

TRABALHO, EDUCAÇÃO E SAÚDE

Trabalho, Educação e Saúde

ISSN: 1678-1007

revtes@fiocruz.br

Escola Politécnica de Saúde Joaquim

Venâncio

Brasil

Ariane Freire, Paula

ASSÉDIO MORAL E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Trabalho, Educação e Saúde, vol. 6, núm. 2, julio-octubre, 2008, pp. 367-380

Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio

Rio de Janeiro, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=406757015012>

- ▶ Como citar este artigo
- ▶ Número completo
- ▶ Mais artigos
- ▶ Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

ASSÉDIO MORAL E SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

MOBBING AND THE WORKER'S MENTAL HEALTH

Paula Ariane Freire¹

Resumo A globalização e o neoliberalismo geraram uma precarização do trabalho, com consequências em todo o mundo. O ‘produtivismo’, fundado no modo de produção capitalista, traz à cena uma nova forma de gerir recursos humanos no interior das empresas. Essa nova gestão se compõe por uma série de exigências, traduzidas pelos gestores, no cotidiano, como uma maior pressão por metas e cobranças personificadas em resultados quantitativos crescentes. Tudo isso traz uma brutal mudança no meio ambiente de trabalho – assim entendido como conjunto de condições externas e internas do local de trabalho e sua conexão com a saúde dos trabalhadores. Essas alterações tornam o ambiente de trabalho hostil, desumano e, portanto, qualitativamente desequilibrado, o que afeta abruptamente a saúde mental do trabalhador, visto que o empregado passa grande parte de sua vida desenvolvendo suas relações interpessoais e sociais no ambiente de trabalho. Portanto, a qualidade de sua vida depende imediatamente da qualidade no seu ambiente de trabalho. É nesse ambiente, marcado por pressões pelo desempenho quantitativo e alcance de metas, e pela despersonalização do trabalhador – este tratado como objeto de produção – que acontece o denominado assédio moral, um processo de violência psicológica extremado contra o trabalhador, causando-lhe uma série de danos psicológicos.

Palavras-chave assédio moral; violência no ambiente de trabalho; saúde do trabalhador; precarização do trabalho.

Abstract Globalization and neoliberalism generated a precarization of work, one which has had consequences for everyone. “Productivism,” based on the capitalistic production mode, brings to scene a new way to manage human resources in companies. This new management is composed of a series of requirements, translated by the managers, in everyday life, as increased pressure to achieve goals and personalized impositions for growing quantitative results. Combined, this has caused a brutal change in the workplace – understood as a set of conditions that are external and internal to the workplace and its connections to the workers’ health. These changes render the work environment a hostile, inhumane place and, thus, qualitatively unbalanced with abrupt effects on the workers’ mental health, since employees spend most of their lives developing interpersonal and social relations at work. Therefore, their quality of life is largely dependent on the quality of their work environment. It is in this environment, marked by quantitative performance and target-reaching pressures, and by the workers’ depersonalization – treated as an object of production – that the so-called mobbing takes place, a process of extreme psychological violence against the worker that causes a series of psychological damages to them.

Keywords mobbing; violence in the workplace; worker health; work precarization.

Introdução

O modo de produção capitalista traz à cena uma nova forma de gerir recursos humanos no interior das empresas. Essa nova gestão se compõe por uma série de exigências, fundamentadas pelos gestores como “exigências de um mercado cada vez mais competitivo”, significadas no quotidiano por uma maior pressão por metas e cobranças personificadas em resultados quantitativos crescentes. Tudo isso traz uma brutal mudança no meio ambiente de trabalho – assim entendido como conjunto de condições externas e internas do local de trabalho. As estratégias de reestruturação produtiva adotadas pelas empresas para sobreviver nesse mercado competitivo trazem à cena uma nova forma de gerir recursos humanos. É nesse ambiente, marcado por pressões pelo desempenho quantitativo, além da despersonalização do trabalhador – tratado como objeto de produção – que acontece o denominado assédio moral, um processo de violência psicológica extremado contra o trabalhador que pode ter relação direta com danos à sua saúde. Verifica-se uma possível relação entre assédio moral e danos à saúde mental do trabalhador.

