

Universidade de São Paulo
Faculdade de Saúde Pública

**Representações na mídia impressa
sobre o assédio moral no trabalho**

Andréia De Conto Garbin

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-
Graduação em Saúde Pública para obtenção do
título de Mestre em Saúde Pública.

Área de Concentração: Saúde Ambiental

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Frida Marina Fischer

São Paulo

2009

Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho

Andréia De Conto Garbin

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Saúde Pública.

Área de Concentração: Saúde Ambiental

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Frida Marina Fischer

São Paulo

2009

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na sua forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

*Aos meus pais,
Gliseria e Nelso,
pela superação,
agradeço a possibilidade
do voo mais alto.*

Agradecimentos

À Prof^a. Dr^a. Frida Marina Fischer, pela orientação generosa e instigante. Sua dedicação irrestrita aos estudos na área da saúde do trabalhador possibilitou a realização desta pesquisa e permite-me expressar minha admiração.

À Prof^a. Dr^a. Maria da Penha Vasconcellos, pela disponibilidade em apontar diferentes olhares sobre este trabalho e contribuir na construção de estudos implicados na reflexão crítica, no compromisso com a escuta e na valorização do cotidiano.

Ao Prof^o. Dr. José Roberto Heloani, pela atenção e pelas contribuições indispensáveis à realização deste estudo. Pelo privilégio de conviver e discutir diversas situações relacionadas à saúde do trabalhador e à Psicologia.

À Prof^a. Dr^a. Leny Sato, pela referência ética e profissional desde o início da minha atuação. Pela responsabilidade com a formação, pela contribuição engajada e pelos encontros incentivadores.

À Prof^a. Dr^a. Márcia Hespanhol Bernardo, pelo interesse e contribuições no desenvolvimento deste estudo. Pelo apoio e amizade em nossa jornada profissional.

Aos meus pais, Nelso e Gliseria, pelo apoio incondicional aos meus estudos e projetos. Pela compreensão e exemplo que fazem a diferença em minha vida.

Ao Lauri, pelo carinho e incentivo nas minhas incursões e nesta jornada de estudos. Pela compreensão e estímulo num caminho de desafios e numa atmosfera de novas fronteiras.

Ao Renato, Mery e Renata, pela existência amiga e apoio irrestrito baseados na solidariedade inquietante. Por compartilhar a vida com carinho.

Ao Gilberto, pela leitura atenta, permanente e pela crítica estimuladora, alicerçadas em sugestões que estimularam minha trajetória e aguçaram meus estudos.

Ao José Carlos do Carmo (Kal), pela dimensão cosmopolita e fraterna desprendida em nossa convivência e à Maria Maeno, pela referência empreendedora e comprometida num encontro sempre progressivo.

À Margarida Barreto, pelo exemplo de luta incansável e por compartilhar seu saber, exprimo meu reconhecimento.

À Lúcia e à Simone, amigas da Saúde do Trabalhador e de todas as outras horas, com quem compartilho e aprendo um jeito de olhar a vida.

À Maria de Fátima Nassif e ao Hamilton Octavio de Souza, pelas sugestões, apoio e livros, além das diversas conversas sobre a temática da mídia.

Ao Antônio Carlos, pelas referências no tocante ao universo jurídico quando plúmbeo se mostrava o horizonte de pesquisa.

Aos colegas de trabalho, do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo, pelas idéias encorajadoras; do Centro de Desenvolvimento e Qualificação para o SUS da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo, pelo apoio, compreensão e estímulo nos momentos de finalização deste trabalho; do Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho da Prefeitura de Diadema, pelo apoio do decorrer do curso.

À Cidinha e Vânia, do Setor de Pós-Graduação da Faculdade de Saúde Pública, pela delicadeza e atenção em todos os momentos, além das preciosas orientações no decorrer do curso.

À Cristina Moreno de Castro, da Editoria de Treinamento da Folha de São Paulo, e à equipe do Banco de Dados Folha de São Paulo, pelas informações e orientações no levantamento de dados desta pesquisa.

À Mirian Santiago, da Agência Estado, e à Amanda Zilinskas Kawamura, do Atendimento Comercial do Jornal Estado de São Paulo, pelo auxílio no acesso aos dados deste estudo.

