

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

*José Antonio Marques*¹⁶⁶

*Osmar Vieira da Silva*¹⁶⁷

RESUMO

Este artigo de revisão bibliográfica tem como objetivo principal discutir o assédio moral no Trabalho, detalhando aspectos relacionados à compreensão geral sobre essa temática que vem encontrando espaços de discussões e debates em diversos contextos. O texto parte do conceito relacionado ao assédio moral, abordando aspectos específicos sobre o fenômeno. Destaca o assédio moral no âmbito da legislação vigente, ressaltando também os meios para a prevenção e o combate.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral no Trabalho. Legislação Vigente. Prevenção e Combate ao Assédio Moral.

ABSTRACT

This article of bibliographical revision has as objective main to argue the moral siege in the Work, being detailed aspects related to the general understanding on this thematic one that it comes finding spaces of quarrels and debates in diverse contexts. The text has left of the concept related to the moral siege, approaching specific aspects on the phenomenon. It detaches the moral siege in the scope of the current law, also standing out half for the prevention and the combat.

KEYWORDS: Moral siege in the Work. Current law. Prevention and Combat to the Moral Siege.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO. 2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SUA CONTEXTUALIZAÇÃO. 3 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL. 4 AS CONSEQÜÊNCIAS DO

¹⁶⁶ Discente do terceiro ano do Curso de Direito do Centro Universitário Filadélfia – Unifil. E-mail: jose.marques@sercomtel.net.br

¹⁶⁷ Docente da Unifil. Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Mestre em Direito Negocial pela UEL. E-mail: osmar.vieira@unifil.br

ASSÉDIO MORAL. 6 PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFERÊNCIAS.

1 INTRODUÇÃO

A discussão sobre assédio moral no trabalho, foco desse artigo, é contemporânea e necessária, tendo em vista que as relações de trabalho na atualidade precisam ser amplamente debatidas. O contexto vigente, marcado pelas transformações do mundo do trabalho, pelo neoliberalismo que se iniciou em meados da década de 70, pela reestruturação produtiva e a financeirização do capital em nível mundial, vem fragilizando as relações de trabalho progressivamente. A busca incessante de lucro pelo empregador acaba gerando problemas que atingem diretamente os trabalhadores. Esse contexto exige que Leis sejam aprovadas, mas também que ocorra mobilização por parte da sociedade em geral para que de fato essas sejam efetivadas.

Para detalhamento da temática, o texto divide-se em três partes: a primeira contextualiza o assédio moral, discute os tipos e as conseqüências, a segunda aborda o assédio moral e a legislação vigente e a terceira apresenta os meios de prevenção e Combate.

2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SUA CONTEXTUALIZAÇÃO

A revista do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo e Região (2000) apresenta um conceito bastante pertinente para iniciar a compreensão sobre o assédio moral no trabalho:

É o mesmo que violência moral: trata-se da exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. Isto caracteriza uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados, visando desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde e a própria vida da vítima. A violência moral ocasiona desordens da pessoa, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte. (SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS, PLÁSTICAS E SIMILARES DE SÃO PAULO E REGIÃO, 2000, p.8)

Barreto (2000) esclarece que o assédio moral é a **exposição** de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, ressaltando que só pode ser considerado assédio moral quando acontece de forma **repetitiva e prolongada** durante o trabalho e, sendo mais comum quando envolve relações de poder em que predominam condutas negativas, relações desumanas e sem ética, geralmente ocorrendo por longo tempo, partindo de um ou mais chefes e dirigida aos subordinados. Essa forma de relação desestabiliza a vítima no ambiente de trabalho, **forçando-a a desistir** do emprego.

Barreto (2000) ressalta que a **degradação deliberada das condições de trabalho** trás conseqüências sérias aos trabalhadores, envolvendo questões práticas que atingem o trabalhador e a organização. A autora pondera que, nesse caso, a vítima escolhida automaticamente é isolada do grupo sem explicações e é atingida por atitudes negativas que a ridicularizam e fazem com que passe a ser desacreditada diante dos colegas. Assim, o medo torna-se uma constante e diante desse fato, estabelece-se o que a autora chama de pacto da tolerância e do silêncio, fazendo com que o assédio perdure por longo tempo, levando à desestabilização da vítima.