Podemos afirmar que a violência no ambiente de desenvolvimento das atividades laborais é uma das facetas mais antigas das relações de trabalho. O assédio moral é uma das espécies de violência cotidiana à qual estão submetidos muitos dos trabalhadores de todo o mundo, e não existe, no ordenamento jurídico brasileiro, qualquer previsão específica que balize ou trate deste fenômeno. Ademais, doutrina e jurisprudência ainda têm tratado o assunto com bastante timidez.

Intentamos, neste artigo, discutir a hipótese de assédio moral como fator de risco para saúde física, mental e social dos trabalhadores, bem como os danos causados ao ambiente do trabalho, atingindo os direitos difusos e coletivos do trabalhador, aviltando-lhes seus direitos humanos fundamentais.

Conceito de assédio e suas formas de expressão

O trabalho pode ser entendido como atividade de intertransformação da natureza, que é vendida em troca de meios para subsistência. Possui dupla natureza: material e ideológica. Materialmente, se define pela atividade intencional, voltada para a produção de um produto útil à sociedade. A natureza ideológica do trabalho poderia ser entendida como modo de transformação e produção, voltada para os interesses do capital (Codo; Sampaio, 1995, p. 67). As duas naturezas são complementares e indissociáveis. Assim, o trabalho na sua nova concepção e significação pós-revolução industrial passa a ter profundas repercuções no modo de viver das pessoas e, por

consequente, a apresentar forte impacto sobre a saúde mental dos trabalhadores. Destarte, o corpo passa a ter um significado cultural, político e econômico atribuído pela sociedade, dando nova dimensão ao adoecer e morrer dos trabalhadores. O corpo, então, não será mais um conjunto de órgãos e sistemas, mas terá, acima disso, uma re-significação social (Rouquayrol, 1993, p. 385).

No Brasil, há poucos estudos sobre as relações entre o assédio moral e seus conseqüentes danos à saúde mental do trabalhador, como estresse, depressão e síndrome de *burnout*, dentre outros, entendidos como uma lesão aos direitos fundamentais do trabalhador.

O assédio moral é um velho fenômeno presente em muitos lugares de trabalho, causado pela deterioração das relações interpessoais e pelas disfunções organizacionais. É um fenômeno relacionado com a cultura, podendo variar as formas de suas manifestações de país para país (OMS, 2004, p. 11). O termo 'assédio moral' também é tradução de *mobbing*, termo utilizado internacionalmente².

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), o assédio moral no ambiente de trabalho é um comportamento irracional, repetido, em relação a um determinado empregado, ou a um grupo de empregados, criando um risco para a saúde e para a segurança. Pode-se entender por "comportamento" as ações de um indivíduo ou um grupo. Um sistema de trabalho pode ser utilizado como meio para humilhar, debilitar ou ameaçar. O assédio costuma ser um mau uso ou abuso de autoridade, situação na qual as vítimas podem ter dificuldades para se defender (OMS, 2004, p. 12).

Alguns autores, como Marie-France Hirigoyen (2005, p. 17), denominam o assédio moral como 'psicoterrorismo'. Definem o fenômeno como sendo qualquer conduta abusiva – como gestos, palavras, comportamentos ou atitudes – que atentem contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa. Acrescentam a isso a necessidade da repetição ou sistematização, ou seja, o fenômeno faz parte da rotina de trabalho do indivíduo, o que degrada seu ambiente de trabalho.

O sujeito ativo – o assediante – poderá ser o empregador, o superior hierárquico, colegas de serviço e o próprio subordinado. O sujeito passivo – ou assediado – geralmente é o empregado, mas também haverá casos em que poderá ser o superior hierárquico. É necessário também que a conduta do assediador seja consciente; caso contrário, seria uma espécie de ato ilícito, devendo, segundo Maria Aparecida Alkimin, ser "previsível seu efeito danoso sobre o ambiente de trabalho e sobre a integridade psicofísica da vítima" (Alkimin, 2005, p. 9-11).

Na França, há uma lei específica que define o assédio moral e seu corolário para a saúde mental. A lei 2002-73, promulgada em 17 de janeiro de 2002, define o assédio como sendo

ações repetidas de acoso psicológico que têm por objetivo ou por efeito uma degradação das condições de trabalho, susceptíveis de causar dano aos direitos e à dignidade, de lesar a saúde física ou mental ou de comprometer o futuro profissional do trabalhador (OMS, 2004, p. 14).