RESUMO

Garbin AC. Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho [dissertação de mestrado]. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da USP; 2009.

Aquele chefe que já fez você chorar no banheiro pode ser mais prejudicial à sua saúde do que parece. Assim a mídia escrita principia, no Brasil, a abordagem do tema assédio moral. No amplo cardápio de situações de violência relacionadas ao trabalho, a violência psicológica ganhou visibilidade e interesse de pesquisadores e estudiosos, dos sindicatos, dos trabalhadores e das empresas. Realizamos um estudo exploratório baseado na coleta de fontes primárias referentes ao assédio moral no trabalho, no qual foram estudadas as matérias jornalísticas sobre o tema, veiculadas em três jornais de grande circulação do Estado de São Paulo, no período de 1990 a 2008. A partir da metodologia de análise do discurso foram reconhecidas as práticas discursivas que configuram o fenômeno do assédio moral na sociedade atual, as explicações para sua ocorrência e a repercussão para a saúde dos trabalhadores. O surgimento do tema nos veículos de comunicação deu-se por meio da divulgação de livros, de produções acadêmicas e de legislações sobre o assédio moral. Ocorreu em editorias que tratam de assuntos gerais e, posteriormente, migrou para as editorias de emprego e/ou de caráter econômico-financeiro. O tratamento do tema ganha contornos de alerta relacionado às indenizações judiciais. A terminologia assédio moral tem se firmado relacionada ao trabalho e carece de conceito preciso. As explicações causais tendem a uma interpretação psicológica do fenômeno, acentuando o caráter individualista e privilegiando a relação pessoal, minimizando uma abordagem coletiva. Os discursos banalizam o assédio ao criar caricaturas para os envolvidos. O caráter psicologizante versus a estigmatização produz sentido na sociedade contribuindo para naturalizar o assédio moral no trabalho, compreendido com uma forma de violência no trabalho.

Palavras-chave: Assédio moral no trabalho; violência psicológica; *bullying*; *mobbing*; organização do trabalho; saúde do trabalhador; mídia; análise de discurso; práticas discursivas.

ABSTRACT

Garbin AC. Representations in the printed media about psychological work harassment. Master dissertation. School of Public Health, University of São Paulo, Brazil; 2009

“That boss who already made you cry in the bathroom can be more harmful to your health than you think so”. This is how the discussion started about psychological harassment at work in Brazil released by daily papers. Among the large number of work related stressors, psychological violence at workplace gained visibility of researchers, labor unions and companies in the past 10 years. The issue started to be discussed in Brazil after publications (aimed to academic and general public) were published, and legislation was established at the municipal and state levels. An exploratory study was carried out about moral harassment at work, based on articles published from 1990 to 2008, by three important daily newspapers of the State of São Paulo, Brazil.

Method: An extensive review of the subject including its’ origins and consequences to workers’ health was prepared. Discourse analyses were used to recognize the phenomenon, its importance and consequences of the moral harassment at work according the published articles.

Results: the articles were first published in editorials, and then they appeared in the employment, economics and finances sections of the papers. The content of the manuscripts also aimed to aware companies about law suits. In spite the terminology of moral harassment has been discussed as work-related, it still lacks a precise concept. The discourses published by the papers trivialized psychological harassment at work, as they created caricatures and stigmatization of the individuals involved. The causal explanations tend to a psychological interpretation of this phenomenon, emphasizing individual and behavioral characteristics, favoring personal relations, and minimizing the collective approach of psychological harassment at the workplace.

Key-word: Harassment at work, bullying at work, mobbing at work, analysis of discourse, work organization, printed media, occupational stressors, mental health.

