**, existem no ambiente de trabalho pelo menos 4 (quatro) tipos de assédio moral, quais sejam: a) vertical descendente; b) vertical ascendente; c) horizontal; c) misto. Com base nos dados quantitativos e qualitativos analisados, na Comarca de Vitória da Conquista – BA, quanto ao tipo de assédio

moral laboral, apareceram dois tipos: o vertical descendente e o horizontal. Os dados mostram que 97,75% (noventa e sete vírgula setenta e cinco por cento) foram de assédio do tipo vertical descendente e apenas 2,25% (dois vírgula vinte e cinco por cento), foram do tipo horizontal.

Como dito, o assédio moral do tipo vertical descendente é um assédio que é praticado pelo superior hierárquico contra o trabalhador subordinado. Nosso *corpus* nos mostra que, em 97,75% (noventa e sete vírgula setenta e cinco por cento) dos processos de assédio moral laboral no âmbito empresarial privado na Comarca de Vitória da Conquista – Ba, o superior hierárquico é o autor do assédio moral laboral, conforme tabela abaixo:

Tabela 6 - Tipos de assédio moral laboral do *corpus*

Tipo de Assédio	Quantidade de processos	Porcentagem
Vertical Descendente	87	97,75%
Horizontal	2	2,25%
Total	89	100,00%

Fonte: Elaboração própria com os dados de pesquisa

Cabe aqui esclarecer que a noção de superior hierárquico é ampla, no sentido institucional de empresa, sendo considerado como superior hierárquico todo aquele que exerce função hierarquicamente superior àquela função exercida pelo trabalhador subordinado. Nesse sentido, superior hierárquico abrange empregadores como sócios de empresas e proprietários, além dos cargos de chefia como coordenador, supervisor, gerente, diretor, ou qualquer outro cargo que exerça determinado nível de poder hierárquico na estrutura institucional da empresa.

Desta maneira, um trabalhador que exerça cargo de chefia também pode ser assediado por um superior hierárquico que está em nível de hierarquia superior ao seu. Por isso, neste trabalho, ao nos referirmos ao trabalhador subordinado, é também no sentido de estrutura institucional de empresa, pois a subordinação do empregado é uma das características fundamentais para a configuração do vínculo empregatício.

Subordinado é aquele que está em nível de hierarquia inferior àquele que lhe dá ordens, podendo este estar em nível intermediário de poder institucional ou em último nível da cadeia hierárquica. Por isso, aquele que é vítima do assédio moral, é denominado aqui como trabalhador subordinado. Porque, excetuando o sócio ou proprietário, todos os outros trabalhadores, mesmo aqueles que exercem cargo de chefia, são trabalhadores subordinados,

cumprem ordens e estão sujeitos ao poder do seu superior hierárquico assim como o trabalhador que não exerce cargo de chefia.

Isto posto, e com base nos dados acima apresentados, podemos afirmar que, em 97,75% (noventa e sete vírgula setenta e cinco por cento) dos processos judiciais trabalhistas de assédio moral no âmbito empresarial privado na comarca de Vitória da Conquista – BA, o superior hierárquico é quem ocupa a posição-sujeito assediador na discursivização do assédio moral nesses processos. O que confirma a primeira hipótese apresentada na seção 1 deste trabalho. Na próxima subseção **3.3 Posição-sujeito assediador** analisamos, com base nos pressupostos teóricos da AD, o funcionamento dessa posição-sujeito no *corpus*.

3.3 Posição-sujeito assediador

Sendo o superior hierárquico aquele que ocupa a posição-sujeito assediador no *corpus* de pesquisa, esta subseção tem como objetivo esclarecer como se dá a dinâmica desse funcionamento. Mas antes de adentrarmos na questão central desta subseção, se faz necessário tecermos algumas considerações a respeito do superior hierárquico. Para isso, é fundamental entendermos o funcionamento empresarial.

Uma empresa estruturalmente organizada possibilita que as funções sejam delegadas para que se alcance o fim a que ela se propõe. Dentro dessa estrutura, existem relações de hierarquia, que são relações de poder hierárquico organizacional, onde o indivíduo que ocupa uma posição exerce poder de mando e chefia que são inerentes à essa posição: é o chamado poder diretivo.

O poder diretivo é uma prerrogativa⁵⁴ do empregador que é o dono do negócio e assume o risco de sua atividade econômica. Por esse motivo, o empregador tem o poder de dirigir, organizar, controlar e disciplinar o modo como a sua atividade econômica será exercida por meio de seus empregados em decorrência do contrato de trabalho.

O poder de direção e organização diz respeito à faculdade que o empregador tem de decidir como sua atividade empresarial será realizada, quais fatores econômicos ou de produção serão adotados. Ou seja, é o arbítrio de gestão da atividade empresarial como um todo. O poder de controle é o poder de fiscalização e acompanhamento da atividade exercida pelo empregado.

⁵⁴ Vantagem que algumas pessoas possuem, por fazerem parte de uma determinada classe, que as diferenciam dos demais; privilégio.

Já o poder disciplinar refere-se ao direito que o empregador tem de impor sanções disciplinares ao empregado.

Nas empresas em que não existe uma estrutura de hierarquia, o poder diretivo é exercido e se concentra somente no empregador que é o detentor original do poder diretivo. Mas, nas empresas em que existe uma estrutura hierárquica organizada, esse poder é diluído nos diferentes níveis hierárquicos, pois todos eles exercem, em certo grau, o poder diretivo.

Nesse sentido, o superior hierárquico representa um *lugar social* – que se constitui "no modo como as relações sociais se inscrevem na história [...]" e são regidas pelas relações de poder (ORLANDI, 1999, p. 40) –. Esse *lugar social*, não é um lugar físico, é o resultado da projeção da imagem de superior hierárquico inscrita na sociedade numa conjuntura sócio-histórica.

Orlandi (1999, p. 37) utiliza um exemplo bem útil para explicar esses *lugares sociais* em uma sociedade. No exemplo, ela diz: “O padre fala de um lugar em que suas palavras têm uma autoridade determinada junto aos fiéis etc”, e conclui dizendo: “Como nossa sociedade é constituída por relações hierarquizadas, são relações de força, sustentadas no poder desses diferentes lugares, que se fazem valer na “comunicação””.

É nesse sentido que o superior hierárquico representa um *lugar social na estrutura*. Portanto, os indivíduos são convocados a ocupar esse *lugar* nessa estrutura hierarquizada de poder institucional, que dirige, organiza, controla e disciplina as atividades de seus subordinados. Entretanto, nem todo indivíduo (sujeito pragmático) que ocupa o *lugar* de superior hierárquico, também vai ocupar a posição-sujeito assediador. Ocupar o *lugar* de superior hierárquico não é constitutivo da posição-sujeito assediador. Nem todo indivíduo que ocupa o *lugar social* de superior hierárquico se assujeitará na posição-sujeito assediador. Estamos tratando aqui, apenas, daqueles indivíduos que ao ocuparem o *lugar social* de superior hierárquico, se assujeitam, por meio de práticas que são consideradas assediadoras e, em decorrência disso, ocupam a posição-sujeito assediador.

Por isso, é correto afirmar que, para ocupar a posição-sujeito assediador, necessariamente, é preciso primeiro que o indivíduo ocupe o *lugar* de superior hierárquico. Este é um pressuposto de existência para essa posição-sujeito nos casos específicos de assédio moral laboral do tipo vertical descendente, tipo esse que, como vimos, mais ocorreu no *corpus* com 97,75% (noventa e sete vírgula setenta e cinco por cento). Quando o indivíduo é convocado a ocupar o *lugar social* de superior hierárquico, e que se assujeita na posição-sujeito assediador, ocupa um lugar de poder institucional e, ao exercer o poder diretivo que é inerente a esse *lugar*,

extrapola os limites desse poder. Por isso, comete ato ilícito, que são justamente as condutas que caracterizam o assédio moral laboral.

Isto porque, o poder diretivo não é absoluto, existe um limite para o seu exercício sobre o empregado, que é definido com base em princípios e direitos fundamentais, e nos valores sociais do trabalho estabelecidos pela Constituição Federal de 1988. Ao exceder o limite desse poder, aquele que o excede o faz ilicitamente. O artigo 187, do Código Civil, estabelece que “comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes” (BRASIL, 2002).

Ao se referir à luta de classes na segunda fase da AD, Pêcheux (1975) fala das práticas de classes na ideologia (práticas discursivas). Essas práticas se ligam ao nível ideológico por meio dos diferentes “objetos” ideológicos desmembrados em regiões, tais como: “[...] Deus, a Moral, a Justiça, a Família, o Saber etc. As relações de desigualdade-subordinação entre essas regiões é que constituem a cena da luta ideológica de classes” (PÊCHEUX, 1975, p. 132).

Conforme Pêcheux (1975) é no nível ideológico que ocorre a dominação da ideologia (da classe) dominante, que se caracteriza pelo fato de que “[...] a reprodução das relações de produção “subjuga” sua transformação (opõe-se a ela, freia ou a impede, conforme o caso) [...]” no intuito de manter sua dominação, ou ainda, de impor “[...] novas relações de desigualdade-subordinação”. É por isso que a teoria materialista do discurso se fundamenta nas condições ideológicas de reprodução/trans transformação das relações de produção (PÊCHEUX, 1975, p. 132)

É uma condição histórica a “dominação” da classe trabalhadora por aqueles que detêm o poder econômico capitalista e os meios de produção. Contudo, se faz necessário refletir sobre essa relação de dominante/dominado à luz das reconfigurações que foram feitas na segunda e terceira fase da AD a esse respeito. É preciso convocar aqui o duplo primado de incontornáveis assinalados por Pêcheux nessa fase, que são: *o primado da luta de classes* e *o primado do inconsciente*, pelos quais, não há dominação sem resistência, que significa que é preciso “ousar se revoltar”, e; ninguém pode pensar do lugar de quem quer que seja, que significa que é preciso suportar o que venha a ser pensado, isto é, é preciso “ousar pensar por si mesmo” (PÊCHEUX, 1978, p. 281).

Por conseguinte, tomamos as relações de trabalho como “objeto” ideológico desmembrado, no interior do qual ocorrem as práticas ideológicas de classes no intuito de reproduzir/transformar as relações de desigualdade-subordinação para manter/acabar com a dicotomia dominante/dominado, ou seja, a luta de classes. O dominante, num sistema capitalista

neoliberal⁵⁵, em que há prevalência dos interesses econômicos e o empenho na busca da mais-valia⁵⁶, luta para manter a classe trabalhadora dominada; luta para frear ou impedir que essa classe obtenha melhorias nas condições de trabalho (isso diminui a mais-valia); luta também para impor novas relações de desigualdade-subordinação (isso mantém ou aumenta a mais-valia) etc.

Contudo, essa “dominação” da classe trabalhadora não acontece de forma pacífica, pois diferentemente do postulado althusseriano de poder vertical, utilizado na primeira fase da AD, em que o Estado está no topo e detém o poder soberano que é exercido contra todos por intermédio dos “Aparelhos ideológicos do Estado”⁵⁷ e, conforme a reconfiguração feita na segunda e terceira fase da AD com base no postulado foucaultiano de poder relacional, o poder não é exercido de um *locus* privilegiado como o Estado, ele é exercido por inúmeros pontos. Conforme Fonseca-Silva (2007a), essa relação de força é exercida “[...] por meio de redes que se instauram em um espaço polivalente com multiplicidade de pontos de resistência” (FONSECA-SILVA, 2007^a, p. 63).

E é por isso que não há dominação pacífica da classe trabalhadora pelos detentores do poder econômico e dos meios de produção. As relações de trabalho se tornam as redes de espaço polivalente com múltiplos pontos de resistência. A classe trabalhadora, detentora apenas da sua força de trabalho também luta para não ser dominada; luta por melhorias nas condições de trabalho; luta por melhores salários; luta por dignidade; luta por justiça nos processos produtivos. Esse é o cenário da luta ininterrupta de classes, onde não há dominação sem resistência. A prova disso, é a concretização do *primado da luta de classes*, em que o processo judicial se constitui como um lugar de resistência.

Assim sendo, o indivíduo que ocupa o lugar de superior hierárquico e se assujeita na posição-sujeito assediador é aquele indivíduo que é interpelado pela ideologia e, sem se dar conta, é conduzido a ocupar sua posição em uma das classes antagônicas do modo de produção; posição essa de dominação. Estamos aqui, conforme Hirigoyen (1998, p. 128-129), no limiar entre o poder diretivo e o abuso de poder, em que o sujeito assediador transcende esse limite do poder diretivo e põe em funcionamento atitudes totalitárias alicerçadas no medo e que visam obter obediência passiva com o intuito de dominar o trabalhador.

