



ASSÉDIO MORAL E AS CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE DOS TRABALHADORES

Dilmar Robson Ribeiro¹

RESUMO: Este trabalho tem como objetivo identificar quais os critérios para se verificar a ocorrência ou não do fenômeno e como determinar a extensão do dano causado à vítima. Para tanto, realizou-se uma revisão da literatura existente, utilizando-se trabalhos recentes sobre o tema, pesquisados em livros e artigos científicos. O prazer e o sofrimento no trabalho são contextualizados e, em seguida, definições de assédio moral são apresentadas. Esclarece-se então, as situações que não são consideradas assédio moral e as formas mais recorrentes do fenômeno são descritas. A conclusão mostra que os mecanismos utilizados pelo assediador causam enormes prejuízos à saúde física e mental do agredido, como transtornos ansiosos, de estresse pós-traumático e depressão. A humanização dos modelos de gestão organizacional mostra-se como alternativa no combate desse fenômeno.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral; saúde; trabalhadores.

1 INTRODUÇÃO

A sociedade globalizada, de forte competitividade e realidade instável, dita regras que não apenas incrementam a concorrência entre empresas, mas repercutem nas relações sociais e interpessoais, sendo que tais repercussões têm sido consideradas um dos grandes problemas enfrentados pela sociedade atual. Conforme será visto, a problemática mostra-se fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida. (DOLORES E FERREIRA, 2004).

Também será visto que o assédio moral corresponde a um fenômeno típico da sociedade atual, não se restringindo a um local específico, mas, antes, constituindo um problema de amplitude global.

Em virtude da carência de material publicado acerca do tema, faz-se necessário ter, como ponto de partida, as pesquisas desenvolvidas no campo da psicologia, da sociologia e mais recentemente, do direito. São desses trabalhos que tomam-se emprestados os elementos caracterizadores do assédio moral, os quais servem de base para que se ouse construir um conceito jurídico.

Entretanto é primordial conhecer o fenômeno do assédio moral antes de se construir qualquer medida com o intuito de coibi-lo. É preciso delimitar seu conceito, suas características e os sujeitos nele envolvidos, para que seja assegurada a eficácia da disciplina legal do assunto (DOLORES E FERREIRA, 2004).

Com este trabalho, objetiva-se identificar quais os critérios para se verificar a ocorrência ou não do fenômeno, considerando a dificuldade de análise, uma vez que sua forma de manifestação varia de local para local e, por fim, como determinar a extensão dos danos causados à vítima.

Assim, o presente ganha relevância social disseminando informações e tendo validade como instrumento de prevenção às situações de assédio moral. A relevância acadêmica se justifica por contribuir com um estudo que não tem o intuito de esgotar o tema, ao contrário, apenas fomenta a discussão e induz a novos estudos. Por sua vez, para a área de Gestão de Pessoas o presente trabalho se justifica por fornecer subsídios teóricos a profissionais atuantes na área em diferentes contextos do mundo organizacional.

2 MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa do presente estudo foi bibliográfica, ou seja, aquela que se utiliza de fontes bibliográficas já existentes acerca do tema. A abordagem utilizada foi a explicativa-qualitativa. De acordo com Lakatos e Marconi (1996):

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais,

¹ Graduado em Psicologia - Formação de Psicólogo, pela Faculdade Ingá – UNINGÁ, Maringá – PR e pós-graduado em Gestão com Pessoas pelo Centro Universitário Cesumar – UNICESUMAR, Maringá – PR. psicologodilmar@gmail.com



revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico, etc., até meios de comunicação orais: rádio, gravações em fita magnética e audiovisual: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas.

A pesquisa explicativa é complexa e além de registrar, analisar e interpretar os fenômenos estudados, procura identificar seus fatores determinantes.

A pesquisa qualitativa não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem. Assim, este tipo de pesquisa considera que há uma relação entre o mundo real e o sujeito, um vínculo indissociável que não pode ser traduzido em números. (LAKATOS e MARCONI, 1996).

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

De acordo com Mendes (1995), no início do século XX percebeu-se a necessidade de entender a relação do trabalho com os processos psíquicos, visto o esmagador emprego nas organizações de trabalho da época, do modelo taylorista. Em consequência das longas jornadas de trabalho, do ritmo demasiadamente acelerado da produção, da fadiga física e, principalmente pela divisão de tarefas, ou seja, a não participação no processo produtivo como um todo, a aplicação dos princípios desse modelo acarretou severos prejuízos à saúde mental e física dos trabalhadores.