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	12
1.1 TEMPOS MODERNOS: A CATEGORIA TRABALHO	18
1.2 DA VIOLÊNCIA EXPLÍCITA À OCULTA	28
1.3 O ASSÉDIO MORAL	30
1.3.1 Distinções entre assédio sexual e assédio moral	36
1.3.2 Características do assédio moral	37
1.3.3 Repercussões à saúde e sociais	42
1.3.4 Medidas preventivas	45
1.3.5 O assédio moral e o Direito.....	47
1.3.6 Práticas discursivas e o assédio moral	54
2. OBJETIVOS	59
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	60
3.1 ETAPA EXPLORATÓRIA	61
3.2 DEFINIÇÃO DAS FONTES DE DADOS	62
3.3 LEVANTAMENTO DOS DADOS	67
3.4 ABORDAGEM METODOLÓGICA PARA ANÁLISE DO DISCURSO	71
3.5 REGISTRO DAS INFORMAÇÕES	74
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS	77
4.1 RECORTES DA VIOLÊNCIA: Assédio Sexual e Moral	85
4.2 INTERFACES COM TERMINOLOGIAS ASSOCIADAS	88
4.3 ASPECTOS CONCEITUAIS	92
4.4 REPERCUSSÕES FÍSICAS, PSICOLÓGICAS E NO TRABALHO	106
4.5 AQUELE QUE VIVENCIA O ASSÉDIO MORAL.....	119
4.6 CRIMINALIZAÇÃO E JUDICIALIZAÇÃO	122

4.7 NEXO CAUSAL x ASSÉDIO MORAL	130
4.8 ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO	132
4.9 ASSÉDIO MORAL: AGENDA DE REIVINDICAÇÕES SINDICAIS.....	138
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	140
6. REFERÊNCIAS.....	145
ANEXOS.....	157
Anexo 1 - Lista de materiais sindicais informativos	158
Anexo 2 – Descrição dos gêneros jornalísticos	160
Tabela 1 – Relação das matérias sobre assédio moral, divulgadas nos jornais pesquisados, de 2000 a 2008.....	161
Tabela 2 – Relação das principais representações associadas ao conceito de assédio moral, divulgadas nos jornais pesquisados, de 2000 a 2008.	164
Tabela 3 – Relação das principais repercussões à saúde, físicas e psicológicas, e no trabalho associadas ao assédio moral, divulgadas nos jornais pesquisados, de 2000 a 2008.	165
Tabela 4 – Relação das principais estratégias utilizadas no processo de assédio moral, divulgadas nos jornais pesquisados, de 2000 a 2008.	166
Tabela 5 – Relação das principais estratégias de enfrentamento e denúncia sugeridas nas matérias, divulgadas nos jornais pesquisados, de 2000 a 2008.....	167
CURRÍCULO LATTES	168

Lista de Figuras

Figura 1 – Distribuição das matérias sobre assédio moral, divulgadas nos jornais pesquisados, por ano, de 2000 a 2008.	78
Figura 2 – Distribuição das matérias sobre assédio moral, divulgadas nos jornais pesquisados, por editorias, de 2000 a 2001.	80
Figura 3 – Distribuição das matérias sobre assédio moral, divulgadas nos jornais pesquisados, por editorias, de 2005 a 2007.	81
Figura 4 – Distribuição das matérias sobre assédio moral, divulgadas no jornal Folha de São Paulo, por editorias, de 2000 a 2008.	82
Figura 5 – Distribuição das matérias sobre assédio moral, divulgadas no jornal O Estado de São Paulo, por editorias, de 2000 a 2008.	82
Figura 6 – Distribuição das matérias sobre assédio moral, divulgadas no Jornal da Tarde, por editorias, de 2000 a 2008.	83
Figura 7 – Distribuição das matérias sobre assédio moral, divulgadas nos jornais pesquisados, por dia da semana, de 2000 a 2008.	84
Figura 8 – Distribuição das matérias que utilizaram terminologias associadas ao assédio moral, no jornal Folha de São Paulo e a frequência com que foram referidas ao assédio moral, de 1998 a 2008	90

Lista de Quadros

Quadro 1 – Síntese das matérias jornalísticas que abordaram o tema do assédio moral de maneira abrangente	79
---	----

1. APRESENTAÇÃO

Tornou-se recorrente ouvir falar em assédio moral. Aquele que relata informalmente sua história a um amigo e, ao término, depara-se com a conclusão, isto é assédio moral! O outro que procura um profissional, advogado, psicólogo, médico e descreve um conjunto de situações que remetem à terminologia da moda – assédio moral. A história da criança humilhada e ridicularizada na escola; a empresa condenada a pagar multas e indenizações; os problemas e ameaças à privacidade na internet, etc. Tais circunstâncias configuram as práticas cotidianas que consubstanciam o conceito de assédio moral.