⁵⁵ Teoria socioeconômica que postula a mínima intervenção do Estado na economia, em que o mercado e a ordem econômica se autorregula.

⁵⁶ Conceito criado pelo sociólogo e economista Karl Marx e relaciona-se à desigualdade da relação entre força de trabalho, tempo de realização e obtenção de lucro.

⁵⁷ Ver ALTHUSSER, L. **Aparelhos ideológicos do Estado**. Tradução de Walter José Evangelista e Maria Laura V. de Castro. 2. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1985. Edição Original: 1970.

É nesse sentido, que nem todo indivíduo que ocupa o *lugar social* de superior hierárquico também vai ocupar a posição-sujeito assediador, muito embora qualquer um que ocupe o *lugar* de superior hierárquico, em certa medida, exerce poder sobre o trabalhador que lhe é subordinado. Só ultrapassa o limite do poder diretivo e pratica condutas assediadoras aquele indivíduo que é interpelado pela ideologia da classe “dominante” pela qual ele se identifica com a formação discursiva pertencente à formação ideológica que o domina no interior da relação de classes. Esse sujeito é chamado à existência e se assujeita na posição-sujeito assediador.

Conforme Pêcheux e Fuchs (1975, p. 164), as formações discursivas que são componentes das formações ideológicas é que determinam o que pode e deve ser dito na relação de lugares no interior das relações de classes. Assim sendo, é a ideologia que interpela os indivíduos em sujeitos. Hirigoyen (1998, p. 128) destaca que o assediador submete o outro ao seu domínio por meio de um discurso totalizante, em que enuncia por meio de sentenças que parecem universalmente válidas. A tomada de poder sobre o outro, isto é, o processo de dominação se inicia por meio das palavras.

Da mesma forma que existe a projeção da imagem do superior hierárquico numa sociedade, existe também a projeção da imagem do trabalhador e daquilo que se espera dele, como no exemplo de Orlandi (1999, p. 39) do dirigente sindical e seus funcionários que utilizamos na subseção 1.3.

A projeção da imagem que o superior hierárquico assujeitado na posição-sujeito assediador faz do que seja um trabalhador subordinado é a de que ele lhe é submisso. Essa imagem mobiliza o dizer do sujeito assediador que remete a sentidos que são determinados pela posição ideológica que o domina. Assim, os sentidos são determinados ideologicamente pela formação ideológica à qual o indivíduo se identificou.

Como o sentido não está preso às palavras, mas na discursividade, a ideologia produz seus efeitos materializando-se no discurso. Assim como as formações ideológicas comportam uma ou mais formações discursivas, o indivíduo assujeitado pode se identificar com mais de uma formação discursiva, que vai determinar tudo aquilo que o sujeito vai dizer. As palavras por ele ditas receberão seu sentido dessas formações discursivas. Isso porque o processo de identificação se dá pela articulação do interdiscurso no intradiscurso, ou seja, a articulação do interdiscurso – a memória, o já-dito, o pré-construído – no o intradiscurso, e que determina o que sujeito vai dizer no momento em que ele enuncia. Desse modo, os discursos que se materializaram no *corpus* de pesquisa derivaram de sentidos que foram determinados pelas formações discursivas e pela posição ideológica do sujeito assediador.

Na próxima subseção, apresentamos as condutas assediadoras encontradas no *corpus* discursivo e em seguida procedemos as análises das SDs selecionadas que comprovam as hipóteses apresentadas na seção 1 deste trabalho.

3.4 Condutas por meio das quais o superior hierárquico se assujeita na posição-sujeito assediador e efeito-sentido em processos trabalhistas de assédio moral

Conforme dito inicialmente⁵⁸, o processo judicial enquanto gênero textual, se constitui como a materialidade linguística deste trabalho, como a unidade de análise. Acrescentamos ainda que o texto a que se refere o processo judicial, não deve ser entendido como um simples “conteúdo”, mas como discurso⁵⁹.

Orlandi (1999) fala do texto como “[...] uma unidade de análise afetada pelas condições de produção e como lugar de representação da linguagem: som, letra, espaço, dimensão direcionada, tamanho”. Mas não somente isso, como também um “[...] espaço significante: Lugar de jogo de sentidos, de trabalho de linguagem, de funcionamento da discursividade” (ORLANDI, 1999, p. 70). Segundo a autora, o que interessa no texto é que ele significa e não sua organização linguística, mas sobretudo a relação que ele faz “[...] da língua com a história no trabalho significante do sujeito em sua relação com o mundo” (ORLANDI, 1999, p. 67).

Na Análise de Discurso, o texto não é tomado como ponto de partida e nem ponto de chegada, ele é um processo discursivo mais abrangente. Isso porque, quando o analista faz a análise, não é sobre o texto que ele falará, mas sobre o discurso – o efeito de sentido entre os locutores –, sobre o modo como o texto significa e como os sentidos são produzidos, fazendo com que o texto em si desapareça e prevaleça apenas a compreensão do processo discursivo do qual ele é parte (ORLANDI, 1999, p. 70).

Sendo o processo judicial um espaço significante, um espaço simbólico, um lugar de jogo de sentidos, ele é objeto de descrição e interpretação, o qual analisamos nessa subseção.

Em conformidade com o conceito de assédio moral abordado na subseção 2.4, **Conceito de assédio moral no trabalho**, são diversas as práticas que caracterizam o assédio moral laboral, tais como: comunicação hostil e antiética, atos comissivos e/ou omissivos, gestos, palavras, comportamentos ou quaisquer condutas abusivas que por suas repetições e continuidade representam uma ostensiva perseguição que atentam contra a dignidade do

⁵⁸ Cf. subseção 1.2, **Considerações sobre o *corpus* e o percurso metodológico**.

⁵⁹ Cf. subseção 1.2, **Considerações sobre o *corpus* e o percurso metodológico**.

trabalhador vítima e possam causar danos relevantes às suas condições físicas, psíquicas, morais e existenciais.

Em vista disso, todas essas condutas assediadoras que se materializam na superfície linguística do discurso são práticas discursivas pelas quais os indivíduos convocados a ocupar o *lugar social* de superior hierárquico e que foram interpelados pela ideologia da classe “dominante” são convocados à existência. Assim, esses indivíduos se assujeitam na posição-sujeito assediador. Essas práticas representam no discurso a formação discursiva com a qual o sujeito assediador se identificou.

A formação discursiva é lugar de constituição do sentido, ela determina aquilo que pode e deve ser dito numa formação ideológica dada. Sendo assim, os indivíduos são interpelados em sujeitos-falantes (sujeitos do seu discurso) pelas formações discursivas que representam na linguagem as formações ideológicas que lhe são correspondentes. Por isso, ao proceder com as práticas discursivas consideradas assediadoras e que emergem na superfície linguística, o indivíduo é interpelado em sujeito assediador.

Assim, ao operarmos o gesto de interpretação das materialidades discursivas no *corpus*, identificamos algumas dessas condutas assediadoras e que foram selecionadas e agrupadas por funcionamento discursivo⁶⁰. Por se tratar de uma quantidade considerável de SDs, selecionamos, dentre elas, para análise nessa subseção as que melhor representam cada funcionamento discursivo encontrado, conforme tabela abaixo:

⁶⁰ Procedimento explicado na subseção 1.2, **Considerações sobre o *corpus* e percurso metodológico**.

Tabela 7 - SDs selecionadas por funcionamento discursivo

Distribuição das SDs por funcionamentos discursivos			
Tipo de funcionamento	Quantidade de processos em que ocorrem as condutas	Quantidade de ocorrências das condutas nas SDs	SDs selecionadas para análise
Assédio moral por meio da ameaça	34	44	4
<i>Ameaça de demissão</i>	31	41	2
<i>Ameaça de violência física</i>	2	2	1
<i>Ameaça com violência física</i>	1	1	1
Assédio moral por meio da agressão verbal	35	43	2
Assédio moral para forçar o trabalhador a pedir demissão	14	22	3
Por meio de isolamento	9	12	1
“Quem não aguenta pede para sair”	6	10	2
Assédio moral por meio de discriminação	24	34	6
<i>Discriminação em razão da aparência física</i>	2	2	1
<i>Discriminação em razão da idade</i>	1	1	1
<i>Discriminação em razão da saúde</i>	12	20	1
<i>Discriminação em razão de gravidez</i>	8	8	1
<i>Discriminação em razão da orientação sexual</i>	1	1	1
Assédio moral em razão da cobrança de direitos trabalhistas	5	10	1
Assédio moral em razão da cobrança de metas	33	54	2
Total			17

Fonte: Elaboração própria com os dados de pesquisa

Essas condutas assediadoras, que emergem na superfície linguística e que convocam à existência os sujeitos assediadores e que foram identificadas no *corpus* de pesquisa, conforme tabela acima, produzem o efeito-sentido de violação de um bem jurídico tutelado pela Constituição de 1988, qual seja: a dignidade do trabalhador. Tal fato será melhor explicado nas análises das SDs desta seção.

Com base na tabela 7, e para melhor organizar esta subseção, ele foi subdividido de maneira que cada subseção fosse nominada de acordo com um tipo de funcionamento discursivo classificado relativo a uma ou mais práticas correspondentes. Dentro de cada subseção é que procederemos as análises das SDs selecionadas, a seguir.

3.4.1 Assédio moral por meio da Ameaça

Assédio moral por meio de ameaça é um tipo de funcionamento discursivo que se materializou no discurso por meio de condutas ameaçadoras praticadas pelos indivíduos ocupantes do *lugar* de superior hierárquico assujeitados na posição-sujeito assediador. As SDs analisadas nessa subseção apontam para o assujeitamento do superior hierárquico na posição-

sujeito assediador e que, por intermédio de práticas discursivas, os sujeitos falantes se tornam sujeitos de discurso.

Encontramos no *corpus* 34 (trinta e quatro) processos judiciais e 44 (quarenta e quatro) ocorrências em que ocorreram ameaça contra o trabalhador. Dentre elas, identificamos a recorrência de três tipos: ameaça de demissão, ameaça de violência física e ameaça com violência física. Subdividimos esses tipos em subseções e analisamos cada um separadamente a seguir.

3.4.1.1 Ameaça de demissão

Ameaça de demissão é um tipo de conduta ameaçadora que produz o efeito-sentido de violação da dignidade do trabalhador, uma vez que a Constituição de 1988, instituiu como fundamentos da República em seu art. 1º, incisos III e IV, tanto a dignidade da pessoa humana quanto os valores sociais do trabalho; ameaçar o emprego do trabalhador, constitui violação a esses dois fundamentos da República, viola também o art. 6º, da CRFB/88, que consagra o trabalho como um direito social. Esse artigo é complementado pelo art. 7º, da CRFB/88 que, em seu inciso I, estabelece que o trabalhador tem o direito de ter a sua relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

Entre as SDs em que se materializam esse tipo de prática discursiva, encontramos no *corpus* 31 (trinta e um) processos judiciais e 41 (quarenta e uma) ocorrências. Dentre elas, selecionamos duas SDs para análise, as SD1 e SD2:

SD1⁶¹ – [o superior hierárquico] *constantemente, ameaça os funcionários de demissão, afirmando que quem não tá satisfeito que "peça as contas" e que ele tem carta branca para fazer o que bem entende [...]* [na empresa]; *que ele exige o batimento de 150% sobre as metas já impostas [...]* *que muitas vezes os funcionários batem 100% das metas e ainda são humilhados por não terem superado o quanto estimado; que o ambiente de trabalho é tenso devido a forma agressiva que o Sr. [...]* [nome do superior hierárquico] *trata os subordinados; que ele chama os empregados de preguiçosos e vagabundos* (P016-SD04, p. 8-9, grifo original).

Na SD1, o advérbio *constantemente* marca a temporalidade da ação de ameaça de demissão, não aconteceu uma única vez, foi repetitiva, o que provoca um efeito de recorrência,

⁶¹ Nas SDs, mantivemos *ipsis litteris* o texto como escrito no processo judicial. Para fins de melhor compreensão, acrescentamos, quando estritamente necessário, palavras e/ou expressões para, por exemplo, recuperar a completude de uma frase. Mantivemos também os destaques em negrito, itálico ou caixa alta originais do texto.

uma das características presente na prática de assédio moral. A expressão *quem não tá* [sic] *satisfeito que “peça as contas”* produz o efeito-sentido de ameaça de perda do emprego, ou seja, ou o funcionário aceita “qualquer coisa”, ou que peça as contas, sendo assim, se não aguenta, que saia e perca seus direitos trabalhistas. Aqui é possível identificar o discurso relatado direto do sujeito assediador pelo uso das aspas na expressão “*peça as contas*”. Já a expressão *ele tem carta branca para fazer o que bem entende* reporta a um discurso em estilo indireto e produz o efeito-sentido de que a ameaça é real e não meramente retórica, mas como algo que deve ser levado a sério, já que o superior hierárquico tem *carta branca* ele tem todo o poder, sem nenhuma restrição.