Constatou-se que os estudos sobre prazer e sofrimento no trabalho se concretizaram inicialmente na França, com Christophe Dejours e no Brasil, a partir da década de 1990. Os estudos do autor demonstram sua crítica em relação ao modelo taylorista – criado com intuito de racionalizar o trabalho e incrementar a produtividade – demonstrando ser a organização do trabalho a principal responsável por danos ao funcionamento psíquico do trabalhador (DEJOURS, 2004).

Porém, Dejours (1992) afirma que tanto as condições de trabalho como o modo em que este é organizado podem trazer prejuízos à saúde dos trabalhadores.

De um lado, aponta o autor, o ambiente físico, químico e biológico, condições de higiene, segurança e ergonomia podem trazer consequências ao corpo do trabalhador, no sentido físico e nervoso. Porém, as consequências vão além, se considerarmos que a carga de trabalho psíquica - aqui representada pelo sofrimento proveniente de um desconforto corporal originado pela insatisfação de um conteúdo ergonômico inadaptado à estrutura de personalidade do indivíduo - difere-se da carga de trabalho meramente física ou psicossensomotora.

De outro lado, o conteúdo das tarefas e sua divisão e a forma de organização das pessoas através das relações hierárquicas e de poder, concebida pela empresa de forma estranha aos trabalhadores, choca-se com a vida mental dos trabalhadores, na esfera de suas aspirações, motivações e desejos. Além disso, Dejours (1992) destaca também que o conteúdo significativo do trabalho diminui (causando sofrimento no trabalhador) conforme aumenta a rigidez das organizações, onde a divisão do trabalho é acentuada e as possibilidades de alterar a forma de execução das tarefas são praticamente nulas.

Partindo do ponto de vista dinâmico, a organização do trabalho pode ser caracterizada como resultado de dois compromissos: a) entre os indivíduos - para definição de regras que irão permear a execução de todas as atividades dentro da organização, de acordo com os objetivos a serem alcançados pela empresa, e b) entre níveis hierárquicos - para a supervisão, fiscalização e negociação de tais regras. Logo, além das atividades, envolvem-se também na organização do trabalho as relações profissionais e características sociais e culturais das organizações. Nesse aspecto o autor destaca o uso indevido das relações de poder como ferramenta de terrorismo psicológico (DEJOURS, 1992).

Já o sentido de prazer no trabalho, segundo Mendes e Morrone (2002), é propiciado por organizações que possibilitam negociações com seus trabalhadores, bem como dispõem de adequados métodos e instrumentos de trabalho, tarefas com conteúdos significativos, autonomia, além de relações profissionais e hierárquicas pautadas em cooperação e confiança.

Para Dejours (1992), situações de desprazer podem ser contrabalanceadas através da motivação: a diversidade do trabalho, a complexidade da tarefa, a qualificação requerida, o aperfeiçoamento permanente, o exercício simultâneo de potencialidades intelectuais, físicas e psicossensoriais atuam como combustível tanto para o enfrentamento de situações de sofrimento quanto para a ascensão profissional e fortalecimento da identidade do indivíduo.

O trabalhador também vivencia situações de prazer no ambiente de trabalho quando se sente valorizado e reconhecido, realiza tarefas com início, meio e fim, ao conseguir visualizar os resultados de sua produção, quando participa das decisões que se referem ao seu trabalho, tem liberdade de expressão e quando lhe é possível o aprendizado e o desenvolvimento profissional Mendes e Morrone (2002).



Assim, entende-se que a rigidez de uma organização pode ser muito mais patogênica para o trabalhador do que condições físicas ou materiais inadequados, ou seja, um local com péssimas condições de trabalho pode proporcionar um sofrimento menor do que aquele em que a rigidez da organização é muito forte (DEJOURS 1992).

Mendes e Morrone (2002) complementam afirmando que o sofrimento no ambiente laboral pode ser vivenciado pelo trabalhador quando as tarefas são divididas e/ou padronizadas, inexistem participação nas decisões e reconhecimento profissional, há poucas perspectivas de crescimento profissional e também quando há individualismo entre os colegas. As autoras ainda citam como causador de sofrimento laboral o descaso, desconhecimento ou mesmo a negação dos conflitos hierárquicos, a sobrecarga e as inadequadas condições físicas de trabalho.