Assim, considera-se que a própria organização acaba sofrendo os reflexos da hostilidade dessas relações, pois essas acabam interferindo nos resultados dos diferentes processos de trabalho em diferentes espaços institucionais.

Barreto; Heloani, Freitas já na introdução do livro (2011, p. XV), afirmam que “O ambiente de trabalho tem se transformado em arena insalubre e perigosa, o que torna digna de receber da Organização Mundial do Trabalho atenção especial a ser classificada como crescentemente violenta.”

Os mesmos autores contribuem ainda mais para o entendimento a respeito do assédio moral quando o contextualizam da seguinte maneira:

A violência expressa no ambiente de trabalho contemporâneo pode ser uma manifestação segmentada de uma violência maior que encontra os seus fundamentos numa sociedade que vê na economia a resposta a todos os seus problemas e em uma organização do trabalho cada vez mais sem compromissos com o ser humano, pois a sua fórmula mágica é enfocada na garantia de ganhos de produtividade crescentes no curto prazo (BARRETO; HELOANI; FREITAS, 2011,p. XVI).

Segundo os mesmos autores, na década de 1980, Margaret Thatcher deu inicio as grandes modificações na esfera estatal na Inglaterra através das privatizações do setor público que foram seguidos por outros países desenvolvidos e em desenvolvimento, sistema este conhecido como neoliberalismo econômico, onde as empresas privadas ressurgiram no

cenário na qualidade de principal ator socioeconômico, especialmente após a queda do muro de Berlim em 1989. Os autores afirmam que este episódio exerceu forte influência na sua legitimação social como representantes genuínos do sistema econômico criado, aquele baseado no livre mercado, que flexibiliza relações de trabalho e acelera sua precariedade.

Tomando por base Bourdieu (1998), Graça Druck, no XIV Congresso Brasileiro de Sociologia realizado de 28 a 31 de Julho de 2009 no Rio de Janeiro, o Grupo de Trabalho Sindicato, Trabalho e Ações Coletivas salienta que:

No contexto dos últimos 20 anos, a mundialização do capital sob hegemonia do capital financeiro e as políticas neoliberais se retroalimentaram, tornando a precarização um fenômeno central que se generaliza “por toda a parte”, como uma estratégia de domínio econômico, político e cultural, produto de uma vontade política e não de uma “fatalidade econômica” determinada pelo mercado. (BOURDIEU, 1998, apud Druk, 2009, p. 3)

Por outro lado, Barreto; Heloani, Freitas (2011, p. 7), apontam que:

As novas formas de gestão do trabalho têm tornado os trabalhadores vulneráveis ao desemprego, à queda de salários, à precariedade, a uma competição extremamente acirrada, à deterioração do clima no ambiente de trabalho, e todas essas condições portadoras de violência. Os sindicatos que continuaram funcionando nas bases industriais anteriores mostraram-se esclerosados e perderam força política diante da natureza revolucionária da informática e da economia cada vez mais globalizada e interdependente, diante das novas estruturas ocupacionais e especializações em local flexível e em fluxo, bem como diante da entrada de novos tipos de trabalhadores até então não representados (mulheres, jovens e imigrantes). A categoria de empregos que mais cresce nas sociedades atuais é a dos trabalhos temporários e em tempo parcial, o que fomenta a clima de ameaça ao fantasma do desemprego intermitente ou prolongado (BARRETO; HELOANI; FREITAS, 2011, p. 7).