Essa SD indica que o sujeito assediador se vale do *lugar* de superior hierárquico, que é um *lugar* de poder, para manter o trabalhador que lhe é subordinado sob o seu domínio, ao dizer que *tem carta branca*, essa expressão traz consigo toda uma margem de não ditos que produzem efeitos. O trabalhador que tem a projeção da imagem de um superior hierárquico, pelo efeito de antecipação sabe que essa não representa uma ameaça retórica, mas que o superior pode mesmo fazer o que *bem entende*, isso ultrapassa o limite do poder diretivo, e provoca no trabalhador um efeito de tensão constante, ao ponto de fazê-lo pensar que se não aguentar, terá de pedir demissão, sofrendo as consequências de ficar desempregado e a probabilidade de não conseguir outro trabalho é real, como também de perder seus direitos trabalhistas, pois quem pede demissão tem sua verba trabalhista reduzida.

A formulação linguística [...] *que ele exige o batimento de 150% sobre as metas já impostas* [...] *que muitas vezes os funcionários batem 100% das metas e ainda são humilhados por não terem superado o quanto estimado que o ambiente de trabalho é tenso devido a forma agressiva que o Sr. [...] [nome do superior hierárquico] trata os subordinados; que ele chama os empregados de preguiçosos e vagabundos* produz um efeito-sentido de insuficiência, pois mesmo que o trabalhador bata a meta, ainda não é suficiente. Esse efeito-sentido marca o discurso do lucro e da produtividade em uma sociedade capitalista.

Na próxima análise, da SD2, veremos um funcionamento parecido ao da SD1. Nela também ocorre ameaça de demissão e cobrança de metas⁶²:

⁶² Devido a grande quantidade de ocorrências do funcionamento discursivo cobrança de metas, fizemos um tópico específico para ele na subseção 3.4.6, **Assédio moral em razão de cobrança de metas** e por isso, analisamos especificamente esse funcionamento nessa subseção.

SD2 - *Não fosse o bastante, o Sr. [...] [superior hierárquico] ainda fazia ameaças ao Autor [da ação judicial, o trabalhador] dizendo que o mesmo estava “fazendo corpo mole”, que não batia metas porque era “incompetente”, inclusive com outras expressões de ameaças de desligamento, a exemplo de dizer que “emprego tá difícil”, “o mercado tá cruel”, “aqui só ficam os melhores”, “não existe a possibilidade de não conseguir”, “tem que fazer 200% e não 100% das metas e pronto”, “Emprego igual ao [desta empresa] [...] não vai arrumar porque [...] [esta cidade] é pequena”, entre outras situações vexatórias vivenciadas, o pressionando a vender mais e mais, inclusive o ameaçando a despedir se não cumprisse suas ordens [...]* (P056-SD05, p. 10, grifos originais).

Notemos que na SD2, é possível identificar uma sequência de ameaças que são enumeradas e progressivas num apelo argumentativo. A expressão *não fosse o bastante* indica uma ação em progresso, ou seja, o sujeito assediador fez isso, e, como se não bastasse, ainda fez mais. A expressão *fazia ameaças ao autor dizendo que o mesmo estava “fazendo corpo mole”* produz o efeito-sentido no não dito, mas que se faz presente: de que o funcionário precisa ser “durão” para bater metas, precisa ser ágil, competente e produtivo. Esse efeito-sentido é o do funcionário ideal como aquele que é produtivo, que gera lucro para a empresa.

As expressões *emprego tá difícil; o mercado tá cruel; e, emprego igual ao [desta empresa] [...] não vai arrumar porque [...] [esta cidade] é pequena*, produzem o efeito-sentido de ameaça, para que o funcionário, no intuito de preservar o emprego faça o que lhe é ordenado. Outro efeito-sentido que é produzido nas expressões acima mencionadas, é o de competitividade, marcada pela lógica do capital onde só conseguem prosperar os mais fortes, ou seja, aqueles que conseguem gerar mais lucros para a empresa. As ameaças de demissão nestas expressões se fazem presentes nos não-ditos, mas presentes: na expressão *emprego tá difícil*, o efeito-sentido que se produz é de que se emprego está difícil, e o trabalhador subordinado tem um emprego nesta empresa, ele deve fazer tudo que lhe é ordenado para não perder o emprego, pois pode não conseguir outro emprego; na expressão *o mercado tá cruel*, o efeito-sentido que se constitui é de que o trabalhador precisa aceitar as pressões no trabalho, uma vez que é o próprio mercado que é cruel; já na expressão *emprego igual ao [desta empresa] [...] não vai arrumar porque [...] [esta cidade] é pequena*, o efeito-sentido produzido é o da valorização da própria empresa e do posto de trabalho do trabalhador; sendo assim, o

trabalhador deve valorizar seu emprego – bater as metas –, ou do contrário será demitido e provavelmente não conseguirá outro porque a cidade é pequena.

A expressão *aqui só ficam os melhores* está relacionada implicitamente com o termo *incompetente*, que funcionam como uma ameaça implícita, a ameaça está no não-dito, mas presente, pois, se naquela empresa *só ficam os melhores* e o funcionário é qualificado negativamente como sendo *incompetente*; o não-dito explicitamente é que funcionário não representa o que há de melhor ali e por isso ele não ficará na empresa.

Já nas expressões *não existe a possibilidade de não conseguir e tem que fazer 200% e não 100% das metas e pronto* produzem o efeito-sentido de rechaço ao fracasso e indicam como o funcionário deve ser para a empresa: infalível, já que se não existe a possibilidade de não conseguir, então, não existe margem para erro, é preciso conseguir sempre e além da meta estabelecida, uma vez que 100% das metas não é o suficiente.

Quanto ao termo *e pronto* que finaliza a formulação linguística *tem que fazer 200% e não 100% das metas e pronto*, indica que a palavra final é do superior hierárquico. Aqui, mais uma vez o sujeito assediador se vale da sua posição de poder e mando; o trabalhador deve obedecer sem questionar, indicando que não existe possibilidade de diálogo, mas apenas de submissão.

Estas expressões produzem também um efeito-sentido de produtividade, aos moldes do modo de produção capitalista, em que se busca a superprodução de metas para majoração dos lucros. A seguir, analisamos outro tipo de ameaça, a ameaça de violência física.

3.4.1.2 Ameaça de violência física

A conduta de ameaça de violência não é comum⁶³. Encontramos, no *corpus* de pesquisa, 2 (dois) processos judiciais com 2 (duas) ocorrências de ameaça e violência física⁶⁴. selecionamos 1 (uma) SD para análise:

SD3 - Não bastando às punições desmerecidas, o Autor [da ação judicial] passava por situações **humilhantes e vexatórias** quando o supervisor o **“cafetão” Sr. [...] [nome do superior hierárquico] e o empregador o Sr. [...] [nome do empregador]**, ameaçavam de **“dar tapa na em sua cara”** se aquele os desobedecessem **ameaçando e constrangendo** o obreiro. (P003-SD02, p. 5, grifos originais).

⁶³ Com base na bibliografia consultada (LEYMANN, 1996; HIRIGOYEN, 1998, 2002; WYZYKOWSKI; BARROS; PAMPLONA FILHO, 2014; GUEDES, 2005; PRATA, 2008) o que foi confirmado pelos dados desta pesquisa, Cf. Tabela 7 - **SDs selecionadas por funcionamento discursivo**.

⁶⁴ Cf. Tabela 7 - **SDs selecionadas por funcionamento discursivo**.

Observemos, inicialmente, que na SD3, a expressão *não bastando as punições desmerecidas, o autor passava por situações humilhantes e vexatórias* indica que eram ações repetidas, pois, além das situações humilhantes e vexatórias, o assediado também recebeu outras punições, não se tratando de uma situação isolada, que produz o efeito de recorrência, caracterizador do assédio moral. Assim, na materialidade da expressão, identificamos o efeito de violação dignidade do trabalhador e, por conseguinte de seus direitos.

Na expressão *ameaçavam de “dar tapa na sua cara” se aquele os desobedecessem*, a conduta de ameaça de violência física ocorre de forma direta e produz o efeito-sentido de sujeição do trabalhador aos mandos de seus superiores hierárquicos, pois, se o trabalhador os desobedecessem, este sofreria agressão física, ou seja, seria castigado fisicamente, produzindo também o efeito-sentido de punição para o caso de desobediência.

Nessa SD, é possível identificar que as práticas discursivas do sujeito assediador produzem o efeito dominante-dominado, em que o superior hierárquico constitui-se em sujeito assediador dominante, e o trabalhador em sujeito dominado. A formulação linguística que se refere ao supervisor hierárquico como *cafetão* faz emergir na superfície linguística o interdiscurso que atravessa o discurso do sujeito assediador e remete à memória daquele que agencia mulheres no ramo sexual; essa formulação linguística produz um efeito-sentido de propriedade e de exploração, pois *cafetão*, além de explorar o trabalho de prostitutas, geralmente ainda usa de força física para mantê-las submissas.

Da mesma maneira que é raro acontecer atos de ameaça de violência física entre os casos de assédio moral, é mais raro ainda que essa violência se concretize. Encontramos apenas 1 (um) processo judicial no período abrangido por essa pesquisa, conforme veremos na próxima subseção.

3.4.1.3 Ameaça com violência física

Como dito na subseção 2.2, **Percurso histórico dos principais estudos sobre assédio moral no trabalho**, o assédio moral é um tipo de violência psicológica e raramente⁶⁵ ocorrem atos fisicamente agressivos. Encontramos apenas 1 (um) processo⁶⁶ em que ocorreu violência física, com apenas uma ocorrência de conduta agressiva e que analisamos a seguir na SD4:

⁶⁵ Cf. nota 61 desta subseção.

⁶⁶ Cf. Tabela 7 - **SDs selecionadas por funcionamento discursivo**.

SD4 - Não fosse o bastante, para configurar os danos morais aqui postulados, como o Autor [da ação judicial] não pediu demissão mesmo após as humilhações acima ditas, constrangimento moral maior ao ser desligado pelo Acionado [requerido na ação judicial] **sob agressão física e sendo chamado de ladrão por seu proprietário** de igual nome [...], que, além de acusar e chamar o Autor de ladrão (dizendo que tinha roubado os Pneus de um carro de seus [sic] estoque de venda [...]), ainda lhe agrediu fisicamente, lhe dando uma surra com um pedaço de mangueira preta, lhe causando vários hematomas em seu corpo, **lesões corporais estas comprovadas pelo anexo Laudo de Exame de Lesões Corporais**, realizado mediante ordem da Delegada [...], através da guia policial nº [...], ano Inquérito Policial objeto da, também anexa, Certidão de Queixa, narrando tal fato delituoso. (P006-SD02, p. 10, grifos originais)

Na SD4, a expressão *não fosse o bastante* associada à expressão *não pediu demissão mesmo após as humilhações acima ditas* indicam ações em progresso e que não se trata de uma ação isolada, o que indica o efeito-sentido de recorrência característico do assédio moral. Nela, é produzido um efeito-sentido de ineficácia das ações anteriores de *humilhação* por parte do sujeito assediador, que esperava que o trabalhador pedisse demissão após ser *humilhado*, o que não ocorreu conforme narrativa da SD.

A expressão linguística *ao ser desligado [...] sob agressão física e sendo chamado de ladrão* indica que as ações chegaram ao ápice quando o trabalhador foi despedido sob agressão física e ainda foi caluniado. Caluniar alguém constitui crime no código penal brasileiro: “Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime” (art. 138, CP). O fato imputado ao trabalhador pelo sujeito assediador é definido como crime, qual seja, roubar.

A expressão que se segue, *ainda lhe agrediu fisicamente, lhe dando uma surra com um pedaço de mangueira*, define o tipo de agressão a que o trabalhador foi submetido: teve a sua integridade física atingida, conduta esta também definida como crime pelo CP: “Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem” (art. 129, CP).

Nessa SD, a agressão moral, ser chamado de ladrão, e a agressão física, apanhar com uma mangueira, violam a dignidade do trabalhador e não são permitidas pelo ordenamento jurídico brasileiro. Os bens jurídicos aqui violados, a saber: a integridade moral e física, são tutelados primeiramente pela Constituição Federal, secundada pelo Código Penal e CLT⁶⁷. Na próxima subseção veremos o tipo mais comum de conduta assediadora que é por meio de agressão verbal.

⁶⁷ Cf. subseção 2.2, **Tutela jurídica do assédio moral laboral no direito brasileiro**.