Aquele chefe que já fez você chorar no banheiro pode ser mais prejudicial à sua saúde do que parece. Assim inicia-se uma matéria do Jornal Folha de São Paulo, de 25 de novembro de 2000. Nestes termos, podemos dizer que, no Brasil, a mídia escrita principia a abordagem do tema assédio moral. A sociedade civil e acadêmica, os sindicatos, os meios de comunicação e a justiça, dentre outros atores sociais, deparam-se com esta temática e pautam o debate sobre este tema (HIRIGOYEN, 2005a,b). As discussões fomentadas se alicerçam nos atos praticados fundamentalmente nos locais de trabalho.

No bojo das transformações da sociedade, denominada por alguns autores de pós-moderna (LYOTARD, 1990; GIDDENS 1991; HOBBSAWM, 1995; SANTOS, 1996), estudaremos a violência psicológica, o abuso moral e a humilhação que revelam outras facetas da violência exercida no interior dos espaços de trabalho. MINAYO (2006a) contextualiza as características pós-modernas da violência, considerando que a globalização propiciou novas formas de violência, além das tradicionais e seculares.

De modo coloquial pergunta-se corriqueiramente se o assédio moral no trabalho é um fenômeno novo. Indaga-se: se o homem sempre trabalhou, estas situações já não aconteciam antes? Desta forma, buscamos compreender um fenômeno que adquiriu contornos na modernidade sem, no entanto, que os pesquisadores o reconheçam

como um problema atual. HELOANI (2007b, p. 126) considera “que a discussão sobre o assédio moral é nova. O fenômeno é velho. Tão velho quanto o trabalho, isto é, quanto o homem, infelizmente...” O autor remonta à época do Brasil colônia para exemplificar a humilhação que índios e negros sofreram frente aos colonizadores. Pontua que “o assédio moral decorre do processo disciplinar, por sua vez proveniente das ‘moderna’ formas de gestão e organização do trabalho no mundo atual”, a ser analisado posteriormente neste estudo.

“O novo não é exatamente novo, mas uma espécie de nova edição, que reedita elementos antigos travestidos em novas linguagens, tanto econômicas quanto produtivas e estéticas” (HELOANI, 2005, p. 150).

Em 1976, Brodsky já havia publicado um livro sobre o que ele chamou de “trabalhador assediado” nos Estados Unidos da América. De acordo com LEYMANN (1996), este foi o primeiro livro a abordar o assédio no local de trabalho. Na época, o autor tratou do tema assédio sem conseguir discriminá-lo dos acidentes de trabalho, do estresse devido ao trabalho pesado, da poluição química no local de trabalho etc. No entanto, esta foi a primeira vez que alguns casos foram publicados como sendo assédio moral no trabalho.

Embora no plano internacional os estudos assinalem a década de 90 como ponto inicial dos debates sobre o tema, (ADAMS, 1992; ZAPF & LEYMANN, 1996) no Brasil, somente após início de 2000 é que a temática vai ganhar eco, (BARRETO, 2000 e FREITAS, 2001). As questões da violência no trabalho apresentavam-se sob outro contexto e evidenciavam outras características de organização do trabalho.

Alguns estudos clássicos, no Brasil, desenvolvidos na área da saúde do trabalhador, ilustram as adversidades presentes nos contextos laborais refletindo na saúde dos trabalhadores e configurando diversas formas de violência física e psíquica. Muitos destes estudos iniciaram-me na área da saúde do trabalhador e constituem importantes referências teóricas para o estudo nesta área. Fundamentam uma perspectiva de análise considerando as condições e a organização do trabalho aliado ao sofrimento/acidente decorrente do trabalho. Entre eles:

- A obra *Insalubridade: Morte Lenta no Trabalho*, organizada pelo DIESAT (1989), trata das formas explícitas da violência do trabalho e das formas sutis do adoecimento. Relata diversos casos de empresas que expuseram seus trabalhadores aos riscos de ruído e contaminação por benzeno, chumbo, mercúrio dentre outros.
- O texto *A neurose das telefonistas*, de LE GUILLANT (2006¹) expõe as alterações observadas nas telefonistas e mecanografistas denominando-as de “Síndrome Geral de Fadiga Nervosa”;
- Os estudos de DEJOURS (1992, 1994) sobre a psicopatologia e os conceitos da psicodinâmica do trabalho, nos quais aborda a concepção de sofrimento, tece considerações sobre a organização do trabalho e o método em psicodinâmica do trabalho;
- As pesquisas de SATO (1993) sobre penosidade no trabalho e as representações sociais do trabalho;
- A produção de SELIGMANN-SILVA (1994) referente ao desgaste mental.
- Em *Isto é trabalho de gente?*, BUSCHINELLI et al., (1994) relatam diversos problemas da saúde dos trabalhadores e a relação entre saúde e trabalho no Brasil;
- O compêndio sobre a Patologia do trabalho, de MENDES (1995), apresenta dados histórico-conceituais que perpassam da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. Contempla as temáticas: lesões por esforços repetitivos, coluna vertebral, psicopatologia e psicodinâmica do trabalho (SELIGMANN, 1995), trabalho em turnos (FISCHER et al., 1995), dentre outros.

Diversos outros estudos incorporaram a dimensão do trabalho, suas condições e repercussões à saúde, aprofundando a análise do adoecimento decorrente dessas condições. Revelam formas de organização do trabalho e expressões complexas de sofrimento dos trabalhadores e introduzem a reflexão acerca da violência física (acidentes de trabalho) e psicológica que ocorre no espaço privado do mundo do trabalho.

Este trabalho pretende demonstrar a emergência do conceito assédio moral no trabalho e suas características, objetivando analisar os conteúdos sobre assédio moral veiculados na mídia, em jornais de grande circulação.

Centra-se na identificação das explicações apresentadas pela mídia para a ocorrência do assédio moral no trabalho e o conceito utilizado. Visa compreender as causas

¹ Publicado originalmente em “La Presse Médicale”. 1956;13:274-277.

divulgadas para a ocorrência deste fenômeno e como são descritos os contextos que propiciam sua emergência. Conhecer os impactos e agravos à saúde dos trabalhadores descritos em decorrência do assédio moral vivenciado no trabalho.

Os efeitos do assédio moral na saúde dos trabalhadores têm sido pautados prioritariamente na agenda de debates relativos à natureza insidiosa do adoecimento e à gravidade dos casos.

A intensidade dos efeitos do assédio moral se expressa nas alegações de que um número considerável de suicídios pode ter suas raízes na experiência destes incidentes no trabalho (LEYMANN, 1996). Embora tais alegações não sejam facilmente comprováveis e, raramente, as pessoas cometam suicídio por um único motivo, os estudos de EINARSEN et al. (1994), citados por DI MARTINO et al. (2003), confirmam a associação entre o assédio moral no trabalho e pensamentos relacionados ao suicídio.

O sofrimento, as dores físicas e psicológicas sentidas, aliados às interferências na vida pessoal e laboral, os custos individuais e sociais que se originam do assédio moral, são importantes justificativas para priorizar uma política eficiente de combate ao fenômeno.

As alterações nas condições de saúde do indivíduo podem reforçar uma leitura culpabilizante do assédio moral, calcada na investigação da patologia clínica e no tipo de personalidade. Como decorrência dessa concepção, o indivíduo torna-se o maior responsável por sua condição de vida e saúde e as circunstâncias sociais e de trabalho têm influência mínima. Esta perspectiva analítica é apontada por ROUDINESCO (2000, p.41), para quem os diagnósticos de “angústia, agitação, melancolia ou simples ansiedade, buscam, inicialmente, minimizar os traços visíveis da doença, para depois suprimi-los e, por fim, evitar a investigação de suas causas determinantes, de maneira a orientar o paciente para uma posição cada vez menos conflituosa e, portanto, cada vez mais depressiva”.

Os impactos à saúde dos trabalhadores refletem um processo de adoecimento lento, com profundas marcas na subjetividade do trabalhador, e evidenciam uma questão de saúde pública relativa às condições e contextos de trabalho.

Ao considerar a mídia impressa como fonte de pesquisa para alargar a compreensão do assédio moral infere-se que ao ser pautado o assunto ganha novos contornos e, por conseguinte, a sociedade reconfigura o tratamento desta temática produzindo novos discursos. Representações sobre o assédio são elaboradas a partir dos diversos universos de significação que incidem sobre o fenômeno.