É interessante notar que a lei francesa já traz em si os possíveis danos à saúde do trabalhador como corolário do assédio moral.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2003, p. 322-323), o assédio moral resulta do dano moral, porém é tipificado de um modo menos amplo, pois exige determinado tipo de conduta, ou seja, que ocorra de forma reiterada ou sistemática, e que possa tornar insuportável a continuidade do contrato de trabalho, facultando a rescisão indireta deste, consoante a dicção do artigo 483, “b”, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A agressão, causadora do dano moral, se praticada de forma recorrente, poderá aperfeiçoar o conceito de assédio moral.

Martha Schimidt (2002, p. 180-181) afirma que, em face da modernização das relações de trabalho e da hierarquia rígida das empresas como um todo, realmente constata-se o favorecimento de situações de assédio moral. O mercado, que busca profissionais qualificados com perfil versátil, competitivo e criativo, pode também pressionar os empregados já existentes na empresa, em busca de um perfil que eles não têm. O problema reside na concretude do ambiente de trabalho, onde o estabelecimento de rótulos ou perfis poderá ensejar humilhação, degradação, desvalorização de empregados que, mesmo muito produtivos, mas por cumprirem funções consideradas como de menor relevância, sejam tidos como trabalhadores de importância diminuída ao empreendimento quando em cotejo com outros, os que possuem o aludido “perfil” desejado.

As formas do assédio moral podem, portanto, ser diversas. Destacamos algumas que julgamos mais importantes, como, por exemplo, piadas acerca de atributos físicos ou a respeito da religião ou orientação sexual da vítima; isolamento ou exclusão da vítima; intromissão em sua vida privada; ameaças de violência; humilhação, inferiorização e ridicularização, especialmente perante colegas ou superiores; instigação dos colegas contra a vítima; divulgação de informações falsas; assédio sexual, dentre outras. São, portanto, tentativas de desestabilizar a vítima emocional e profissionalmente, o que faz com que esta perca gradativamente sua autoconfiança e interesse pelo trabalho (Reis, 2006, p. 7). O objetivo é destruir a vítima por meio de uma vigilância acentuada e constante, fazendo com que ela se isole do grupo familiar e de amigos, recorrendo, muitas delas, ao uso e/ou abuso de álcool e drogas. Com isso, o assediador livra-se da vítima, que é forçada a pedir demissão ou é demitida por insubordinação (Reis, 2006, p. 7).

O assédio moral no Brasil

No Brasil, desde a década de 1990, os sucessivos governos têm buscado não resolver todas as questões sociais dentro do estrito âmbito estatal, mas permitir a reativação da sociedade civil reprimida pelo regime militar – nos chamados anos de chumbo – para a proposição de conflitos tendentes à radicalização do processo democrático ou, como diz Giddens, à democratização da democracia (Giddens, 1996, p. 130), vendo-a mais como um meio que como um fim em si mesma.

A dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado democrático de Direito e quintessência do conjunto de direitos e garantias da pessoa humana, num sentido bastante lato, reclama não pela simples continuidade existencial dos seres humanos, mas prima pela dignidade nesta. Como salienta Enoque Ribeiro dos Santos, o desrespeito reiterado desta dignidade engendrou a consciência de que se deve preservá-la a qualquer custo, somente sendo possível compreendê-la e defini-la em face das violações contra ela já praticadas (Santos, 2004, p. 221).

A própria ordem constitucional não está fundada no trabalho humano, mas na sua valorização, de tal sorte que, havendo trabalho humano sem respeito ao aludido fundamento, a ordem constitucional será ilegítima (Ferraz Júnior, 1997, p. 88). E um trabalho desenvolvido sem a busca pela promoção da dignidade humana não retrata, certamente, a valorização desta atividade, considerando-se o direito ao ambiente de trabalho saudável no rol dos direitos humanos e o Direito do Trabalho como emancipador das potencialidades e riquezas da humanidade.

As empresas em geral trabalham com metas de produção preestabelecidas, cuja execução se destina a todo o grupo de empregados; a dicção do trabalho, bem como de seu processo, incontestavelmente, pertencem à autonomia gerencial do empregador. Por conseguinte, no ambiente de execução do trabalho, via de regra, há uma divisão parcelar das atividades, desenvolvida em equipe, com vistas à consecução da finalidade comum – atingir o cumprimento requerido pelo empregador (Clot, 1998, p. 225).