3.4.2 *Assédio moral por meio da agressão verbal*

O assédio moral por meio de agressão verbal atinge a dignidade do trabalhador que, como já dito, é um dos fundamentos da república, conforme art. 1º, inciso III, da CRFB/88. A proteção à dignidade da pessoa não se esgota no mencionado art. 1º: ela aparece por toda a Constituição de maneiras diferentes, como, por exemplo, no art. 5º, que inaugura o “Capítulo I - Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos”, o que assegura a inviolabilidade da honra e da imagem da pessoa, e se aplica ao caso de agressão verbal.

A CLT também protege a honra do trabalhador, quando em seu art. 483, alínea “e”, concede ao empregado a prerrogativa de rescindir o contrato caso o empregador ou seus prepostos pratiquem contra ele ato lesivo da honra e boa fama. Agredir verbalmente o trabalhador também se enquadra na prática de crime de injúria previsto no art. 140, do CP: “Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro”. Injuriar significa “irrogar a alguém, por escrito ou verbalmente, qualidades, vícios ou defeitos vexatórios, ou ofender o decoro e a dignidade de alguém. É qualquer ofensa à honra, à dignidade, à reputação ou boa fama de pessoa” (GUIMARÃES, 2014, p. 425).

A agressão verbal que consiste nas violações a dispositivos legais acima mencionados, num contexto de assédio moral reveste-se de gravidade, pois no assédio moral esses atos são repetitivos e potencialmente lesivos ao psíquico do trabalhador, o que não figura nos dispositivos legais mencionados.

O assédio moral, como violação da dignidade da pessoa humana e diversos outros direitos que decorrem dela, só passou a produzir efeito-sentido após as condições de produção possibilitarem sua constituição⁶⁸, pois antes disso não era possível que o assédio moral produzisse efeito-sentido algum, o que só aconteceu com o advento da luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, o desenvolvimento dos estudos acerca do fenômeno do assédio moral no interior das relações de trabalho, e não somente isso, como também a constitucionalização dos direitos fundamentais conforme explanado na seção 2.

Encontramos no *corpus* 35 (trinta e cinco) processos judiciais e 43 (quarenta e três) ocorrências de agressão verbal contra o trabalhador; dentre tais ocorrências, selecionamos 2 (duas) SDs para análise, as SD5 e SD6, a seguir:

SD5 - Informa a Reclamante [autora da ação judicial] que não raras vezes era chamada de "burra", "lerda" e "gorda", tudo isso na presença de [...] e demais

⁶⁸ Cf. seção 2, **O assédio moral no trabalho como efeito-sentido de violação de um bem jurídico tutelado.**

colegas de trabalho. Diante da situação degradante, humilhante e vexatória a que estava submetida, sendo advertida cotidianamente, de que “*quem não estivesse gostando que pedisse para sair*”, a Reclamante se sentiu forçada a pedir desligamento do trabalho [...] (P032-SD03, p. 5, grifos originais).

A fala do sujeito assediador aparece nessa SD em estilo reportado direto pelo uso de aspas. Nela, as expressões: *não raras vezes e sendo advertida cotidianamente* indicam que as agressões eram repetitivas ao ponto de o sujeito assediado pedir demissão.

Os adjetivos desqualificadores atribuídos à vítima, *burra, lerda e gorda*, indicam qual a imagem que o sujeito assediador enquanto superior hierárquico atribui ao funcionário, e o efeito-sentido se produz no pressuposto, que é uma forma de não-dizer, mas que se faz presente na instância da linguagem, que é atravessada pelo pré-construído. Quando o superior hierárquico adjetiva o trabalhador que lhe é subordinado de: *burra, lerda e gorda* pressupõe-se que ele espera desse funcionário o contrário do dito, como pressuposto de o que idealmente, tem de ser um funcionário, que é determinado pelo pré-construído que se articula no seu discurso. Esse efeito-sentido remete ao imaginário social que também é efeito do pré-construído do funcionário ideal, inteligente, eficiente e com uma aparência física dentro dos “padrões” estabelecidos como norma na sociedade.

Por sua vez, a expressão *quem não estiver gostando que pedisse para sair* indica o efeito-sentido de uma heterogeneidade manifesta na suposta liberdade do trabalhador em uma lógica do discurso liberal, de que se não estiver satisfeito, o funcionário pode sair e encontrar algo melhor ou se sair sua vida pode piorar.

O fato de o trabalhador ter pedido demissão indica que apesar deste ter aberto mão do emprego, ele ocupa o lugar de resistência, que não aceita a dominação da classe detentora dos meios de produção. O processo indica esse lugar de resistência, da luta por reconhecimento da violação dos direitos do trabalhador enquanto ser humano e enquanto trabalhador.

Na SD6 também ocorre agressão verbal contra o trabalhador, no trecho selecionado da SD aparece a transcrição de um áudio gravado pelo trabalhador em que o superior hierárquico agride verbalmente o trabalhador, vejamos:

SD6 – FALA DO GESTOR (...) [nome do superior hierárquico] EU NÃO SEI MAIS O QUE EU FALO CONTIGO, VOCÊ É PIOR DA BAHIA DE NOVO [...] VOCÊ TÁ CORRENDO UM SÉRIO RISCO. VOCÊ É A PIOR DO BRASIL HOJE. (P054-SD03, p. 11-12, grifo original).

Nessa SD, identificamos a fala do superior hierárquico pelo discurso reportado em estilo direto, pois o locutor por meio de citação diz: *fala do gestor* e anuncia a origem do seu

dizer. Aqui, os termos: *pior da Bahia* e *pior do Brasil*, indicam que o sujeito assediador se aproveita do *lugar* de superior hierárquico para adjetivar negativamente a funcionária por não estar cumprindo com as expectativas da empresa. Esse comportamento do superior hierárquico ultrapassa o limite do poder diretivo. Ao empregador é lícito cobrar por metas, por desempenho satisfatório, por cumprimento dos deveres inerente ao cargo do funcionário, mas ele não pode agredir verbalmente o trabalhador quando faz qualquer tipo de cobrança.

O efeito-sentido produzido por esses termos é de comparação com outros funcionários, uma vez que onde há um pior, há um melhor. O sujeito assediador que fala do *lugar* de superior hierárquico, o faz desse *lugar* onde é possível avaliar o funcionário. No entanto, ao avaliar o funcionário, o superior hierárquico excede o poder diretivo quando usa palavra depreciativa nessa avaliação. Ao que se refere a comparação com outros funcionários, ela é gradual tanto no sentido de intensidade da adjetivação negativa, pois atinge o nível máximo indicando que a funcionária é inferior a todos os outros, quanto no sentido espacial, uma vez que não é só a pior no estado, mas de todo o país.

O sujeito assediador atribui a si próprio uma imagem enquanto superior hierárquico, conforme Orlandi (1999) que fala das formações imaginárias, em que o sujeito atribui não só a imagem do outro, mas também de si mesmo⁶⁹. Nesse sentido, o sujeito assediador, quando fala do *lugar* de superior hierárquico, projeta em si mesmo a imagem que ele faz de um superior hierárquico, essa imagem é fruto do pré-construído que se destaca na superfície linguística como sendo a imagem de um sujeito que “pode tudo”. Esse pré-construído emerge no fio do discurso quando o sujeito assediador agride verbalmente a trabalhadora e por meio de palavra depreciativa e de forma injuriosa – ato que é reprimido pelo sistema jurídico brasileiro – a qualifica como a pior do país.

Nessa SD o efeito dominante-dominado aparece na formulação linguística *você está correndo um sério risco* que reflete a posição do dominante que se sente desafiado pelo trabalhador subordinado. Nessa formulação linguística, acontece uma ameaça que está no não-dito mas que se faz presente, e que quer dizer: o risco que essa funcionária corre é o de ser demitida. Por ser qualificada como a *pior* a funcionária não está correspondendo ao que se espera dela e por isso corre o risco de perder o emprego.

Nas SDs apresentadas até aqui ocorre um funcionamento discursivo que tem como principal característica condutas de ameaça ao trabalhador subordinado. Isto não quer dizer que esse funcionamento se esgota aqui. Como dito no início da subseção 3.4, que trata das condutas

⁶⁹ Cf. subseção 1.3, **Pressupostos teóricos**.

encontradas no *corpus*, as SDs apresentam mais de um tipo de ocorrência de conduta. Por esse motivo, separamos as que melhor caracterizavam o funcionamento discursivo de condutas ameaçadoras para analisarmos nessa subseção 3.4.1, que foram as ameaças de demissão, ameaça de violência física e ameaça com violência física.

Na próxima subseção, analisamos outro funcionamento discursivo em que o superior hierárquico provoca situações para forçar o trabalhador a pedir demissão e, com isso, diminuir os gastos com demissão da empresa, conforme explicaremos a seguir.

3.4.3 *Assédio moral para forçar o trabalhador a pedir demissão*

No funcionamento discursivo identificado como assédio moral para forçar o trabalhador a pedir demissão, as práticas discursivas objetivam criar situações que levem o trabalhador a pedir demissão. Nesse tipo de funcionamento, a empresa deseja acabar com a relação trabalhista, mas não motiva o seu fim para evitar o pagamento de verbas trabalhistas devidas ao empregado quando este é mandado embora sem justa causa. Assim, forçando o trabalhador a pedir demissão, a empresa é exonerada de alguns encargos trabalhistas, e reduz os gastos com verbas trabalhistas.

Encontramos no *corpus* 14 (quatorze) processos judiciais e 22 (vinte e duas) ocorrências desse funcionamento. Dentre elas, duas práticas se destacaram: isolamento do trabalhador e “quem não estiver satisfeito é só pedir para sair”, conforme analisamos respectivamente nas subseções a seguir.

3.4.3.1 *Por meio de isolamento*

A prática de isolamento é um tipo de funcionamento discursivo em que o superior hierárquico que ocupa a posição-sujeito assediador retira todas as funções do trabalhador e o deixa isolado sem fazer nada durante todo o horário de trabalho. Existem outras formas de isolamento mais brandas como: evitar ou cortar qualquer comunicação com o funcionário; determinar tarefas a serem feitas por notas, e-mails, ou por meio de recado de terceiros; não convidar o funcionário para reuniões ou confraternizações e etc. No entanto, a forma mais severa é retirar todas as atividades e deixar o funcionário ocioso durante toda a jornada de trabalho; isso, por assim dizer, mina a resistência psicológica da vítima, conforme explicação das consequências do assédio moral laboral na subseção 2.6.

Encontramos 12 (doze) ocorrências em 9 (nove) processos judiciais do *corpus* nas quais ocorreram a prática de isolamento do trabalhador. Dentre elas, selecionamos 1 (uma) SD para análise, a SD7:

SD7 - Seguindo a determinação do Sr. [...] [nome do superior hierárquico] o obreiro sempre compareceu ao seu local de trabalho no horário determinado. Mas, para sua surpresa nenhuma função lhe foi atribuída, ficando sem fazer nada durante todo o período [...] (20/03 a 10/09 de [...] [ano]). Frise-se, que o Autor [da ação judicial] ficava o tempo todo sentado num banco que fica na parte interna da empresa, próximo à portaria (P004-SD01, p. 5).

A prática discursiva do sujeito assediador aparece na SD7 na forma de discurso reportado em estilo indireto na expressão *seguindo determinação o obreiro sempre compareceu ao seu local de trabalho no horário determinado*. Nela, o efeito-sentido produzido é o de responsabilidade: do bom funcionário, do trabalhador que honra com o horário de trabalho determinado pelo superior hierárquico. Já na formulação linguística seguinte: *Mas, para sua surpresa, nenhuma função lhe foi atribuída*, produz um efeito-sentido de inutilidade. Na lógica capitalista, o trabalho está relacionado com uma certa dimensão utilitarista. Nesse sentido, essa inutilidade, por sua vez, produz um efeito de constrangimento do trabalhador, por não fazer nada durante todo o dia: esse trabalhador ficou por um período de quase seis meses sentado no corredor de entrada da empresa sem fazer nada, local onde todos passavam para ir trabalhar. Esse tempo ocioso é considerado pela bibliografia consultada⁷⁰ como tortura psicológica, pois o psíquico é aniquilado, as forças do trabalhador são vencidas e ele cede ao ponto de pedir demissão para acabar com o sofrimento.

Na próxima subseção, analisamos outra forma de forçar o funcionário a pedir demissão que funciona diferente do isolamento, mas que tem o mesmo objetivo: forçar o trabalhador a pedir demissão, vejamos nas análises a seguir.