Porém, Dejours (1992) lembra que o sofrimento é algo inerente ao trabalho e deve-se, ao invés de apenas eliminá-lo, buscar compreender como este é produzido e permitir sua elaboração pelo trabalhador, com intuito de identificar e modificar as condições que o originaram.

Assim, ainda segundo o autor, tal sofrimento pode converter-se em satisfação ou realização pessoal, quando se consegue resolver o problema e conseqüentemente, obtém-se reconhecimento. Quando sofrem, os trabalhadores geralmente esperam algo em troca, algo além do salário: o reconhecimento. Por meio do reconhecimento dos outros, sejam estes superiores, colegas ou clientes, seu sofrimento adquire um sentido e, transformando-se em realização pessoal, contribui para a reconstrução da identidade.

Isso posto, constata-se que as mudanças no mundo do trabalho a partir do século XX com o desenvolvimento industrial, ocasionaram também outras mudanças: as relações de trabalho se desumanizaram, assumindo papel estritamente negocial, sendo a hierarquia utilizada como instrumento de intimidação; o sentido do trabalho em muitos casos se perdeu com a divisão de tarefas; e a pressão crescente por maior produção em detrimento da saúde do trabalhador contribuíram para o desequilíbrio da relação prazer-sofrimento no ambiente laboral.

3.2 O ASSÉDIO MORAL

Não se sabe com exatidão quando o assédio moral surgiu nas relações de trabalho, mas acredita-se que tal fenômeno seja tão antigo quanto o próprio trabalho. Porém, é oportuno considerar que a intensificação desse fenômeno é resultado de mudanças ocorridas nas últimas décadas no cenário organizacional global (PEIXOTO E PEREIRA, 2005).

Ainda segundo os autores, os estudos sobre o tema datam do início da década de 80, quando o psicólogo alemão Heinz Leymann, durante pesquisas em ambientes escolares, observou comportamentos agressivos partindo de crianças contra outras que adentravam o grupo escolar, “invadindo” (grifo do autor) seus espaços, cuja problemática atualmente é conhecida pelo termo *bullying*. Com a ampliação de suas pesquisas, pode observar comportamentos hostis nos ambientes laborais, partindo de trabalhadores frente a outros admitidos no mesmo setor – como uma forma de *bullying* no ambiente corporativo. Observou ainda em suas pesquisas, que raramente a violência física era usada, em ambos os casos.

Como precursor, Heinz Leymann introduziu o termo *mobbing* (o mais utilizado hoje internacionalmente para definir assédio moral) no mundo do trabalho. Suas pesquisas se disseminaram e em 1993 publicou um novo trabalho sobre o tema. Porém o assunto foi somente denunciado em âmbito mundial através das pesquisas de Marie France Hirigoyen. No Brasil, a primeira publicação data de 2000, onde Margarida Barreto apresenta sua dissertação de mestrado “Uma Jornada de Humilhações” (GUEDES, 2003).

Como dito, apesar do assédio moral existir desde tempos remotos, apenas recentemente vem sendo estudado por doutrinas fundamentais para o tema, dada suas importantes ferramentas que podem possibilitar sua coibição e punição, como direito do trabalho, sendo que o ordenamento jurídico brasileiro ainda não dispõe de legislação específica. Assim, a doutrina utiliza-se de interpretações por analogia de alguns dispositivos do Direito Civil. (TEIXEIRA JUNIOR, 2007).

3.3 CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL

Por se tratar de um fenômeno complexo, cada área do conhecimento humano define seus conceitos de acordo com suas especialidades. Porém, Guedes (2003) afirma pertinentemente que o assédio moral, ou terror psicológico no ambiente laboral caracteriza-se por

(...) uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente, por um sujeito perverso, destinada a afastar a vítima do trabalho com graves danos para a sua saúde física e mental. (GUEDES, 2003, p. 2).

O mesmo autor ressalta que somente a repetição e a frequência das humilhações dentro de um determinado lapso temporal é que pode ser definida como assédio moral.



Hirigoyen (2002) entende por assédio moral em ambiente laboral, qualquer conduta abusiva que se manifeste por gestos, comportamentos, palavras ou escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de um indivíduo, degradar seu ambiente laboral ou colocar em situação de risco seu emprego. O autor também ressalva que a caracterização do fenômeno se dá pela intencionalidade e repetitividade de longa duração.