Os direitos morais dos empregados são intangíveis por particulares ou pelo Estado, sendo um direito personalíssimo por si só (Bittar, 2003, p. 9). Entretanto, a subordinação jurídica – elemento caracterizador e traço distintivo da relação de emprego – em não raras ocasiões acaba por permitir que o empregado venha a sofrer assédio moral, sobretudo no que tange à sua honra e dignidade, engendrando prejuízos graves, muitos deles definitivos, à saúde física e principalmente psíquica do trabalhador.

O assédio moral é apenas um dos vários sintomas da violência psicológica que acomete a sociedade hodierna. E os exemplos dessa violência são muitos, como os vários casos de violência doméstica que sobrecarregam os

plantões policiais, os casos de *bullying*³ nas escolas, noticiados freqüentemente, com consequências tantas vezes trágicas.

Desse modo, as falhas na organização do trabalho mostram grande discrepância entre a concepção do trabalho e sua prática quotidiana. Tais falhas são sentidas na saúde mental dos trabalhadores, pois cobra-se dos empregados o prejuízo advindo dessas falhas, ao mesmo tempo em que esses erros geram o medo, que, dependendo da estrutura emocional de cada indivíduo, pode causar um sem-número de danos psico-emocionais. A fim de evitar erros – que são na verdade uma decorrência de uma precária organização do trabalho, e não o resultado dos assim encarnados “erros pessoais” – os profissionais buscam manter rotinas e estratégias individuais, o que instaura entre eles um clima de competição, gerando a perda da capacidade de desenvolverem estratégias coletivas de enfrentamento do problema.

O assédio moral afeta o equilíbrio emocional da pessoa e altera seu modo de se relacionar com o mundo e com os demais indivíduos. A insegurança, a baixa auto-estima e o sentimento de impotência geram comportamentos de intolerância, frustração, isolamento e agressividade nas relações afetivas do indivíduo, como, por exemplo, as relações familiares (Campos, 2006, p. 40). A auto-estima é dada por meio das inserções e dos papéis desenvolvidos pela pessoa nos grupos sociais de que participa. A repetição e intensidade das agressões psicológicas, direcionadas tanto para o desempenho profissional como para os aspectos pessoais, transforma a maneira como a pessoa se percebe, como avalia seus comportamentos e como desenvolve os afetos que sente para consigo mesma (Campos, 2006, p. 44).

Desta forma, o assédio moral transforma a autopercepção e a auto-estima, dando sentido e coerência às agressões, pois o indivíduo – estando com auto-estima baixa – passa a acreditar no que a ele é atribuído pelo agressor. Assim, o próprio indivíduo sente culpa, insegurança e se julga incompetente. Conforme a agressão se repete e se protraí no tempo, a estrutura psicológica do profissional é progressivamente afetada. Sua estabilidade emocional se altera, assim como sua autoconfiança e funções psíquicas superiores (como atenção, raciocínio e memória) igualmente são abaladas, diminuindo seu desempenho no trabalho (Campos, 2006, p. 44).

O problema não se restringe ao âmbito individual. Quando um trabalhador é humilhado, todos os outros que se identificam com ele sentem-se também desprezados e ameaçados, percebendo-se como “a próxima vítima”. Portanto, a agressão não se limita a destruir a pessoa alvo (vítima direta), mas afeta e ameaça igualmente a todos aqueles que testemunham essas situações (vítimas indiretas), disseminando o medo no ambiente do trabalho.

Conforme dissemos, ainda não há, em nosso ordenamento jurídico, qualquer balizamento que discipline o assédio moral. As necessidades são

supridas pela doutrina e jurisprudência – que, conforme o exposto, são ainda, bastante incipientes. Há, portanto, uma necessidade premente de uma previsão jurídica que esquadrinhe os contornos do conceito de assédio moral. Já existem projetos de lei visando a coibir o assédio moral, mas nenhum deles, até o presente momento, tornou-se lei. O projeto de lei nº 4742/01, pretende tipificar a prática como crime, como uma variante do crime de maus-tratos. Há também o projeto nº 5970/01, que visa a dar tutela estritamente trabalhista ao tema, inserindo-o na CLT, além do projeto nº 2369/03, que – assim como o anteriormente citado – pretende dar tratamento justrabalhista ao tema, conferindo-lhe, porém, o caráter de lei autônoma.