3.4.3.2 “*Quem não aguenta pede para sair*”

Quem não aguenta pede para sair é um tipo de prática discursiva do sujeito assediador que também tem como objetivo provocar situações que levem o trabalhador a pedir demissão. Nessa sistemática discursiva é comum a ocorrência simultânea ou alternada de outras práticas discursivas que envolvem: ameaça, tratamento por meio de agressões verbais, situações de

⁷⁰ Cf. subseção 2.6, **Consequências do assédio moral laboral**.

vexame, algum tipo de discriminação ou até mesmo a intensificação de todas essas práticas em razão da cobrança de metas ou devido ao fato do trabalhador reivindicar algum direito trabalhista que lhe está sendo negado. A ocorrência dessas condutas alternadas ou simultâneas levam à ocorrência da prática discursiva “quem não aguenta pede para sair”.

Encontramos no *corpus* 6 (seis) processos judiciais com 10 (dez) ocorrências desse funcionamento discursivo: dentre elas, selecionamos 2 (duas) SDs para análise, as SD8 e SD9. Primeiramente analisamos a SD8, a seguir:

SD8 - [...] [o autor da ação judicial] ao questionar para a Reclamada [superior hierárquico] as razões de tantas ofensas e humilhações, a Demandada [superior hierárquico] simplesmente informou que “*se não estiver satisfeita e só pedir demissão*” (P005-SD03, p. 11, grifos originais).

Notemos que, na SD8, a formulação linguística *ao questionar a Reclamada as razões de tantas ofensas e humilhações* indica a fala do trabalhador pelo discurso reportado em estilo indireto e marca o primado da luta de classes⁷¹, em que não há dominação sem resistência, o efeito-sentido produzido é o de não aceitação da dominação. Já o discurso reportado direto indica a fala do sujeito assediador “*se não estiver satisfeito é só pedir demissão*” e mostra a posição-sujeito assediador em funcionamento que produz um efeito-sentido de dominação, mas uma dominação sem resistência. Nesta expressão o efeito-sentido está na oposição: aceite e continue a trabalhar, ou, não aceite e peça demissão; não existe meio termo, não existe possibilidade de tratativa, é isso ou aquilo. Vejamos agora a SD9:

SD9 - As práticas abusivas sofridas [autor da ação judicial] iam de frases como “VAMOS SEU MOLE” e “NÃO AGUENTA PEDE PARA SAIR”, sempre com tom de voz alterado, além de reclamações e outras provocações (P033-SD02, p. 5, grifo original).

Observem que na SD9, as expressões *vamos seu mole* e *não aguenta pede para sair* indicam a fala do sujeito assediador por meio do discurso reportado em estilo direto e produzem o efeito-sentido de “bom funcionário” e “mau funcionário”. Esse efeito-sentido está no não-dito mas implícito na oposição do dizer: o “mau” funcionário é aquele que é *mole* e não *aguenta* pressão; já o “bom” funcionário é aquele que é forte e *aguenta* pressão. Essas duas expressões indicam a imagem que é construída na conjuntura sócio-histórica do que seja um bom funcionário, em oposição a isso, o funcionário que não apresenta as características do bom

⁷¹ Cf. subseção 1.3, **Pressupostos teóricos**.

funcionário, ou seja, aquele que *é mole* e que *não aguenta* tem de pedir para sair. Sendo assim, o funcionário deve apresentar as características de força e resistência psicológica para continuar no emprego, ou do contrário, se não aguentar as imposições da empresa – que são feitas por intermédio de agressão verbal injuriosa contra o funcionário, e portanto, atinge sua dignidade e viola preceito constitucional –, deve pedir para sair.

Essas duas SDs indicam que a prática discursiva de “quem não aguenta pede para sair” produz um efeito-sentido de dominante-dominado, em que é preciso dominar o trabalhador subordinado para que este aceite as situações de humilhação, práticas abusivas, provocações, voz alterada, conforme observamos nas SD8 e SD9. Essa busca pela dominação sem resistência do trabalhador subordinado pelo sujeito assediador é indicada pela falta de possibilidade de diálogo ou algum tipo de composição⁷² entre o superior hierárquico e o trabalhador.

Na próxima subseção, analisamos outras condutas assediadoras que indicam um funcionamento discursivo em que o assédio moral acontece por meio de algum tipo de discriminação do trabalhador subordinado.

3.4.4 *Assédio moral por meio de discriminação*

O assédio moral por meio de discriminação é um funcionamento discursivo que agrupa SDs por similaridade de discurso em que o trabalhador subordinado sofre algum tipo de discriminação que pode ser em razão da aparência física, idade, raça, saúde, gravidez ou orientação sexual. Encontramos no *corpus* 24 (vinte e quatro) processos e 34 (trinta e quatro) ocorrências em que ocorreram assédio moral por meio de discriminação contra o trabalhador e que analisamos a seguir.

3.4.4.1 *Discriminação em razão da aparência física*

A discriminação em razão da aparência física é um tipo de funcionamento discursivo em que o sujeito assediador discrimina o trabalhador subordinado em razão de algum elemento da sua aparência física. Encontramos no *corpus* 2 (dois) processos com 2 (duas) ocorrências em que se registra esse tipo de discriminação; dentre elas, selecionamos para análise a SD10, a seguir:

⁷² Composição é uma forma alternativa de resolução de conflitos, é quando as partes entram em acordo, cada uma cede em algum ponto conflituoso para que haja um acordo amigável entre os conflitantes.

SD10 - Registra ainda que, além dos reprováveis expedientes anteriormente narrados, o Reclamante [autor da ação judicial], constantemente era vítima de outras humilhações na empresa, oportunidade em que seus superiores hierárquicos, por diversas vezes e na presença de clientes e demais funcionários, dirigia-lhe palavras depreciativas e racistas como “*seu cabelo é ridículo*” ou “*sua aparência assusta os clientes da empresa*”, entre outras humilhações [...] (P009-SD02, p.9, grifos originais).

Averiguemos que na SD10, a constância do assédio é marcada na língua pela formulação *constantemente era vítima de outras humilhações na empresa*, e aponta para um comportamento contínuo, que não aconteceu uma única vez. A expressão *por diversas vezes e na presença de clientes e demais funcionários* aponta para a discriminação sofrida pelo trabalhador, que recebe um tratamento diferente dos demais funcionários, inclusive na frente de clientes. As expressões *seu cabelo é ridículo* e *sua aparência assusta os clientes* indicam a fala do sujeito assediador por meio do discurso reportado em estilo direto e designam elementos pré-construídos que se manifestam, por assim dizer, no fio do discurso e produzem o efeito-sentido de desrespeito aos padrões estabelecidos na sociedade sobre o que seja um cabelo “bonito” e uma “boa” aparência, rechaçando toda a aparência do trabalhador por ele estar no não-padrão.

Outra forma de discriminação encontrada no *corpus* é a discriminação em razão da idade, conforme analisada na próxima subseção.

3.4.4.2 Discriminação em razão da idade

A discriminação em razão da idade é uma prática discursiva em que o sujeito assediador assedia o trabalhador subordinado em razão da sua idade avançada. O efeito-sentido produzido nesse funcionamento discursivo é o de inutilidade, em que o funcionário ao atingir a idade mais avançada, em tese, passa a ser considerado como não útil. Nesse tipo de assédio moral a formação discursiva que determina o dizer é a de que o trabalhador jovem, em tese, aprende mais rápido, utiliza as novas tecnologias com mais facilidade, é mais flexível e se adapta melhor à novas situações e exigências do mercado de trabalho.

Encontramos no *corpus* 1 (um) processo judicial com 1 (uma) ocorrência em que se registrou conduta de discriminação em razão da idade do trabalhador e que analisamos a seguir, a SD11:

SD11 - [...] o Reclamante [autor da ação judicial] sempre ouvia do gerente industrial, senhor [...] [nome do superior hierárquico], as seguintes

afirmativas: **que os funcionários não passavam de frutos podres que os funcionários mais experientes não passavam de pesos mortos, não servindo para nada [...]** (P048-SD01, p. 7, grifo original).

Averiguemos, pois, que na SD11, a temporalidade do assédio é marcada na língua por meio do termo *sempre ouvia*, que indica ato contínuo. A formulação linguística *que os funcionários não passavam de frutos podres que os funcionários mais experientes não passavam de pesos mortos, não servindo para nada* indica a fala do sujeito assediador por intermédio do discurso relatado em estilo indireto e aponta para uma prática discursiva que está inserida numa formação discursiva em que a ideologia capitalista é dominante, onde há uma busca pela alta produtividade.

Nessa formulação linguística, o efeito-sentido produzido é o da inutilidade, que se constituiu no pré-construído de que pessoas novas são mais produtivas e pessoas com mais idade não são. A expressão *frutos podres* se relaciona metonimicamente com a expressão *não servido para nada* e produz o efeito-sentido de que pessoas com mais idade são descartáveis, uma vez que não geram mais tantos lucros para a empresa. Essas duas expressões ocasionam uma relação de causa e efeito, e uma correlação em que os empregados “mais experientes” não “servem para nada”. Esse efeito-sentido se produz e constitui a noção de que pessoas mais velhas são descartáveis no mercado de trabalho.

Uma outra forma de assédio moral por meio de discriminação e com maior recorrência no *corpus* foi a discriminação em razão da saúde e que analisamos na próxima subseção.

3.4.4.3 Discriminação em razão da saúde

A discriminação em razão da saúde foi o tipo de assédio moral por meio de discriminação com maior recorrência no *corpus*: foram 12 (doze) processos judiciais e, neles, 20 ocorrências em que houve discriminação do trabalhador em razão do seu estado de saúde. Assim como a discriminação em razão da idade, a discriminação em razão da saúde também produz o efeito-sentido de inutilidade, pois o trabalhador que adoece muitas vezes precisa apresentar atestado médico e ficar alguns dias sem trabalhar, ou até mesmo, a depender da gravidade da doença, necessita de um afastamento previdenciário, o que significa que ficará afastado do trabalho por longos períodos. Esse afastamento do trabalho implica para a empresa uma queda na produtividade e consequentemente uma queda dos lucros, isto quer dizer que o funcionário que adoece e deixa de trabalhar, deixa de produzir e consequentemente deixa de gerar lucros para a empresa, por isso, deixa de ser útil.

O assédio moral no ambiente de trabalho é um meio que o assediador utiliza para excluir o trabalhador do ambiente de trabalho, conforme conceito de Wyzykowski, Barros e Pamplona Filho (2014, p. 117) apresentada na subseção 2.4, **Conceito de assédio moral no trabalho**. Nesse sentido, quando o trabalhador deixa de ser útil para a empresa, o superior hierárquico, no caso do assédio moral vertical descendente, utiliza o assédio moral para estabelecer um cerco em volta do funcionário com o objetivo de excluí-lo do ambiente de trabalho. Para isso, o superior hierárquico utiliza de diversos meios como: ameaça de demissão, tratamento vexatório e degradante por meio de palavras depreciativas e isolamento, etc. No caso de assédio moral por meio de discriminação em razão de saúde, identificamos que o meio mais utilizado foi o isolamento. Para demonstrar, selecionamos 1 (uma) SD em que ocorreu conduta de isolamento do trabalhador em razão do seu estado de saúde:

SD12 - [...] quando retornou ao emprego em [...] [data], do seu último afastamento previdenciário, [...] [nome da empresa] o colocou na “geladeira”, ou seja, **o deixou isolado, em uma pequena sala, ao lado dos sanitários [...], com um odor insuportável exalado daquele toilet [sic] usado pelos clientes, com grande rotatividade, e pior, sem lhe dar serviço até a presente data** [...] (P050-SD03, p. 27, grifo original).

Identificamos que, na SD12, a discriminação ocorre por motivos de saúde. Aqui a prática discursiva é diferente da SD anterior, a SD11, mas produz efeito-sentido similar: o de inutilidade. O trabalhador que adoece e precisa de afastamento previdenciário deixa de produzir, portanto, deixa de ser útil para a empresa. Esse efeito-sentido é produzido no não-dito que se materializa no silêncio fundador⁷³ no termo “geladeira” e indica que esse funcionário foi totalmente ignorado no ambiente de trabalho. Há não-ditos que falam mais que palavras, já que a iminência do sentido não se prende às palavras, mas na significância do não-dizer. O não-dito do silêncio fundador significa que a empresa não deseja esse trabalhador no seu quadro de funcionários. Esse não dizer é necessário para se alcançar um fim, qual seja: que o próprio trabalhador peça as contas, uma vez que a empresa não pode demitir um funcionário que tem direito à estabilidade previdenciária⁷⁴. A situação criada nesse caso é o isolamento, que é uma forma de não-dizer, mas que produz sentido.

⁷³ A respeito do silêncio fundador ver: ORLANDI, E. P. O Dito e o Não Dito. In: _____. **Análise de Discurso: princípios e procedimentos**. 12. ed. Campinas: Pontes, 2015. p. 80-83. Edição Original: 1999.