Em conclusão ao tópico, é pertinente mencionar com base na Revista do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo e Região (2000) que no Brasil, as discussões sobre o assédio moral no trabalho só se intensificou no século XXI, embora esse fenômeno possa ser considerado velho, socialmente falando. A intensificação do assédio moral no mundo do trabalho é de responsabilidade principalmente das políticas internacionais, que levou ao fenômeno da globalização, que tem no neoliberalismo as suas diretrizes.¹⁶⁸

3 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

¹⁶⁸ *Neoliberalismo* é um termo que se refere a políticas liberais adotadas por governos nacionais desde fins do século XX, inspiradas no liberalismo econômico que prevê um Estado mínimo para as polícias sociais e um Estado Máximo para o capital e a obtenção de lucros.

Silva (2007) em seu Trabalho de Conclusão de Curso na Universidade de Coimbra cita Hirigoyen (2002) que classifica os vários os tipos de assédio:

- **Assédio vertical descendente** – resultado de relações hierárquicas, que significa o poder abusivo do superior com o subordinado, levando-o a fazer suas vontades. É aquele que ocorre com maior frequência e do qual decorrem conseqüências mais graves, quer físicas, quer psicológicas, para o assediado. Isto porque é uma situação que se desenrola entre um subordinado e um superior hierárquico, o que aponta para uma relação de desigualdade. Daqui resulta que o subordinado se sinta isolado e tenha dificuldades em encontrar recursos para resistir ao assédio.
- **Assédio horizontal** – por parte dos próprios colegas, principalmente quando se disputa um espaço ou uma promoção. Nesse caso, as conseqüências não se apresentam tão graves porque a relação entre o assediador e o assediado é igualitária.
- **Assédio misto** – Inicia-se com o assédio de colega para colega (horizontal) e ocorre por longo tempo sem interferência do chefe, que embora saiba do fato, acaba se tornando cúmplice com a sua omissão. No caso do assédio misto quem se acha assediado, por culpa dos colegas ou do superior hierárquico, acaba por ser culpabilizado pelo grupo de trabalho por tudo o que não está bem.
- **Assédio ascendente** – Pode ocorrer também quando de um ou mais subordinados que de alguma forma assediam seu superior. Esse tipo de assédio pode ser tão destruidor como qualquer um dos outros tipos. Isto porque o assediado não sabe como defender-se e as queixas que fizer não são encaradas seriamente. O processo de assédio moral, além de ser de diversos tipos, passa também por diferentes etapas que têm como ponto comum e de partida uma recusa de comunicação.

Hirigoyen (1999), apud Silva (2007) define as seguintes etapas:

- **Recusa da comunicação direta:** o conflito não é direto, mas sim através de atitudes de desqualificação. Nada é dito abertamente o que torna difícil a defesa da vítima;
- **Desqualificar:** é uma agressão feita de forma sutil, normalmente através de linguagem não verbal ou mesmo com críticas dissimuladas utilizando brincadeiras, o que não permite facilmente replicar. A vítima, por vezes, tem dificuldades em compreender ou pensa estar a dar valor exagerado aos fatos;
- **Desacreditar:** para tal bastam ligeiras insinuações, construir mal entendidos, falsos argumentos, difamações, calúnias, etc. Isto deixa a vítima fragilizada e com dificuldades em se defender, o que facilita o assédio;
- **Isolar:** quebrar todas as alianças possíveis. Desde, a vítima não ser convidada para as reuniões formais e informais, ser posta num espaço físico isolado e só, privada de informação, ficar sem acessos privilegiados no seu computador, etc. Tudo isto a torna mais vulnerável e debilita a sua posição no seu local de trabalho;
- **Vexar:** atribuir à vítima tarefas inúteis ou degradantes, objetivos não concretizáveis, solicitar tarefas a executar fora do horário normal, exigir a realização urgente de tarefas que depois de realizadas não são valorizadas sendo até desprezadas, etc;
- **Empurrar o outro para cometer uma falta:** é uma maneira habilidosa de desqualificar o outro e de seguida o criticar e justificar a sua despromoção. Isto origina na vítima sentimentos negativos. Passa a ter uma má imagem de si própria deixando mesmo de acreditar nas suas capacidades. Por vezes, estas atitudes levam a vítima a revoltar-se e a ser agressiva o que o abusador aproveita para justificar o seu comportamento abusador;
- **Assédio sexual:** é um passo para o assédio moral. Por norma, as mulheres são as

mais atingidas e muitas vezes pelos seus superiores hierárquicos. É a necessidade de afirmar o seu poder e considerar a mulher como seu objeto. Existem diferentes categorias de assédio sexual: o assédio de gênero (tratar a mulher de forma diferenciada porque é mulher), o comportamento sedutor, a chantagem sexual, a atenção sexual não desejada, a imposição sexual e o ataque sexual. Em qualquer delas o abusador não admite a recusa da mulher e se tal acontecer parte para agressões e humilhações à mulher.