O estudo do fenômeno do assédio moral é relativamente incipiente na doutrina nacional e alienígena. E até a presente data, ainda não se viram as alterações ao ambiente de trabalho como um fator pré-patogênese para o desenvolvimento de epidemias de doenças relacionadas à saúde física, mental ou social do trabalhador.

Sendo o ambiente do trabalho um meio social favorável à boa saúde do trabalhador ou um ambiente pré-patogênico – com todos os fatores de risco para o desenvolvimento de doenças ocupacionais – devemos considerá-lo, para tanto, um indicador de fundamental importância da qualidade da saúde do trabalhador.

Ademais, a busca pela dignidade dentro das relações de trabalho, com maior ênfase na prevenção do assédio moral do que à repressão a ele, num momento em que tais relações ainda encontram-se em desenvolvimento contratual, é, a nosso ver, forma de prestigiar a já aludida busca em consonância com a manutenção dos contratos de emprego.

A precarização do trabalho e seus corolários

Nos anos 90, iniciou-se uma série de mudanças estruturais na economia brasileira. A abertura comercial foi um capítulo especial dessas mudanças. Iniciada no governo Collor e ampliada no governo Cardoso, essa abertura rompeu com a política de substituição das importações, vigente desde 1930 (Costa, 2005, p. 111). Essas mudanças estruturais na economia brasileira forçaram as empresas à reestruturação produtiva, visando a uma adaptação competitiva ao mercado global.

O corolário disso foi o fechamento de fábricas, redução de pessoal e de hierarquias, terceirização, modernização tecnológica, mudanças nos processos produtivos, subcontratações, dentre outras estratégias de competitividade (Costa, 2005, p. 111). Os esforços foram concentrados na redução de custos trabalhistas, o que – junto a outros fatores como medidas liberais

de privatização, abandono de políticas públicas voltadas para o aumento da demanda, etc. – trouxe como consequência direta as demissões em massa, numa escala sem precedentes no Brasil (Costa, 2005, p. 120). Sob o argumento de que a obsoleta legislação trabalhista – da era Vargas – impedia ou dificultava a criação de empregos, iniciaram-se – no segundo mandato de Fernando Henrique Cardoso – as medidas de “flexibilização” do estatuto trabalhista (Costa, 2005, p. 121).

Houve, então, dois tipos de flexibilização – tanto dos regimes de trabalho (jornadas, salários, turnos, etc.), quanto à flexibilização dos direitos trabalhistas – assegurados pela CLT – sendo esta um tipo de desregulamentação (Costa, 2005, p. 111). Isso tornou ainda mais abrupta a vulnerabilidade do trabalhador, trazendo nefastas consequências para as relações de trabalho, pois o ambiente de trabalho se torna, então, não somente precário, mas também hostil, graças à permanente ameaça do desemprego e aos novos processos produtivos e aos métodos de gestão de pessoal. Nesse mesmo diapasão, José Roberto Heloani (Reis, 2006, p. 9), obtempera que a situação do trabalhador se tornou mais frágil, pois este se tornou mais descartável e a maior oferta de mão-de-obra qualificada tornou-se um “convite” ao assédio moral.

As consequências para a saúde do trabalhador são inexoráveis. Estima-se que o assédio é uma das causas mais importantes de estresse laboral. Na capital do Chile, Santiago, 25% dos trabalhadores padecem de estresse, o que provoca 12% das licenças por mais de uma semana de trabalho naquele país⁴. Em Porto Rico, um estudo feito para identificar comportamentos de assédio e suas consequências físicas e psicológicas para os trabalhadores, revelou que tais consequências são deletérias para a saúde humana: 72% sofreram de ansiedade e nervosismo; 69% tiveram problemas de memória e irritabilidade; 68%, dores musculares; 64% manifestaram dificuldades de concentração, depressão, sono interrompido, tristeza, dentre outros⁵.

O assédio moral e suas consequências para a saúde mental do trabalhador

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho são responsáveis por 14,2% das aposentadorias por invalidez e por 9,1% das causas de auxílio-doença na década de 1980 (Rouquayrol, 1993, p. 392).