⁷⁴ Trata-se de uma estabilidade provisória concedida ao empregado que sofrer um acidente de trabalho, adquirir doença profissional ou ocupacional, e garante, pelo prazo de 12 (doze) meses, a manutenção do contrato de trabalho após receber alta médica e retornar ao trabalho, conforme arts. 19 ao 21 e 118 da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991).

O isolamento sem atribuição de atividade, como já dito⁷⁵, é a forma mais severa desse tipo de assédio moral, que aliado à forma de exposição pela qual o trabalhador foi submetido: ser deixado em uma sala exposto aos olhares dos colegas de trabalho e clientes, inalando o odor de um banheiro de uso público e com alta rotatividade, sem desenvolver nenhuma atividade laborativa, tem o potencial de minar a resistência psíquica do trabalhador ao ponto de ele ceder e pedir demissão.

Uma outra forma de discriminação encontrada no *corpus* foi em razão da gravidez, que foi a segunda com maior recorrência entre as formas de discriminação e que analisamos na próxima subseção.

3.4.4.4 *Discriminação em razão de gravidez*

A discriminação em razão de gravidez é um tipo de funcionamento discursivo em que o superior hierárquico assedia a trabalhadora que engravida. Isto porque, quando uma funcionária engravida ela precisará faltar ao trabalho para acompanhamento da gravidez (consultas regulares, exames médicos, etc.) e, posteriormente, quando a criança nascer, a funcionária ficará afastada do trabalho por alguns meses devido a licença maternidade⁷⁶. À empregada gestante, assim como nos casos de afastamento por motivos de saúde, é concedida a estabilidade previdenciária⁷⁷, garantindo seu emprego e seu salário desde o momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, o que impede que ela seja demitida sem justa causa nesse período.

Nesse funcionamento discursivo, assim como a discriminação em razão da idade e da saúde, também se produz o efeito-sentido de inutilidade, pois quando a funcionária gestante falta ao trabalho para acompanhar a gravidez ou quando está de licença maternidade, ela, em tese, deixa de produzir e, por isso, também em tese, deixa de ser útil. No entanto, essa funcionária não pode ser dispensada sem justa causa, e por isso, pode se tornar alvo de assédio moral laboral por parte de seu empregador ou superior hierárquico no intuito de que a própria trabalhadora peça demissão.

⁷⁵ cf. subseção 3.4.3.1, **Por meio de isolamento**.

⁷⁶ A licença maternidade é uma garantia constitucional e também está contida na CLT, que garante à empregada gestante licença, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias. Cf. Art. 7º, XVIII, da CRFB/88 e art. 392, da CLT (BRASIL, 1943, 1988).

⁷⁷ Estabilidade provisória concedida à empregada gestante que se inicia desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, impedindo a dispensa arbitrária e sem justa causa, nos termos do art. 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CRFB/88 (BRASIL, 1988).

A discriminação em razão de gravidez foi o segundo tipo de discriminação com maior recorrência no *corpus*: encontramos em 8 (oito) processos judiciais, um total de 8 (oito) ocorrências em que a trabalhadora foi discriminada em razão de gravidez. Dentre elas, selecionamos 1 (uma) SD para análise, a SD13:

SD13 - [...] o gestor [...] [nome do superior hierárquico], afora a metodologia de cobrança que era utilizada, ainda chegou ao ponto de ameaçar as funcionárias que engravidassem, sendo taxativo ao afirmar que se alguém pretendesse ele deveria ser a primeira pessoa a saber. Ainda, deixava muito claro que quem engravidasse teria em risco seu emprego (P049-SD02, p. 17).

O efeito-sentido que se produz na SD13 é similar ao efeito-sentido produzido nas SD11, SD12 e SD13: o de inutilidade, a prática discursiva difere, mas o efeito-sentido é o mesmo. A formulação linguística *se alguém pretendesse engravidar ele deveria ser o primeiro a saber* indica a fala do sujeito assediador por meio do discurso reportado em estilo indireto e mostra o funcionamento da posição-sujeito assediador. Nela, o dito *se [...] pretendesse* combinado com *ele deveria*, produz o sentido de “dever”, pois, obrigatoriamente se alguma funcionária *pretendesse engravidar*, ele, o superior hierárquico, *deveria* ser o *primeiro a saber*.

Essa prática discursiva produz também um efeito-sentido de dominação, que ultrapassa inclusive o ambiente de trabalho e invade a privacidade da trabalhadora. Ora, quando o superior hierárquico utiliza o termo *pretendesse*, indica que a trabalhadora ainda não está grávida. Nesse caso, não estar grávida e pretender engravidar envolve um espaço de discussão e decisão que deveria envolver a futura mãe e o futuro pai. Não cabe, pois, nesse contexto de vida privada, a figura da empresa, representada pelo superior hierárquico, determinar as decisões a serem tomadas nesse âmbito.

Nessa SD o efeito dominante se materializa de forma que o sujeito assediador, que ocupa o *lugar* de superior-hierárquico tem todo o poder sobre o trabalhador que lhe é subordinado e lhe retira a autonomia e a autodeterminação, adentrando, inclusive, em assuntos da vida privada. De outro *lugar*, nos referimos ao *lugar* social⁷⁸, não seria possível essa dominação, como por exemplo: se o assédio moral fosse do tipo horizontal, em que um colega de trabalho assedia outro do mesmo nível hierárquico, essa prática discursiva não seria possível, pois um colega de mesmo nível hierárquico não possui poder diretivo⁷⁹ sobre seu colega, não possui o poder de determinação e nem de demissão. O efeito-sentido de dominação é reforçado pela expressão *quem engravidasse teria em risco seu emprego*, pois, apenas alguém que tem o poder de demitir

⁷⁸ Cf, subseção 1.3, **Pressupostos teóricos**.

⁷⁹ Cf, subseção 1.1, **Posição-sujeito assediador**.

um funcionário pode ameaçar o emprego deste. Esta expressão também produz o efeito-sentido de punição, em que a punição máxima para a desobediência à ordem de não engravidar é a perda do emprego.

O último tipo de discriminação encontrado no *corpus* é a discriminação em razão da orientação sexual, conforme analisamos na subseção seguinte.

3.4.4.5 *Discriminação em razão da orientação sexual*

A discriminação em razão da orientação sexual é uma prática discursiva em que o sujeito assediador discrimina o funcionário em razão da sua opção sexual. Nesse tipo de funcionamento discursivo identificamos que a agressão verbal foi o meio utilizado para assediar o trabalhador. Encontramos no *corpus* 1 (um) processo judicial com 1 (uma) ocorrência, a SD14, em que esse tipo de discriminação ocorreu:

SD14 – [...] o Reclamante [autor da ação judicial] era constantemente xingado pelo supervisor de vendas da empresa, o Sr. [...] [nome do superior hierárquico]. Eram rotineiras a utilização de expressões como "VEADINHO, MOCINHA eBONECA [sic]" para designar o Reclamante, além de ser por diversas vezes chamado de MERDA. Segundo o tal supervisor, era assim que ele "cobrava" dos seus funcionários e caso ele quisesse procurar a justiça o poderia fazer, salientando que "não iria dar em nada" (P020-SD01, p. 6, grifos originais).

Notemos que, na SD14, a expressão *era constantemente xingado* marca a temporalidade da conduta assediadora, e especifica que tipo de conduta foi: agressão verbal, que é reforçada pela formulação *eram rotineiras a utilização de expressões como “veadinho, mocinha e boneca”*, que também indica a fala do sujeito assediador por meio do discurso reportado em estilo direto. Nessa formulação linguística emerge um efeito metafórico do interdiscurso que estabelece uma relação de comparação implícita do funcionário com elementos considerados “femininos”. O efeito-sentido que se constitui é o de menosprezo ao trabalhador, pois a figura masculina se constitui no imaginário social, no senso comum, como aquela que se caracteriza pela boa forma física, vigor físico, virilidade, bravura, coragem e destemor; da mesma forma; a imagem feminina se constituiu no imaginário social, no senso comum, como sendo o inverso da imagem masculina, é aquela que se caracteriza pela delicadeza, fragilidade e sensibilidade. Comparar um homem a atributos considerados “femininos” é uma forma de desdém. O termo *chamado de merda* reforça o efeito-sentido de menosprezo, que exprime repulsa.

Nessa SD, as agressões verbais atingem a dignidade do trabalhador, que se materializam nas expressões degradantes e atingem a imagem do trabalhador. Esse tipo de agressão hostil tem o potencial de atingir o psíquico do trabalhador e provocar uma miséria psicológica, conforme preceitua Leymann (1996, p. 168), afetando a própria imagem que o trabalhador tem de si mesmo, o que representa injúria no CP.

O funcionamento da posição-sujeito assediador é manifestada pela formulação linguística que marca a fala do sujeito assediador através do discurso relatado em estilo indireto *era assim que ele "cobrava" dos seus funcionários e caso ele quisesse procurar a justiça o poderia fazer, salientando que "não iria dar em nada"*, na qual o sujeito assediador utiliza o lugar de superior hierárquico para assediar os funcionários. O sujeito assediador se apropria do lugar de poder hierárquico, o que fica evidenciado quando ele diz que *era assim que ele "cobrava"* indicando que o tipo de cobrança empreendida na empresa é determinada por ele – superior hierárquico –, e deixa claro o seu poder hierárquico institucional.

Além disso, o dito *caso ele quisesse procurar a justiça o poderia fazer, salientando que "não iria dar em nada"* faz sentido no não-dito que o acompanha e quer dizer que: não adianta o funcionário procurar a justiça, pois ela não funciona. Esta expressão produz um efeito-sentido de impunidade, pois provoca no trabalhador a impressão de que ele precisa aceitar o tipo de cobrança e a maneira com ela é feita, além de aceitar a maneira como o superior hierárquico trata seus funcionários, pois se o funcionário não aceitar e procurar a justiça, não conseguirá nada.

O assédio moral laboral se materializa sempre em algum tipo de conduta que emerge na superfície linguística por meio de práticas discursivas. As práticas discursivas apresentadas nas SDs analisadas nessa subseção, emergiram na superfície linguística na forma de discriminação do trabalhador subordinado por diversas razões, quais sejam: aparência física, idade, saúde, gravidez e orientação sexual. Na próxima subseção, analisamos um outro funcionamento discursivo, em que o assédio moral se materializa em razão do trabalhador cobrar por algum direito trabalhista que lhe está sendo negado.

3.4.5 Assédio moral em razão da cobrança de direitos trabalhistas

O assédio moral em razão da cobrança de direitos trabalhistas é um funcionamento discursivo que se manifesta por meio de práticas discursivas que negam ao trabalhador seus direitos trabalhistas. Encontramos no *corpus* 5 (cinco) processos judiciais, em que encontramos 10 (dez) ocorrências em que o trabalhador sofreu algum tipo de conduta considerada

assediadora por cobrar da empresa seus direitos trabalhistas. De tais ocorrências, selecionamos 1 (uma) SD para análise, a SD15:

SD15 - No início do ano de [...], o reclamante [autor da ação judicial] passou a integrar um grupo de trabalhadores insatisfeitos que reivindicavam legítimos direitos trabalhistas, quais sejam: **melhorias salariais, melhores [sic] nas condições de trabalho e uma maior participação nos lucros da empresa – PRR**, visto terem atingidos todas as metas em anos anteriores e sempre recebiam valores abaixo do esperado [...] em virtude de ser um dos líderes do movimento, o reclamante passou a ser coagido, ameaçado e perseguido por seus supervisores [...] rotineiramente os integrantes do movimento eram chamados à sala dos supervisores em que estes diziam, que caso o movimento continua-se [sic], não restaria outra atitude senão a demissão (P063-SD03, p. 11-12).

Identificamos o efeito dominante-dominado nessa SD, no qual a ideologia da classe dominante emerge à superfície linguística e produz um efeito-sentido de desigualdade-subordinação, em que a classe “dominante” – a empresa, representada pelo superior hierárquico – tenta impedir a transformação das relações de produção para que a desigualdade nessa relação de trabalho continue, e para que a classe “dominada” – trabalhadores – continuem nessa relação de subordinação desigual. Trata-se da luta de classes⁸⁰.

A formulação linguística *o reclamante passou a integrar um grupo de trabalhadores insatisfeitos que reivindicavam legítimos direitos trabalhistas [...]* marca o primado da luta de classes, em que não há dominação sem resistência. O fato de que os trabalhadores se unirem para reivindicar direitos trabalhistas, indica a resistência dos funcionários dessa empresa. No entanto, a formulação linguística *em virtude de ser um dos líderes do movimento, o reclamante passou a ser coagido, ameaçado e perseguido por seus supervisores [...] rotineiramente os integrantes do movimento eram chamados à sala dos supervisores em que estes diziam, que caso o movimento continua-se [sic], não restaria outra atitude senão a demissão* indica que a empresa não está disposta a diálogo e marca o efeito de dominação sobre os trabalhadores. Esse efeito de dominação se apresenta na prática discursiva dos superiores hierárquicos que ameaçaram de demissão os integrantes do movimento caso estes insistissem em continuar com as reivindicações.