Maciel et al. (2007) afirma que o assédio moral, também conhecido por violência organizacional, não tem tido a merecida atenção dos pesquisadores, embora haja um interesse crescente pelo tema.

O mesmo autor compreende o assédio moral como

(...) toda exposição prolongada e repetitiva a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho. Essas humilhações se caracterizam por relações hierárquicas desumanas e autoritárias, onde a vítima é hostilizada e ridicularizada diante dos colegas e isolada do grupo (MACIEL et al., 2007, p. 118).

A tendência geral é considerar o assédio moral como a ocorrência de atos repetitivos e duradouros que venham a desequilibrar as relações de poder entre agressor e vítima (MACIEL et al., 2007).

O *mobbing* - ou assédio moral, foi também definido como

(...) fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabem abandonando o local de trabalho (LEYMANN, 1990 apud GUIMARÃES E RIMOLI, 2006).

Na visão de Barreto (2004), o assédio moral é revelado por atos e comportamentos agressivos que objetivam a desqualificação e desmoralização profissional e a desestabilização emocional e moral da vítima, tornando o ambiente laboral desagradável e hostil.

Já Houassis (2007) define o fenômeno como uma “insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém”.

Por outro lado, nas doutrinas do Direito do Trabalho, os estudos se situam além da definição do autor retro citado, e é tido como

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRYGOYEN, 2001, apud AGUIAR, 2006, p.27).

Simplificando o tema, sem deixar de enriquecer seu conteúdo, vemos que

O assédio moral começa frequentemente pela recusa de uma diferença. Ela se manifesta por um comportamento no limite da discriminação – propostas sexistas para desencorajar uma mulher a aceitar uma função tipicamente masculina, brincadeiras grosseiras a respeito de um homossexual... Provavelmente, da discriminação chegou-se ao assédio moral, mais sutil e menos identificável, a fim de não correr o risco de receber uma sanção. Quando a recusa se origina de um grupo, para ele é difícil aceitar alguém que pensa ou age de forma diferente ou que tem espírito crítico. (HIRIGOYEN, 2002 apud RUFINO, 2006).

Constata-se que, independente da definição, o cerne da discussão é compreender que o assédio moral sempre se caracteriza pelo abuso de poder de forma repetida e sistematizada.

É importante ressaltar que apesar dos fatos isolados não parecerem violências, o acúmulo dos pequenos traumas é que geram a agressão (HIRIGOYEN, 2002). Agressão esta que surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcadas pelo abuso do poder e manipulações perversas. O cerco contra um trabalhador ou mesmo uma equipe pode ser explícito ou direto, sutil ou indireto.

3.4 O QUE NÃO CARACTERIZA ASSÉDIO MORAL

Há de ser haver cautela em observar que algumas situações devem ser excluídas do diagnóstico de assédio moral. Entre elas é relevante citar: manter conflito com colegas, ter um mau dia ou um dia atípico, sofrer



por conta de um superior hierárquico exigente ou perfeccionista, competitividade empresarial, atritos habituais, as tensões e incidentes isolados, sendo os três últimos próprios das organizações atuais. Constata-se que

(...) os conflitos são inevitáveis (...) não estamos falando aqui, do conflito. Nos referimos a um tipo de situação comunicacional que ameaça infligir ao indivíduo graves prejuízos psíquicos e físicos (LEYMANN, 1990 apud GUIMARÃES E RIMOLI, 2006).

Assim, o assédio moral diferencia-se do conflito, visto que no último, cada protagonista tem a chance de defender sua posição:

O conflito no interior de uma empresa não é um fator negativo, mas positivo, o conflito impulsiona, escancara as adversidades, dando oportunidade para todos se posicionarem. O conflito, quando bem administrado, favorece a criatividade e a mudança em sentido positivo. Ao contrário, o culto de relações pouco transparentes, ambíguas, dissimuladas, pode favorecer o desenvolvimento do assédio moral (GUEDES, 2003, p. 35).

Distinguir entre assédio moral e más condições de trabalho não se constitui numa tarefa fácil. Exercer as atividades laborais em ambientes fisicamente precários, não se considera como ato de assédio moral em si, ao menos que apenas um funcionário seja submetido a tais condições e haja intenção de prejudicá-lo de alguma forma com isso (HIRIGOYEN, 2002).