O assédio moral pode causar ou agravar muitos transtornos psicopatológicos, psicosomáticos e comportamentais. Porém, ainda não se tem uma estimativa estatística de quantos trabalhadores, vítimas de assédio, sofreram algum tipo de consequência em sua saúde. Isso obviamente depende da duração e da intensidade dos estímulos agressores e também das capacidades

idiossincrásicas de cada indivíduo, as denominadas “predisposições” ou “fatores intrínsecos” (Rouquayrol, 1993, p. 10).

Segundo a OMS, os sintomas podem ser psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais (OMS, 2004, p. 16). Incluem-se no rol dos psicopatológicos todos os sintomas ou síndromes de ansiedade, depressão (incluindo apatia, insônia, pensamento introvertido, problemas de concentração, humor depressivo, perda de interesse por coisas ou situações que antes lhe despertavam, introversão, insegurança, falta de iniciativa, melancolia, pesadelos etc.), mudanças de humor (ciclotimia), e irritabilidade (distimia).

Os sintomas psicossomáticos incluem todos os sintomas físicos, mas que têm uma origem ou uma gênese psíquica, como hipertensão arterial, ataques de asma brônquica, úlceras estomacais, enxaqueca, perda de equilíbrio (labirintite ou síndrome de Menière), torcicolo, lumbagos, queda de cabelo (alopecia), dores musculares e/ou articulares de origem tensional, e estresse.

Finalmente, os sintomas comportamentais se traduzem em reações agressivas (consigo mesmo ou com outras pessoas do convívio social), transtornos alimentares, aumento no consumo de álcool e/ou drogas, aumento do tabagismo, disfunção sexual e isolamento social.

A depressão e o transtorno do estresse pós-traumático⁶ e a ansiedade generalizada são as doenças psiquiátricas mais frequentemente diagnosticadas em pacientes que sofreram assédio moral, segundo a OMS. A OMS ainda assinala que há também o chamado ‘transtorno adaptativo’, que consiste em uma condição psiquiátrica decorrente de uma resposta individual a estressores, juntamente com algumas mudanças sociais na vida do indivíduo afetado. Os sintomas são sinais de aflição e incapacidade para trabalhar ou desempenhar outras atividades (OMS, 2004, p. 17).

Considerações finais

Concluímos, destarte, que os custos sociais do assédio moral são inúmeros. Primeiro, atinge a vítima em todos os domínios de sua vida, inclusive sua família. Afeta também seu círculo de amizades e relações sociais, pois a vítima tende a abandonar seus compromissos sociais e a adotar um comportamento de distanciamento das pessoas próximas e intolerância, o que provoca rupturas em amizades e problemas e conjugais. A vítima também poderá arcar com altos custos de tratamentos médicos, devido às suas incapacitações e dificuldades de se readaptar ao trabalho, trazendo-lhe uma diminuição de renda. Há também evidências de que o desempenho escolar dos filhos dessas vítimas se reduz significativamente (OMS, 2004, p. 20).

Cabe acrescentar ainda que não somente a vítima é prejudicada, mas também o governo e a sociedade em geral, pois a vítima tende a perder participação em projetos (de qualquer natureza) e sofre uma queda no seu rendimento profissional. Além disso, os custos com benefícios previdenciários são muito altos, pois, como o indivíduo pode desenvolver enfermidades e doenças diversas (psicossomáticas e psiquiátricas) ou incapacidades (temporárias ou permanentes) devido ao assédio, poderá haver também gastos com aposentadorias prematuras, hospitalizações e tratamentos médicos. E, mais que isso, há também a perda de recursos humanos e de potencial produtivo, que constituem, muitas vezes, um prejuízo incalculável para a sociedade.

Para as empresas, também há muitos prejuízos, como, por exemplo, as ausências dos trabalhadores enfermos, os custos com substituições e treinamento de novos trabalhadores, a redução da motivação e da satisfação dos funcionários e sua consequente queda de produtividade, podendo acarretar uma diminuição do número de clientes (OMS, 2004, p. 21). Isso pode gerar um desgaste na imagem da empresa e uma diminuição de sua competitividade. Há perda de trabalhadores qualificados e uma deterioração do clima interpessoal da empresa, o que também pode gerar um aumento dos custos com pleitos judiciais em função do aumento de conflitos no ambiente de trabalho.

Portanto, o assédio moral deve ser evitado por meio de medidas preventivas, não só pelas empresas – com novas estratégias de gestão de pessoal – mas também pelo Poder Público (como, por exemplo, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério da Saúde), fiscalizando e educando para a prevenção de acidentes de trabalho relacionados ao assédio moral e a outras práticas de violência no ambiente de trabalho.