O papel que a imprensa pode operar nas questões de saúde pública desvela um importante instrumento social para a cobrança junto às autoridades públicas de medidas que diminuam os impactos dos problemas de saúde da população. Constitui um espaço para que o caráter preventivo ganhe status e agenda nas discussões, informando de modo contextualizado e atuando como uma instituição de cobrança das autoridades (ANDI, 2009).

- Delineamento do Estudo

As incursões teóricas neste estudo propiciaram um alargamento do conhecimento sobre questões conceituais circunscritas ao tema do assédio moral. Não obstante a versatilidade operada nas leituras e discussões fez-se necessária a devida delimitação da abordagem, centrada nos objetivos deste trabalho. A trajetória delineada permitiu o aguçamento do senso crítico versus o desafio da compreensão e articulação dos conceitos.

A superação de impasses e o reencantamento com a produção operaram a experimentação do fazer-histórico e do comprometimento com a área da saúde do trabalhador.

Inaugura este trabalho a caracterização do sistema produtivo e a dimensão do trabalho na vida humana. Envereda pela descrição das principais características das novas formas de organização do trabalho e o modo como as empresas passam a se relacionar ao coexistirem diferentes modelos de produção. Discorre-se sobre a produção de subjetividades oriundas das formas de controle operadas no espaço de trabalho. Sob o título: *Tempos Modernos: a categoria trabalho* constata-se que os padrões de gestão e organização do trabalho assentam-se no envolvimento e

participação dos trabalhadores sustentados no discurso da cooperação, parceria e qualidade.

Na seqüência - *Da violência explícita à oculta*, trilha-se o percurso da compreensão da noção de violência em nossa sociedade. Captura-se as produções que tangenciam o fenômeno da violência às questões de saúde pública. No tocante às definições, explora o universo da violência no trabalho, priorizando a vertente da violência psicológica. A interlocução dos conceitos e temas foi permeada pela constante apreensão de não desviar o foco deste trabalho.

A seguir, dedica-se à apresentação das características do *Assédio Moral no Trabalho*: aspectos conceituais; distinções entre assédio sexual e moral; repercussões sociais e à saúde. São apresentados dados estatísticos e os arranjos teóricos em torno da prevenção e da ação sindical. A relevância que o tema adquire na área jurídica é descrita em: *O assédio moral no Direito*, a natureza jurídica, jurisprudência e legislação.

Os discursos que constituem o estrato histórico e a produção de sentido ganham espaço em: *As práticas discursivas da grande mídia*. Tateando pelo universo das palavras, sem olvidar que outros recursos de linguagem produzem sentido no cotidiano, ao afunilar a análise, discute-se a mídia impressa – o jornal e a saúde do trabalhador tratada pela mídia.

O percurso metodológico construído é descrito no capítulo 3. Sustenta nossa opção pelo estudo exploratório baseado na coleta de fontes primárias de caráter qualitativo. Descreve o método de análise do discurso que propicia a apreensão das produções de sentido nos cotidianos e das concepções circundantes na sociedade.

Os resultados apontam o surgimento do tema nos veículos de comunicação pesquisados. A terminologia assédio moral tem se firmado como relacionada ao trabalho, as explicações causais têm forte interpretação psicológica do fenômeno, acentuando o caráter individualista e privilegiando a relação pessoal. Os relatos

recolhidos nos jornais abarcam os problemas de saúde no aspecto físico, psicológico e as repercussões no trabalho.

Não poderia olvidar minha experiência profissional, atuando no CEREST/SP, tanto em deferência aos meus pares e como registro histórico dos saberes daquela época. O encontro genuíno com meus colegas, com os aprimorandos e com profissionais da área da Saúde do Trabalhador, além dos muros do Serviço, de alguma forma contribuíram e foram recuperados por mim neste estudo.

Amparada na experiência de atenção aos trabalhadores, foram os relatos das situações de humilhação e desamparo, daqueles que a mim confiaram os sofrimentos vividos, que impulsionaram o estudo do assédio moral no trabalho.

VAZ (2009, p. 203) sustenta que a ética implica refletir sobre o modo como se vai cuidar do sofrimento. Como o sofrimento aparece no espaço público e, por outro lado, como se constrói socialmente a idéia de sofrimento evitável. O reconhecimento do sofrimento e das repercussões negativas à saúde dos trabalhadores decorrentes das formas de assédio moral no trabalho, que se expressam como uma forma de violência psicológica, impulsionam este estudo visando contribuir na elucidação do fenômeno, na compreensão de suas diversas facetas e na busca das devidas medidas preventivas.