Conforme exposto pelos autores, em diversos casos, situações cotidianas - típicas da atual organização do trabalho por parte das empresas - podem ser confundidas com assédio moral. Porém, sob olhar mais atento, averigua-se que apesar de desagradáveis, tais acontecimentos não causam maiores danos ao indivíduo, ou ao menos não de forma duradoura. De qualquer forma, constata-se a necessidade de permanecer atento aos indícios de assédio moral, que por vezes ocorrem de forma silenciosa e sutil.

3.5 AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL

De acordo com Dolores e Ferreira (2004), inicialmente o assédio moral se caracterizava apenas pela humilhação do trabalhador. Atualmente, se revela também através de supervisão excessiva, de críticas cegas, do empobrecimento de tarefas, da sonegação de informações e de perseguições em geral no ambiente laboral.

Guedes (2003) afirma ser o assédio moral uma violência multifacetada que pode ser verificada em três modalidades:

- Vertical: de empregadores e chefes contra seus subordinados (considera-se, segundo o autor, como a forma mais comum de assédio moral);
- Horizontal: entre colegas de trabalho do mesmo grau hierárquico e;
- Ascendente: quando subordinados se amotinam e aterrorizam um superior, comumente sabotando seu trabalho.

Como complemento, Leymann (1996) e Suárez (2002) apud Guimarães e Rimoli (2006), apresentam na tabela abaixo as formas de expressão mais comuns do assédio moral:

GRUPOS DE AÇÕES	MECANISMOS
Manipulação da comunicação da vítima	<ul style="list-style-type: none"> - Negação de informação relativa ao posto de trabalho, como as funções e responsabilidades, os métodos de trabalho: a quantidade, qualidade e prazos do trabalho a ser realizado. - Comunicação hostil explícita, com críticas e ameaças públicas. - Comunicação hostil implícita, como o não dirigir palavra ou negar cumprimento.
Manipulação da reputação da vítima	<ul style="list-style-type: none"> - Realização de comentários injuriosos, com ridicularizações públicas, relativas ao aspecto físico ou às ideias ou convicções políticas ou religiosas. - Realização de críticas sobre o profissionalismo da vítima.
	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento da sobrecarga de trabalho. - Atribuição de trabalhos desnecessários,



<p>Manipulação do trabalho da vítima</p>	<p>monótonos ou rotineiros. - Atribuição de tarefas de qualificação inferior à da vítima. - Atribuição de demandas contraditórias ou excludentes. - Atribuição de demandas contrárias aos padrões morais da vítima. Não atribuição de tarefas. Negação dos meios de trabalho.</p>
<p>Manipulação das contrapartidas laborais</p>	<p>- Discriminação nos salários, nos turnos, jornadas ou em outros direitos. Discriminação quanto ao respeito, o tratamento ou no protocolo.</p>

Fonte: Leymann (1996) e Suárez (2002) apud Guimarães e Rimoli (2006)

A seriedade do fenômeno torna-se visível diante das consequências geradas, as quais não se restringem a vida do trabalhador vítima do assédio moral apenas, mas estendem-se à própria sociedade, que muitas vezes possui seu sistema previdenciário sobrecarregado pelo custeio de licenças médicas por longos períodos. A própria empresa empregadora sofre reveses com a queda na produtividade dos trabalhadores adoentados, os gastos com a substituição temporária de pessoal licenciado, etc.

3.6 CONSEQUÊNCIAS PARA A SAÚDE DOS TRABALHADORES

Segundo Peixoto (2005), a violência concreta a que é submetido o trabalhador vítima de assédio moral traz como mais séria consequência a deterioração silenciosa e contínua da sua saúde. Situações de humilhação, vergonha e sentimentos de incapacidade e inferioridade vivenciadas no ambiente de trabalho podem trazer sérias consequências, como doenças psicossomáticas (gastrite, úlcera, alterações de pressão arterial, etc.) e perda da saúde psíquica, onde pode-se destacar:

- Neuroses Traumáticas
 - Ataques de emoções incontroláveis, chegando a ataques convulsivos;
 - Insônia ou transtornos severos do sono, com sonhos típicos nos quais se experimenta repetidamente o trauma;
 - Repetição mental (a qualquer horário) da situação traumática, sob a forma de pensamentos ou sentimentos;
 - Impotência temporária e diminuição da libido;
 - Desamparo e dependência passiva (regressão aos tempos de infância onde tinha suporte e proteção);
 - Desmaios Parciais;
 - Evitação de atividades ou de situações que possam despertar a lembrança do traumatismo.