Notas

¹ Professora do Instituto Paulista de Estudos Jurídicos (Ipej), São Paulo, Brasil. Doutoranda em Ciências Sociais pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (Unesp). <paulariane@yahoo.com.br>

Correspondência: Rua Isaías Profeta do Espírito Santo, 181, casa 06, Jardim Cavallari, Marília, São Paulo, CEP 17.526-432.

² *Mobbing* é um termo emprestado da zoologia, que significa encurralar ou formar uma multidão em torno de alguém com o intuito de atacá-lo. Heinz Leymann, psicólogo sueco, foi quem utilizou pela primeira vez o termo. *Acoso* ou *hostigamiento* também são

termos muito utilizados internacionalmente. Organización Mundial de la Salud. *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, n. 4. Genebra, 2004. p. 11.

³ *Bullying* é um termo emprestado do inglês, que significa valentia, tirania, intimidação. Refere-se à agressividade entre estudantes, expressa por chacotas, constrangimentos e discriminações. Por não haver ainda uma tradução, esse termo é utilizado no português.

⁴ Dados do governo chileno. Disponíveis em: www.el-refugioesjo.net/casos_mobbing/acoso-en-chile.htm. Acesso em: 3 ago. 2007.

⁵ Dados do governo porto-riquenho. Disponíveis em: www.senadopr.us/Archivo_Digital/2005-2008/Radicaciones/Proyectos_del_Senado/2005/ps1008-5.pdf. Acesso em: 3 ago. 2007.

⁶ Segundo a OMS, o diagnóstico de estresse pós-traumático como consequência de maus-tratos sofridos no ambiente de trabalho não seria adequado, pois o critério para diagnóstico de TEPT requer a presença de um evento traumático e agudo, o que não corresponde com o assédio moral, que é uma situação de agressão repetida, sistemática e que se protraí no tempo.

Referências

- ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2005.
- ALONSO OLEA, Manuel. *Derecho del trabajo*. 8. ed. Madrid: Universidad de Madrid, 1983.
- ARENKT, Hannah. *A condição humana*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: Educ, 2003.
- BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.
- CAMPOS, Rose. Assédio moral e constante. *Psique: Ciência e Vida*, ano I, n. 4. São Paulo:
- Escala, 2006. p. 40-47.
- CLOT, Yves. *Le travail sans l'homme: pour une psychologie des milieux de travail et de vie*. Paris: La Découverte, 1998.
- CODO, Wanderley (org.). *O Trabalho enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2004.
- _____; SAMPAIO, José Jackson Coelho (orgs.). *Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho*. Petrópolis: Vozes, 1995.
- COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. São Paulo: Saraiva, 2003.
- CORDÁS, Táki Athanássios; MORENO, Ricardo Alberto. *Condutas em psiquiatria*. 3. ed. São Paulo: Lemos Editorial, 1999.