(HIRIGOYEN, 1999, apud SILVA, 2007 p. 13 - 14)

4 AS CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Conforme mencionado no primeiro tópico, o neoliberalismo que se inicia na Inglaterra, trás conseqüências para os países desenvolvidos e também os que estão em processo de desenvolvimento. A precarização nas relações de trabalho, causada principalmente pela flexibilização da mão de obra, tem suas bases na chamada reestruturação produtiva.

Para compreender a reestruturação produtiva é necessário desenvolver uma noção ampliada e moderna de classe trabalhadora, que luta para sobreviver às transformações que afetam a vida dos trabalhadores e suas relações sociais. As transformações afetam a totalidade da vida de homens e mulheres que vendem sua força de trabalho, incluindo “os trabalhadores improdutivos, aqueles cujas formas de trabalho são utilizadas como serviço, seja para uso publico ou para o capitalista, e que não se constituem como elemento produtivo no processo de valorização do capital” (ANTUNES, 2005, p. 60).

Vale ressaltar ainda, como base em Antunes (2005) que:

A destrutividade que caracteriza a lógica do capital e de seu processo de acumulação e valorização se expressa também quando descarta e torna supérflua uma parcela enorme da força humana mundial que trabalha, da qual cerca de 1 bilhão e 200 milhões encontram-se precarizados ou desempregados, segundo dados da OIT (ANTUNES, 2005, p. 28).

A nova forma de acumulação capitalista e de redistribuição produtiva que se apresenta “flexibilizada” e tem reflexos, por exemplo, na organização da empresa (que se torna enxuta) traz conseqüências substanciais ao mundo do trabalho. Algumas delas são pontuadas por Ricardo Antunes (2005):

- Crescente redução do proletariado fabril;
- Incremento do novo proletariado e do subproletariado fabril e de serviços, mundialmente precarizados. São os “terceirizados” que não tem relação direta com as empresas que os contrata;

- Incremento dos assalariados médios e de serviços;
- Exclusão dos jovens e idosos do mercado de trabalho;
- Inclusão precoce e criminosa de crianças no mercado de trabalho;
- Aumento significativo do trabalho feminino precarizado e desregulamentado e que atinge mais de 40% da força de trabalho em diversos países;
- O crescimento do “terceiro setor” que decorre da retração do mercado de trabalho industrial e também da redução que começa a sofrer o setor de serviços, em decorrência do desemprego estrutural;
- A expansão do trabalho em domicílio que o trabalhador desenvolve para as empresas, mas em suas casas e mescla-se com o trabalho reprodutivo doméstico, fazendo aflorar novamente o trabalho feminino.

A partir dessa compreensão, é possível abordar as conseqüências causadas pelo assédio moral, pois elas não ocorrem em um vácuo, mas sim, a partir do contexto sinalizado e apresentado pelos autores que vem sendo trabalhado no corpo desse artigo.

Tendo como pano de fundo a discussão acima, é pertinente citar Druck (2009), que esclarece que diante desse contexto novas e mais sofisticadas formas de “maus tratos” vão se multiplicando no mercado de trabalho através do constrangimento ou “assédio moral”.

A mesma autora lembra que as pesquisas sobre assédio moral iniciaram-se somente em 2000, com o trabalho de Margarida Barreto, que investigou 2072 trabalhadores adoecidos em 97 empresas químicas e farmacêuticas em São Paulo. Deste total investigado, 42% afirmaram sofrer humilhações no trabalho; 90% das mulheres e 60% dos homens foram demitidos por motivos de doenças ou acidentes de trabalho. Margarida Barreto descobriu em outra pesquisa que de um total de 4.718 trabalhadores, 33% admitiram a ocorrência de assédio moral. (Aguiar, 2006, apud Druck, 2009, p. 21).