O primado da luta de classes, que se materializa no movimento dos trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho e na resistência da empresa em dialogar com esses trabalhadores ameaçando os integrantes do movimento de demissão, indica que o poder não é

⁸⁰ Cf. subseção 1.3, **Pressupostos teóricos**.

exercido verticalmente – de cima para baixo –, conforme Althusser o conceituou, mas que o poder é exercido horizontalmente⁸¹ em vários pontos, num espaço polivalente de multiplicidade de pontos de resistência⁸².

As expressões *o reclamante passou a ser coagido, ameaçado e perseguido por seus supervisores* e *caso o movimento continua-se [sic], não restaria outra atitude senão a demissão* indicam o funcionamento da posição-sujeito assediador em que o sujeito assediador utilizando o *lugar* de superioridade hierárquica coage, ameaça e persegue seus trabalhadores subordinados. Essa falta de diálogo dos superiores hierárquicos com os trabalhadores, e a imposição de que os mesmos acabassem com o movimento de reivindicação ou do contrário seriam demitidos, produzem um efeito-sentido de dominação. Essas duas expressões produzem efeito-sentido na oposição que é marcada pelos extremos: ou os trabalhadores acabam com o movimento ou serão demitidos.

Por fim, analisamos na próxima subseção, o assédio moral em razão da cobrança de metas.

3.4.6 *Assédio moral em razão da cobrança de metas*

O assédio moral em razão de cobrança de metas é um funcionamento discursivo em que o sujeito assediador assedia o trabalhador subordinado para que esse cumpra as metas estabelecidas pela empresa. Essa prática discursiva se manifesta no fio do discurso e indica a formação ideológica a qual o sujeito assediador se identifica e que determinará o que pode e deve ser dito. Nesse funcionamento discursivo, a ideologia da classe dominante é marcada na língua – assim como nos outros funcionamentos discursivos –, e os efeitos de sentido são produzidos nas relações de poder e dominação, a partir das determinações históricas do capitalismo⁸³ e neoliberalismo⁸⁴.

Isto porque, a constituição do discurso se dá na historicidade, na memória longa e antecede a produção e circulação dos discursos. Por isso, quando um discurso emerge numa formulação linguística, ele já foi dito antes, em outro lugar; no entanto, o indivíduo “esquece”⁸⁵ o que já foi dito, se identifica com o que diz e constitui-se sujeito. É assim que as palavras

⁸¹ Cf. subseção 3.3, **Posição-sujeito assediador**.

⁸² Cf. Fonseca-Silva (2007a, p. 63).

⁸³ “Sistema de produção cujos fundamentos são a empresa privada e a liberdade do mercado, sendo o objetivo principal a obtenção de lucro” (AURELIO, 2020).

⁸⁴ Cf. nota 45 da seção 3.

⁸⁵ Cf. subseção 1.3, **Pressupostos teóricos**.

fazem sentido; o dizer significa quando a palavra é retomada e provoca no sujeito falante a impressão de que ele é a origem do seu dizer. As palavras não são propriedades do indivíduo, elas fazem sentido pela história e pela língua⁸⁶. Nesse sentido, a determinação histórica do capitalismo – minoração dos custos e majoração dos lucros – determina o dizer daquele sujeito que se identifica com essa formação ideológica e se materializa em seu discurso nas SDs selecionadas para análise nessa seção.

Nas SDs que materializam esse discurso capitalista encontradas no *corpus*, o trabalhador é visto como um meio para alcançar um fim, isto é, um instrumento de produção de riquezas, em que a busca pelo batimento de metas deixa de considerar o lado humano do trabalhador que é imperfeito e sujeito a falhas.

Com o advento das leis trabalhistas que limitam a quantidade de horas que o trabalhador pode executar num dia⁸⁷, as empresas buscam outros meios para aumentar os lucros: aumentar a produtividade do trabalhador nas horas trabalhadas. Isso fez com que a cobrança de metas fosse transformada numa metodologia eficaz para alcançar essa produtividade.

Vale salientar que a cobrança de metas é uma prerrogativa do empregador que tem o poder diretivo de gerir seu negócio ao fim a que ele se destina. Já o assédio moral em razão da cobrança de metas ocorre quando a empresa exagera na cobrança de metas e assedia o trabalhador para que este alcance as metas estabelecidas. A dignidade do trabalhador é atingida quando a cobrança de metas é feita de maneira vexatória, com palavras depreciativas ou até mesmo com ameaça de demissão.

Encontramos no *corpus* 33 (trinta e três) processos judiciais, dos quais extraímos 54 (cinquenta e quatro) ocorrências em que foram descritas condutas assediadoras contra o trabalhador no intuito de fazê-lo cumprir as metas estabelecidas. Selecionamos 2 (duas) SDs para análise, as SD16 e SD17. Tomemos a SD16:

SD16 - [...] Ao cobrar as metas, os superiores hierárquicos da obreira [trabalhadora e autora da ação judicial] além de utilizarem palavras de baixo calão, usavam frases constrangedoras e com ameaças, tais como: **“se não bater a meta, vai ser reduzido o quadro de funcionários”, “você está prejudicando o regional com sua incompetência”, “a porta da rua, é serventia da casa”** (P001-SD02, p. 24, grifos originais).

⁸⁶ Cf. Orlandi (1999, p. 34).

⁸⁷ É direito do trabalhador a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais ou jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos (art. 7º, incisos XII e XIV, da CRFB/88). Para as jornadas de trabalho normal e em turno ininterrupto, o limite de horas extras permitido é de 2 horas por dia (art. 59, CLT). É possível também jornada de trabalho 12 x 36, em que o trabalhador trabalha 12 horas seguidas e folga 36 horas ininterruptamente (art. 59ª, CLT).

Nessa SD, a ameaça é o método utilizado para a cobrança de metas. Nela, as ameaças se concretizam pelos não-ditos, que produzem o efeito-sentido de produtividade ou desemprego. Na formulação *se não bater a meta vai ser reduzido o quadro de funcionários* o efeito-sentido produzido reside no não-dito “você ficará desempregado” se não bater a meta. A expressão *se não bater a meta vai ser reduzido o quadro de funcionários* relaciona-se metonimicamente com o termo *incompetente* e produz um efeito-sentido de consequência: se o funcionário não bater a meta, ele é considerado incompetente e por isso perderá o emprego. Por sua vez, a formulação linguística *a porta da rua, é serventia da casa* produz o sentido de que se o funcionário não estiver satisfeito com o trabalho deve ir embora. Essa formulação linguística também se relaciona metonimicamente com o termo *incompetente* e produz o sentido de que se o trabalhador não é competente, não existe espaço para ele naquela empresa; por isso, este trabalhador deve se retirar do ambiente de trabalho.

A próxima SD analisada tem o mesmo funcionamento discursivo; no entanto, produz sentidos diferentes. Vejamos a análise da SD17:

SD17 - O Gestou [sic] [...] [nome do superior hierárquico] o humilhava com gritos e palavras de baixo calão, ainda fazia exposição do seu nome em slide e e-mails com ranking de vendas de todos gerentes de negócios, indicando quem eram “vencedores” e “perdedores” dos ranking’s [sic], de forma humilhante e vexatória[...] (P056-SD06, p. 10, grifos originais).

A prática discursiva que emerge na superfície linguística dessa SD é o da cobrança de metas que ocorre por meio da exposição da produtividade dos trabalhadores em um ranking de vendas. Nesse ranking, há indicação de quem são os funcionários “*vencedores*” e os “*perdedores*” e, assim, produz um efeito-sentido de competitividade entre os trabalhadores dessa empresa: em que é preciso vencer, bater as metas de vendas para não ser classificado no ranking dos perdedores. Os termos *vencedores* e *perdedores* também produzem o efeito-sentido de oposição que funciona nos extremos: ou o trabalhador está de um lado ou do outro; ou o trabalhador é “um bom funcionário” ou é um “mau funcionário”.

Nessa SD o rechaço ao fracasso se apresenta justamente nessa relação de oposição em que para ser um “vencedor” é preciso que o trabalhador bata as metas de vendas e seja produtivo; caso contrário, o seu nome comporá o ranking dos “perdedores”. O rechaço ao fracasso materializado nessa SD indica que o lado humano é ignorado por essa empresa que rejeita a falha e exalta o funcionário competente, altamente produtivo e que gera lucro para a empresa.

A análises empreendidas nessa seção das SDs que contêm condutas assediadoras pelo sujeito assediador contra o trabalhador subordinado, tais como: ameaça, agressão verbal, isolamento, situações para forçar o trabalhado a pedir demissão, discriminação e assédio moral em razão da cobrança de direitos trabalhistas e cobrança de metas nos permitem afirmar que o superior hierárquico ocupa a posição-sujeito assediador e que essas condutas produzem o efeito-sentido de violação da dignidade do trabalhador que é um bem jurídico tutelado pelo ordenamento jurídico brasileiro.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho se inscreve no âmbito das pesquisas a respeito do fenômeno do assédio moral no interior das relações de trabalho. Interessa-nos investigar esse tema sob a ótica da Análise de Discurso.

No intuito de examinar a discursivização do assédio moral nas relações de trabalho, fizemos um percurso metodológico para construção do *corpus* de pesquisa, que é constituído de processos judiciais trabalhistas de assédio moral no âmbito empresarial privado, entre os anos 2014 a 2018. Nesse sentido, este trabalho objetiva responder quem ocupa a posição-sujeito assediador na discursivização do assédio moral nas ações trabalhistas no âmbito empresarial; e, que efeito-sentido se constitui das condutas assediadoras encontradas nas ações trabalhistas de assédio moral no âmbito empresarial.

Para responder essas questões, tomamos o processo judicial como um espaço significativo, como um espaço simbólico e como lugar de jogo de sentidos. Sendo o processo judicial nossa unidade de análise, operamos o gesto de interpretação das materialidades discursivas encontradas nesses processos para selecionar as sequências discursivas que foram objeto de análise neste trabalho.

Na primeira seção, considerada como introdução, procedemos uma aproximação temática, apresentamos o problema de pesquisa, a hipótese, o objetivo, o *corpus* de pesquisa, os pressupostos teóricos e a estrutura da dissertação.

Na segunda seção, intitulada *O assédio moral no trabalho como efeito-sentido de violação de um bem jurídico tutelado*, mostramos o conceito de assédio moral no trabalho fazendo um percurso histórico-cronológico dos principais estudos que foram desenvolvidos no mundo. Isso nos propiciou examinar as condições de produção que possibilitaram que o assédio moral se constituísse como efeito-sentido de violação da dignidade humana, inclusive no Brasil, no qual trabalhamos o tema com mais profundidade, abordando tanto os estudos desenvolvidos no país, quanto o tratamento que a lei brasileira dá para o tema. Essa seção se fez necessária para delinear o nosso objeto de pesquisa, em vista de se tratar de um fenômeno novo e ainda pouco estudado. Entender o assédio moral e suas peculiaridades no ambiente do trabalho foi fundamental para o entendimento da seção 3.

Na terceira seção, intitulada *Posição-sujeito assediador na discursivização do assédio moral em processos trabalhistas*. Apresentamos os dados estatísticos que fundamentaram a nossa pesquisa e nos ajudaram a responder as questões e justificar as hipóteses iniciais que foram apresentadas. Os dados mostraram que em 97,75% (noventa e sete vírgula setenta e cinco

por cento) dos processos de assédio moral laboral no âmbito empresarial privado na Comarca de Vitória da Conquista – Ba, o superior hierárquico é o autor do assédio moral laboral. Assim sendo, o superior hierárquico é quem ocupa a posição-sujeito assediador na discursivização do assédio moral nesses processos. O que confirmou a hipótese apresentada na seção 1 deste trabalho.

Identificamos treze condutas assediadoras que emergiram na superfície linguística das práticas discursivas no *corpus*, quase sejam: assédio moral por meio de ameaça de demissão, ameaça de violência física, ameaça com violência física, agressão verbal, isolamento, “quem não aguenta pede para sair”, discriminação em razão da aparência física, idade, saúde, gravidez, orientação sexual, cobrança de direitos trabalhistas e cobrança de metas.