O período que separa a ocorrência do traumatismo do transtorno pode variar de algumas semanas a alguns meses. Em uma pequena proporção de casos, o transtorno pode apresentar uma evolução crônica durante numerosos anos e levar a uma alteração duradoura da personalidade.

- Paranoias
 - Desconfiança exagerada;
 - Hipersensibilidade;
 - Atitudes frias e distantes;
 - Delírios persecutórios ou de ciúmes.
- Depressão
 - Humor deprimido;
 - Perda de prazer e/ou interesse em atividades antes prazerosas;
 - Energia diminuída, fadiga constante;
 - Pensamentos suicidas.



4 CONCLUSÃO

Este é o momento de retornar à proposta inicial do trabalho e aos objetivos almejados com ela. A problemática do sofrimento psíquico no trabalho torna-se cada vez mais intrigante a ser pesquisada, uma vez que o assédio moral constitui-se em um processo tão cruel, que é capaz de acarretar diferentes dores: a de ser enganado e não perceber, a da impotência, a da solidão.

Nos dias atuais, as organizações utilizam-se de ferramentas de gestão que fomentam o individualismo e a competitividade entre colegas de trabalho. Inexiste o clima de coletividade, tampouco as reações coletivas de reivindicação de direitos. O sofrimento individual está cada vez mais presente: as atividades laborais se tornam a cada dia mais leves do ponto de vista ergonômico, mas cada vez mais pesadas psicologicamente.

Conforme concordam Peixoto e Pereira (1995) e Mendes (1995) a punição para a empresa e para o agressor se mostra uma solução incompleta e ineficaz, se realizada de forma isolada. Trabalhos multidisciplinares voltados à conscientização por parte dos trabalhadores sobre o fenômeno, dando-lhes ferramentas para compreensão do problema e sua prevenção se mostra como uma primeira alternativa.

Nesse sentido, a sensibilização dos empresários no intuito de humanizar seus processos de gestão, levando em consideração que o empregado não é uma máquina, mas sim um ser humano que está ajudando a manter a empresa, à custa de seu sofrimento, apresenta-se como alternativa concomitante à primeira.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridas no ambiente de trabalho. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006.
- ARAUJO, A.J. Assédio Moral. Rio de Janeiro, 2009. Disponível em <<http://www.sindipetro.org.br>>. Acesso em 29/01/2015.
- BARRETO, M. Assédio Moral: o risco invisível no mundo do trabalho. São Paulo, 2004. Disponível em: <<http://www.redesaude.org.br>>. Acesso em 03/03/2015.
- DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.
- DEJOURS, C. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, Selma e SZNELWAR, Laerte Idal (orgs.) “Cristophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho”. – Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2004.
- DOLORES, H.; FERREIRA, B. Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas: Russell, 2004.
- GUEDES, M.N. Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. São Paulo, 2003. Disponível em <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em 22/02/2015.
- GUIMARÃES, L.A.M.; RIMOLI, A.O. “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. Psicologia: Teoria e Pesquisa. Brasília, v.22, n.2, p. 183-92, 2006.
- HIRIGOYEN, M.F. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2002.
- MACIEL, R.H. et al., Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. Psicologia & Sociedade; Recife, p.117-28, 2007.
- MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- MENDES, A.M.B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. Psicologia, Ciência e Profissão, v.15, n.1, p.34-8, 1995.
- MENDES, A.M.B.; MORRONE, C.F. Vivências de prazer-sofrimento e saúde psíquica do trabalho: trajetória conceitual e empírica. In: MENDES, A.M.B.; BORGES, L.O.; FERREIRA, M.C. (orgs.). Trabalho em transição, saúde em risco. Brasília: Universidade de Brasília, 2002.



PEIXOTO, O.S.; PEREIRA, I.V. Assédio moral no trabalho: repercussões sobre a saúde do trabalhador. *Revista Brasileira de Medicina no Trabalho*, v.3, n.2, p.135-7, 2005.

PELI, P.; TEIXEIRA, P. Assédio moral – uma responsabilidade corporativa. São Paulo: Ícone, 2006.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral no âmbito da empresa. São Paulo: Ltr, 2006.

SOARES, A. Assédio Moral. São Paulo, 2009. Disponível em <<http://www.observatoriosocial.org.br>>. Acesso em 29/12/2014.

TEIXEIRA JUNIOR, C. Assédio moral: motivo da rescisão indireta do contrato de trabalho. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos>>. Acesso em 08/05/2015.