É interessante salientar ainda com base em Druck, que este contexto de precarização tem como estratégia a dominação através da “gestão pelo medo” e é bastante propenso para disseminar a propagação dos “maus tratos” incentivados por uma perversidade que destrói o ambiente de trabalho incentivando condutas que desqualificam, desvalorizam e depreciam o “outro”, causando danos, sofrimentos e adoecimento estimulados muitas vezes pela concorrência entre os próprios colegas de trabalho. Esse comportamento pode acabar se tornando a política da empresa.

A revista do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Plásticas e Similares de São Paulo e Região, apresentou resultado da pesquisa realizada por Margarida Barreto no ano de 2000 conforme já citado acima. Os resultados da pesquisa evidenciaram que os principais danos e agravos à saúde, causado por humilhações são:

Dificuldades emocionais: irritação constante, falta de confiança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade para enfrentar o estresse. Pensamentos repetitivos. Alteração do sono: dificuldades para dormir, pesadelos, interrupções freqüentes do sono, insônia. Alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar (amnésia psicógena, diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos). Anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psicológica, como forma de se proteger e resistir. Anulação de atividades ou situações que possam recordar a tortura psicológica. Diminuição da capacidade de fazer novas amizades, Morte social: redução do afeto, sentimento de isolamento ou indiferença com respeito ao sofrimento alheio. Tristeza profunda. Interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente. Sensação negativa do futuro. Vivência depressiva. Mudança de personalidade. Passa a praticar a violência moral. Sentimento de culpa. Pensamentos suicidas. Aumento de bebida alcoólica. Diminuição da libido. Agravamento de doenças pré-existentes. Dores de cabeça. (p. 12)

A discussão realizada nos tópicos anteriores contribui com a compreensão da temática, evidenciando aspectos que não são desvendados em um primeiro momento. Sem a análise de conjuntura apresentada, não seria possível entender os meandros que envolvem esse complexo fenômeno que é o assédio moral.

No entanto, a sociedade contemporânea já tem mecanismos que podem coibir essa prática realizada nas instituições em que se estabelecem relações de trabalho. Em nível internacional e nacional existem Leis específicas que serão apresentadas no próximo tópico.

5 O ASSÉDIO MORAL E A LEGISLAÇÃO VIGENTE

Barreto; Heloani, Freitas (2011), alertam que a maior dificuldade à penalização do assédio moral é sua “invisibilidade”, ou seja, o alto grau de subjetividade que envolve esta questão, contudo apesar desta dificuldade alguns países já têm projetos de legislação específica para o assédio moral no trabalho. É o caso de Portugal, Itália, Suíça e Bélgica (União Européia – Resolução n.º 2.339/2001), da Noruega, do Chile e do Uruguai. No Uruguai existe um projeto de lei de 12 de abril de 2000 para atos que caracterizam o assédio moral, a saber:

(...) constitui falta, no âmbito trabalhista da parte empregadora da iniciativa privada, todo ato de violência, injúria, ameaça, ou maus tratos, ou qualquer outra violação ao dever de respeito à personalidade física ou moral do trabalhador, sempre que tais atos tenham características graves, assim como todo ato de assédio sexual (p.80)

Barreto; Heloani, Freitas (2011), informam que além dos países acima citados a Costa Rica, Estados Unidos e Alemanha já contam com leis específicas para este tipo de abuso. No Brasil alguns Estados e Municípios já têm projeto de lei e leis específicas para o

assédio moral no trabalho, o Rio de Janeiro foi o primeiro Estado a criar uma lei específica para este delito a Lei n.º 3.921. Na esfera Municipal as cidades de Iracenópolis, Americana, Campinas Guarulhos, São Carlos, Cascavel, Maringá e outros. Segundo os autores, no Brasil (esfera federal) ainda não têm legislação específica sobre assédio moral, sete projetos de lei tramitam na Câmara Federal sobre assédio moral e/ou coação moral, contudo sofrem “pressões políticas” para que esses projetos sigam adiante, pois a iniciativa privada teme pagar indenizações milionárias a seus empregados face a inexperiência do corpo gerencial para tratar deste assunto.