Em seguida, fizemos funcionar postulados teóricos da Análise de Discurso para explicar a posição-sujeito assediador em funcionamento no *corpus* de pesquisa. Inicialmente, constatamos que o superior hierárquico representa um *lugar social*, que não representa um lugar físico, mas é o resultado da projeção da imagem de superior hierárquico inscrita na sociedade numa conjuntura sócio-histórica. Os indivíduos são convocados a ocupar esse lugar na estrutura da formação social.

Explicamos que nem todo indivíduo que ocupa o *lugar social* de superior hierárquico, irá também ocupar a posição-sujeito assediador. Isso só acontece quando o indivíduo que é convocado a ocupar o *lugar social* de superior hierárquico, ao ocupar esse lugar de poder institucional, que dirige, organiza, controla e disciplina as atividades de seus subordinados se assujeita na posição-sujeito assediador e, ao exercê-lo, extrapola os limites desse poder.

A extrapolação desses limites é explicada por meio do conceito de interpelação, em que o indivíduo que ocupa o lugar de superior hierárquico e se assujeita na posição-sujeito assediador é interpelado pela ideologia e, sem se dar conta, é conduzido a ocupar sua posição em uma das classes antagônicas do modo de produção. Esse indivíduo é interpelado pela ideologia da classe “dominante” pela qual se identifica com a formação discursivas pertencente à formação ideológica que o domina no interior da relação de classes. Esse sujeito então é chamado a existência e se assujeita na posição-sujeito assediador.

Assim, o indivíduo se torna sujeito do seu discurso, e são as formações discursivas que irão determinar tudo aquilo que esse sujeito vai dizer, e as palavras por ele ditas recebem seu sentido dessas formações discursivas. Isso emerge na superfície linguística pela articulação do interdiscurso no intradiscurso, ou seja, a articulação do interdiscurso – a memória, o já-dito, o pré-construído – que determina o intradiscurso, o que sujeito vai dizer no momento em que ele

enuncia. O que nos levou à etapa de análise das sequências discursivas para identificar a posição-sujeito em funcionamento e o efeito-sentido dos discursos assediadores.

Na seleção das sequências discursivas para análise separamos as sequências por funcionamento discursivo, por similaridade de discursos, que se inseriram nas práticas discursivas assediadoras identificadas no *corpus*, quais sejam: assédio moral por meio de ameaça; por meio de agressão verbal; para forçar o trabalhador a pedir demissão; por meio de discriminação; em razão da cobrança de direitos trabalhistas e em razão da cobrança de metas.

Em cada funcionamento discursivo visualizado, identificamos a posição-sujeito assediador ocupando o *lugar social* de superior hierárquico, e desse lugar o sujeito assediador interpelado pela ideologia da classe “dominante” exerce o seu poder sobre o trabalhador subordinado violando a sua dignidade. Efeito-sentidos de dominante-dominado são produzidos nessas relações e a luta para manter a desigualdade-subordinação é ininterrupta, marcada pela lógica capitalista que, visando à maximização dos lucros e diminuição dos custos, incide sobre os discursos nas relações de trabalho. No entanto, observamos que essa dominação não é exercida sem resistência, uma prova disso é o próprio processo judicial que se constitui como um lugar de resistência. Esse lugar de resistência firmado por meio do processo judicial, só foi possível porque as condições de produção dos discursos a respeito das relações de trabalho possibilitaram que o assédio moral se constituísse como efeito-sentido de violação da dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA SENADO. **Glossário Legislativo.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo>. Acesso em: 17 abr. 2020.
- AGUIAR, A. L. S. **O assédio moral e a precarização das relações de trabalho.** Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015.
- ALTHUSSER, L. **Aparelhos ideológicos do Estado.** Tradução de Walter José Evangelista e Maria Laura V. de Castro. 2. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1985. Edição Original: 1970.
- AUTHIER-REVUZ, J. Heterogeneidade mostrada e heterogeneidade constitutiva: elementos para uma abordagem do outro no discurso. In: _____. **Entre a Transparência e a Opacidade: um estudo enunciativo do sentido.** Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004. Cap. 1, p. 11-80. Edição Original: 1982.
- AURELIO. **Dicionário online de português.** Disponível em: <https://www.dicio.com.br/termos-de-uso.html>. Acesso em: 30 mar. 2020.
- BARRETO, M. M. S. **Assédio moral: a violência sutil - análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil.** Tese (Doutorado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.
- _____. **Uma jornada de humilhações.** Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 14 fev. 2019.
- _____. **DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940.** Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 28 ago. 2019.
- _____. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º. DE MAIO DE 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 fev. 2019.
- _____. **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 01 mai. 2020.
- _____. **LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 29 ago. 2019.
- _____. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 14 fev. 2019.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL 3760/2012. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=542709>. Acesso em: 28 ago. 2019.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL 4593/2009. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=422810>. Acesso em: 28 ago. 2019.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL 4742/2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 28 ago. 2019.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL 4960/2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=31394>. Acesso em: 28 ago. 2019.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL 5887/2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=43173>. Acesso em: 28 ago. 2019.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL 5970/2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42147>. Acesso em: 28 ago. 2019.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL 5971/2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42148>. Acesso em: 28 ago. 2019.

CAMPELLO, A. B. **Manual Jurídico da Escravidão: Império do Brasil**. 1. ed. Jundiaí, [SP]: Paco, 2018.

CONEIN, B.; COURTINE, J-J.; GADET, F.; MARANDIN, J-M; PÊCHEUX, M. A fronteira ausente (um balanço). Tradução de Tatiane Freire de Moura. In: CONEIN, B. et al. (org.). **Materialidades Discursivas**. Campinas, SP: Editora Unicamp, 2016. p. 321-328, Edição Original: 1981.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 121, de 5 de outubro de 2010, do CNJ**. Dispõe sobre a divulgação de dados processuais eletrônicos na rede mundial de computadores. Disponível em: http://www.cnj.jus.br/images/atos_normativos/resolucao/resolucao_121_05102010_23042014_191654.pdf. Acesso em: 14 fev. 2019.

COSTA, I. C. P. **Assédio moral no trabalho e a vulnerabilidade de profissionais da saúde: construção e validação de instrumento**. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

DUCROT, O. Esboço de uma Teoria Polifônica da Enunciação. In: **O dizer e o Dito**. Campinas, SP: Pontes, 1987. Cap. 8, p. 161-218. Edição Original: 1984.

FONSECA-SILVA, M. da C. Michel Foucault e a Constituição do Sujeito. In: **Poder-Saber-Ética nos Discursos do Cuidado de Si e da Sexualidade**. Vitória da Conquista: Edições Uesb, 2007a. p.31-76.

FONSECA-SILVA, M. da C. Escola Francesa de Análise de Discurso: Construção, Desconstrução e Reconfigurações. In: **Poder-Saber-Ética nos Discursos do Cuidado de Si e da Sexualidade**. Vitória da Conquista: Edições Uesb, 2007b. p.77-113.

FONSECA-SILVA, M. da C. Mídia e Lugares de Memória Discursiva. In: FONSECA-SILVA, POSSENTI, S. (org.). **Mídia e rede de Memória**. Vitória da Conquista: Edições Uesb, 2007. p. 11-37.

FOUCAULT, Michel. **A Ordem do Discurso**: aula inaugural no Collège de France, pronunciada em 2 de dezembro de 1970. 24. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2014. Edição original: 1971.

GAGLIANO, P. S.; PAMPLONA FILHO, R. **Novo Curso de Direito Civil, Volume 3: Responsabilidade Civil**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

GUEDES, M. N. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

GUIMARÃES, D. T. **Dicionário técnico jurídico**. Organização e atualização de Guaracy Moreira Filho. 17. ed. São Paulo: Rideel, 2014.

HENRY, P. Os fundamentos teóricos da “análise automática do discurso” de Michel Pêcheux (1969). Tradução de Bethania S. Mariane. In: GADET, F. e HAK, T. (org.). **Por uma análise automática do discurso: uma introdução à obra de Michel Pêcheux**. 4. ed. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2010. p. 11-38. Edição Original: 1969.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução: Maria Helena Kühner. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008. Edição original: 1998.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-Estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Edição Original: 2001.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico**: Vitória da Conquista-BA, 2010. (2017 IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística | v. 4.3.17.2). Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ba/vitoria-da-conquista/panorama>. Acesso em: 15 mar. 2018.

LEYMANN, H. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. **Violence and Victims**. Springer Publishing Company: v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **European Journal of work and Organizational Psychology**. Taylor & Francis Ltd, Erlbaum (UK): v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

OMENA, S. P. A. e S. **Memória e silenciamento: o assédio moral como estratégia de gestão em um contexto de precarização social do trabalho docente**. Dissertação (Mestrado em Memória). Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2018.

ORLANDI, E. P. **Análise de Discurso: princípios e procedimentos**. 12. ed. Campinas: Pontes, 2015. Edição Original: 1999.

ORLANDI, E. P. O Dito e o Não Dito. **Análise de Discurso: princípios e procedimentos**. 12. ed. Campinas: Pontes, 2015. p. 80-83. Edição Original: 1999.

OSTRONOFF, L. J. **Menos metas mais saúde: um estudo sobre o sindicato dos bancários de São Paulo**. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro de Língua Portuguesa**. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br>. Acesso em: 7 mar. 2020.

PAMPLONA FILHO, R. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/8838>. Acesso em: 27 ago. 2019.

PAMPLONA FILHO, R. **Dano Moral na Relação de Emprego**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1997.

PAMPLONA FILHO, R. **O assédio sexual na relação de emprego**. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

PÊCHEUX, M. **Análise automática do discurso** (1969). Tradução de Eni Puccinelli Orlandi. In: GADET, F. e HAK, T. (org.). **Por uma análise automática do discurso: uma introdução à obra de Michel Pêcheux**. 4. ed. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2010. p. 59-158. Edição Original: 1969.

PÊCHEUX, M. **Semântica e discurso: uma crítica à afirmação do óbvio**. Tradução de Eni Puccinelli Orlando et. al. 5. ed. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2014. Edição Original: 1975.

PÊCHEUX, M. Só há causa daquilo que falha ou inverno político francês: início de uma retificação. Tradução de Eni Puccinelli Orlando et. al. **Semântica e discurso: uma crítica à afirmação do óbvio**. 5. ed. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2014. p. 269-281. Edição Original: 1978.

PÊCHEUX, M. A análise de discurso: três épocas. Tradução de Jonas de A. Romualdo. In: GADET, F. e HAK, T. (org.). **Por uma análise automática do discurso: uma introdução à obra de Michel Pêcheux**. 4. ed. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2010. p. 307-315. Edição Original: 1983a.

PÊCHEUX, M. **O Discurso: Estrutura ou Acontecimento?** 7. ed. Campinas, SP: Pontes Editores, 2015. Edição Original: 1983b.

PÊCHEUX, M. Sobre os contextos epistemológicos da análise de discurso. Tradução de Eni Puccinelli Orlando. In: ORLANDI, E. P. (org.). **Análise de Discurso: Michel Pêcheux**. 4. ed. Campinas, SP: Pontes Editores, 2015. Edição Original: 1984.

PÊCHEUX, M.; FUCHS, C. A propósito da análise automática do discurso: atualizações e perspectivas. Tradução de Péricles Cunha. In: GADET, F. e HAK, T. (org.). **Por uma análise automática do discurso: uma introdução à obra de Michel Pêcheux**. 4. ed. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2010. p. 159-249. Edição Original: 1975.

PÊCHEUX, M.; GADET, F. A língua Inatingível. Tradução de Sérgio Augusto Freire de Souza. In: ORLANDI, E. P. (org.). **Análise de Discurso: Michel Pêcheux**. 4. ed. Campinas, SP: Pontes Editores, 2015. Edição Original: 1991.

PRATA, M. R. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008.

PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região**. Disponível em: https://pje2.trt5.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/CaptchaProcesso.seam?num_pje=582115&grau_pje=1&dt_autuacao=&cid=138760. Acesso em: 04 out. 2018.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodología de la Investigación**. 2º ed. Buenos Aires: McGraw-Hill, 1998.

SCHWARZ, R. G. **Trabalho Escravo**: a abolição necessária. São Paulo: LTr, 2008.

SENADO FEDERAL. **Quórum de votação**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/quorum-de-votacao>. Acesso em: 10 jul. 2019.

SILVA, K. **Assédio moral e sofrimento no trabalho de professores universitários em Manaus**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2016.

SOARES, F. de C. **Assédio moral na administração pública e a responsabilidade civil do Estado**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Sobre a Justiça do Trabalho**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/aceso-a-informacao/justica-do-trabalho>. Acesso em: 10 jul. 2019.

WYZYKOWSKI, A.; BARROS, R. da C. L. de G.; PAMPLONA FILHO, R. **Assédio Moral laboral e Direitos Fundamentais**. São Paulo: LTr, 2014.