- CORSI, Francisco Luis; ALVES, Giovanni; CAMARGO, José Marangoni; VIEIRA, Rosângela de Lima (orgs.). *Dilemas da Globalização: o Brasil e a mundialização do capital*. Londrina: Praxis, 2007.
- COSTA, Márcia da Silva. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 20, n. 59, out. 2005. p. 111-170.
- DADOUN, Roger. *A violência*: ensaio acerca do 'homo violens'. Rio de Janeiro: Difel, 1998.
- DALGALARRONDO, Paulo. *Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.
- DAVENPORT, Noa; SCHWARTZ, Ruth Distler; ELLIOTT, Gail Pursell. *Mobbing: emotional abuse in the American workplace*. Iowa: Civil Society Publishing, 2002.
- DEJOURS, Cristophe. *A loucura do trabalho*: estudo de Psicopatologia do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.
- DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs.). *A perda da razão social do trabalho*: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.
- FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio; DINIZ, Maria Helena; GEORGAKILAS, Ritinha A. Stevenson. *Constituição de 1988: Legitimidade, Vigência e Eficácia, Supremacia*. São Paulo: Germinal, 1997
- FONTANA, Antonio Marcos. *Manual de psiquiatria clínica*. São Paulo: Atheneu, 2005.
- FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir*: nascimento da prisão. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 1987.
- _____. *Microfísica do poder*. 5. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1993.
- GIDDENS, Anthony. *Para além da esquerda e da direita*. São Paulo: Unesp, 1996.
- GONÇALVES, Lúcia Maria Rodrigues. *Saúde mental e trabalho social*. São Paulo: Cortez, 1983.
- GRINT, Keith. *Sociologia do trabalho*. Lisboa: Instituto Piaget, 1998.
- GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.
- HERRADA, Daniela Bueno. *Acoso laboral en Chile*. 2004. Disponível em: www.elperfuguesjo.net/casos_mobbing/acoso-en-chile.htm. Acesso em: 3 ago. 2007.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho*: redefinindo o assédio moral. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.
- KAPLAN, Harold I., SADOCK, Benjamin J., GREBB, Jack A. *Compêndio de psiquiatria: ciências do comportamento e psiquiatria*. 7. ed. Porto Alegre: Artmed, 1997.
- KOLB, Lawrence. *Psiquiatria clínica*. 9. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1977.
- LEBRUN, Gérard. *O que é poder*. 14. ed. São Paulo: Brasiliense, 2001.
- LEGUIZAMÓN, Sonia Alvarez (comp). *Trabajo y producción de la pobreza en Latinoamérica y del Caribe*: estructuras, discursos y actores. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (Clacso), 2005.
- LEYMAN, Heinz. *Mobbing*. Paris: Seuil, 1996.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de vida no trabalho - QVT*: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.
- LUKÁCS, György. *Ontología del ser social*: el trabajo. Buenos Aires: Herramienta, 2004.

- LUNA, Manuel. *Acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: GPS-Madrid, 2003.
- MACHADO, Sidnei. *O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.
- MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *Interesses difusos: conceito e legitimação para agir*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.
- MANNRICH, Nelson. *A Modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.
- MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Tradução: Yadyr Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olimpio; Brasília: Editora UnB, 1999.
- MELHADO, Reginaldo. *Poder e sujeição: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação*. São Paulo: LTr, 2003.
- MÉSZÁROS, István. *A teoria da alienação em Marx*. Tradução: Isa Tavares. São Paulo: Boitempo, 2006.
- NAMIE, Gary; NAMIE, Ruth. *The Bully at work: what you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*. Naperville: Sourcebooks, 2000.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 28, n. 51, Curitiba, jul./dez., 2003. p. 322-323.
- NUNES FILHO, Eustáchio Portella; BUENO, João Romildo; NARDI, Antônio Egídio. *Psiquiatria e saúde mental*. São Paulo: Atheneu, 2000.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 2.ed. São Paulo: LTr, 1998.
- Organización Mundial de la Salud. *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, n. 4. Genebra, 2004.
- PINTO, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo*. São Paulo: Expressão Popular, 2007.
- POCHMANN, Marcio. *O trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Contexto, 1999.
- PORTO RICO. Lei nº 1008, de 7 de outubro de 2005. Dispõe sobre políticas públicas acerca do assédio moral. Disponível em: www.senadopr.us/Archivo_Digital/2005-2008/Radicaciones/Proyectos_del_Senado/2005/ps1008-5.pdf. Acesso em: 3 ago. 2007.
- POSSAS, Cristina. *Saúde e trabalho: a crise da Previdência Social*. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 1989.
- REIS, Adriana. Entrevista com José Roberto Heloani: assédio moral – a violência invisível. *Psicologia Brasil*, ano 4, n. 33, ago., 2006. p. 7-11.
- ROUQUAYROL, Maria Zélia. *Epidemiologia & saúde*. 4. ed. Rio de Janeiro: Medsi, 1993.
- SANTOS, Enoque Ribeiro. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004.
- SCHMIDT, Marta Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 27, n. 47, Curitiba, jan./jul., 2002, p. 180-181.
- SELIGMANN-SILVA, Edith. Saúde Mental e automação: a propósito de um estudo de caso no setor ferroviário. In: *Cadernos de Saúde Pública*, v. 13, (supl. 2). Rio de Janeiro: Fiocruz, 1997. p. 95-109.
- SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

VALVERDE, António Martín; GUTIÉRREZ, Fermín Rodríguez-Sanudo; MURCIA, Joaquim García. *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos, 1996.

Recebido em 08/01/2008
Aprovado em 21/07/2008