É possível constatar que no Brasil o assédio moral no trabalho ainda não conta com uma legislação efetiva, tendo em vista que no âmbito municipal e estadual existem iniciativas, mas se contrapõem ao fato de não ter lei federal que respalde essas iniciativas, sendo que nesse caso, ainda se discute a inconstitucionalidade dessas leis que foram criadas. Além disso, existem relações de forças pelo poder exercido pelas grandes empresas que interferem no sentido de não permitirem a aprovação dessas leis federais. É possível considerar então, que é necessário avançar na luta pela direito dos trabalhadores que na relação de forças não conta com uma lei federal que de fato sustente a sua causa.

6 PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Barreto; Heloani, Freitas (2011) alertam que o combate ao assédio moral no trabalho parte do princípio ao respeito à dignidade da pessoa humana. As organizações devem estimular a criação de uma cultura de respeito ao outro associado, ao fortalecimento da cooperação, da igualdade de oportunidades e à aplicação de uma política de igualdade de gênero e raça que elimine as distorções e os atos de intolerância. (p. 109).

Segundo as autoras, outras ações podem ser criadas como prevenção para combater o assédio moral no trabalho:

[...] a constituição de um Comitê Multidisciplinar formado por profissionais que gozem de credibilidade junto às pessoas da organização (médicos, psicólogos, assistentes sociais, dirigentes sindicais e sindicalistas); a disponibilidade de ferramentas para denúncias e apuração, por exemplo, as caixas de sugestões, as plataformas informatizadas que propiciem denúncias anônimas e a promoção de *workshops* para todos os funcionários e gestores de diversas áreas e não apenas de recursos humanos; a ampla divulgação da mensagem do presidente ou chefe principal da organização, apoiando tais medidas; a divulgação de ações e de casos exemplares; a utilização de metodologias lúdicas, como teatro para análise e popularização do tema no ambiente de trabalho; a criação de ouvidoria ou existência

de *ombudsman* para avaliar permanentemente as ações do referido comitê multidisciplinar, com membros rotativos e eleitos, de forma que todas as unidades da organização possam participar diretamente; uso de cartilhas e da intranet para mensagens explicativas sobre o tema e as formas de procedimento, caso uma pessoa seja vítima ou testemunhe a ocorrência do fenômeno. (p.111)

E por fim, as autoras afirmam:

É preciso ter-se claro que os códigos de conduta e os códigos de ética não isentam a empresa de suas responsabilidades em casos de ocorrências de assédio moral, especialmente quando outras medidas não foram tomadas e/ou a organização foi conivente ou negligente. Por isso, reafirmamos que quanto maior o compromisso de todos, mais a organização poderá se orgulhar de ter feito o que é moralmente correto, economicamente mais barato e legalmente mais justo. E, finalmente, advertimos que a escuta da vítima é fundamental, pois humaniza, dá voz ao silêncio e permite o melhor entendimento do processo gerador do sofrimento psíquico (p.112).

Alem disso, com base em Hirigoyen (2011) é possível afirmar que o assédio moral é um péssimo 'negocio' para as empresas, pois não se constitui em um método eficiente na medida em que causa perda de produtividade. A autora considera que para que as pessoas trabalhem bem e produzam bastante, precisam ter boas condições e ambiente de trabalho saudável. Lembra que para se produzir bem é preciso estar bem. Ressalta ainda que as pessoas precisam ser respeitadas como seres humanos. Lembra também que a vida gira em torno de um sistema que perdeu o sentido. Segundo Hirigoyen, esse sistema desestrutura as pessoas deixando-as totalmente desmotivadas e depois reclama que não são suficientemente eficientes, que não produzem de forma satisfatória. Conclui então, que seria necessário, melhorar sempre as condições de trabalho, fazer com que as pessoas tenham vontade de trabalhar, reconhecendo e respeitando seus esforços, o que certamente, levaria a empresa a obter melhores resultados. No entanto, a autora alerta para a clareza que todos devem ter:

O assédio moral existe em toda parte, em todos os países. É um problema de mundialização, em todos os países, e não se pode dizer que está ligado a tal ou tal cultura. Assim, devemos reagir no plano mundial, reagir para que haja redes de comunicação entre os diferentes países para implantar métodos que visem a prevenção e medidas também, para ajudar estas pessoas que sofrem, a encontrar soluções. Devemos rejeitar a retórica daqueles que dizem que "não é grave" que, "é só uma pessoa ou outra", que "esses indivíduos não contam". Finalmente, creio ser essencial afirmar que o assédio moral é um problema da nossa sociedade atual. Incentivo todos vocês a reagir, a não deixar que o assédio moral se instale nos ambientes de trabalho. Devemos lutar para implantar e implementar políticas de prevenção aqui e em outros países. (Hirigoyen, 2011)

Antes das considerações finais, é importante ressaltar que a citação acima sugere que o tema possibilita diversas abordagens que poderão ser realizadas em momentos posteriores.

Contudo, para efeito desse artigo, apresentam-se as considerações finais com base na pesquisa realizada.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conclusão, é possível afirmar que o assédio moral no trabalho tem sido uma afronta à dignidade da pessoa humana nas organizações por toda parte do mundo. Muitos adoecem, ficam oprimidos e até podem perder a própria vida por terem sido assediados moralmente no ambiente de trabalho. Contudo, esta situação opressora vem mudando gradativamente à medida que as pessoas começam a compreender e entender melhor sobre este assunto. Nos dias atuais está se falando mais sobre o assédio moral no trabalho, embora este processo de mudança venha encontrando barreiras, pois as grandes organizações e o próprio governo não têm interesse que a sociedade em geral saiba que assediar moralmente no trabalho é crime passível de indenização. Conforme o texto demonstrou, em alguns países, por conta de indenizações milionárias, as empresas estão se reestruturando e criando normas específicas de prevenção e combate ao assédio moral.

No Brasil, a discussão vem sendo realizada ainda de forma tímida, talvez por isso, constantemente são divulgados casos de trabalhadores que sofrem assédio moral. No entanto, compreende-se que o enfrentamento dessa questão passa por processo que não pode retroceder e que deverá ser tratado com seriedade por empresários, governos e trabalhadores. As iniciativas em âmbito municipal e estadual que vêm sendo implementadas são provas de que a sociedade em diferentes contextos busca se mobilizar para conquistar direitos. Essas iniciativas conseqüentemente se constituem em mecanismos de pressão para que o Governo Federal e o Congresso também se mobilizem e venham a criar leis específicas para atender esta demanda.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo L. C. **O Caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

BARRETO; Margarida; HELOANE, Roberto; FREITAS, Maria Ester de. **Assédio Moral no Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011 (coleção e debates em Administração).

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral no Trabalho**. Participação da Dra. Marie-France Hirigoyen. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>. Acesso em 25/07/2011.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS, FARMACÊUTICAS, PLÁSTICAS E SIMILARES DE SÃO PAULO E REGIÃO. **Assédio Moral: violência psicológica que põe em risco sua vida**. Coleção Saúde do Trabalhador n. 6. São Paulo – 2000.

DRUCK, Graça. **XVI Congresso Brasileiro de Sociologia**, realizado de 28 a 31 de Julho de 2009, Rio de Janeiro – RJ. Grupo de Trabalho Sindicato, Trabalho e Ações Coletivas.

SILVA, Paula Cristina Carvalho, N° 20060952, **Assédio Moral no Trabalho**. Universidade de Coimbra, Faculdade de Economia, Dezembro 2007. Disponível em <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf> Acesso em 22/07/2011.