1.1. TEMPOS MODERNOS: A CATEGORIA TRABALHO

*Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão,
e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano
com a construção dos favos de suas colméias.
Mas o que distingue, de antemão
o pior arquiteto da melhor abelha
é que ele construiu o favo em sua cabeça,
antes de construí-lo em cera.*

Karl Marx

A reflexão sobre o fenômeno do assédio moral remete ao contexto de trabalho, às transformações operadas no universo do sistema de produção e às formas de gestão e organização do trabalho.

Comumente, depara-se com o discurso das rápidas transformações sociais, das novas formas de organização do trabalho, da introdução de novas tecnologias que influenciam as relações de trabalho e impulsionam as empresas a flexibilizarem o modo de produção.

Sustenta-se a tese de que o assédio moral no trabalho, nos moldes e configurações como tem sido definido, vincula-se aos modos de reorganização da economia capitalista. Esta parte do estudo visa contextualizar as principais características de reorganização do sistema produtivo, com ênfase nas estratégias que fomentam a cooperação e envolvimento da força de trabalho.

As atividades de transformação da natureza e de produção das condições materiais de sobrevivência nem sempre estiveram no fundamento da ordem e do elo social. Neste sentido, MEDÁ (2004) parte da premissa que o trabalho é uma invenção recente. Discorre sobre as sociedades não fundadas no trabalho e identifica o sentido que o trabalho adquiriu na sociedade moderna, entre os séculos XVIII e XIX, de utilidade social. Descreve a invenção do trabalho, no final do século XVIII, com Adam Smith que estabelece um instrumento de cálculo e de medição que é essencial para a base da troca. Assim, o trabalho adquire valor social como fonte de satisfação pessoal e equilíbrio, como contribuição para o avanço da sociedade e como alicerce das relações sociais.

As relações do homem com a natureza e a configuração do trabalho na sociedade também foram descritas por BARRETO (2003). A autora tece considerações sobre os sentidos do trabalho nas diferentes culturas desde as sociedades originárias. Da concepção de castigo e maldição (até o séc. XVI) foi transformado em símbolo de propriedade e produtividade com o iluminismo. Com a revolução Industrial, o trabalho passa a ser valorizado e associado ao cristianismo, tornando-se a realização terrena da obra de Deus. Eleva-se a ostentação de “‘conduta digna’, dominando os ‘prazeres da carne’, ou seja, ‘domesticando o corpo’” (p. 95).

O debate contemporâneo envolvendo a categoria trabalho e sua centralidade tem se apresentado no universo teórico como defendido por BRAVERMAN (1977). O autor

analisa as profundas mudanças no mundo do trabalho e de sua centralidade no mundo capitalista a partir do estudo dos processos de trabalho, a natureza das exigências de qualificação e o aparente declínio do trabalho qualificado, as estratégias gerenciais de controle dos trabalhadores e a extensão e natureza da resistência operária a tais estratégias.

Neste sentido, ANTUNES (1995, p.121) sustenta a dimensão essencial do trabalho: “este por sua vez desenvolve-se pelos laços de cooperação social existentes no processo de produção material, em outras palavras, o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho. É a partir do trabalho em sua cotidianidade que o homem torna-se ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas”.

O início do debate em contraposição a fundamentação da centralidade da categoria trabalho foi apresentado pela publicação de GORZ (1987, p. 11), *Adeus ao proletariado para além do socialismo*, ao sustentar que se designa trabalho à atividade assalariada e que abolição deste repercutirá no tempo livre dos indivíduos para que escolham suas próprias atividades, objetivos e obras. Afirma que “a abolição do trabalho é um processo em curso e que parece acelerar-se”.

Adquire relevância o embate teórico sobre a condição fundamental que a categoria trabalho ocupa na sociedade, o envolvimento e a participação do trabalhador nesse processo. À luz deste enfoque indaga-se sobre o que aconteceu com o trabalho e, imediatamente, depara-se com a argumentação de que o trabalho passa por uma reestruturação.

HARVEY (1996) aponta a crise do início dos anos setenta como um período de transição de um padrão de acumulação capitalista rígido para novos modos de acumulação do capital, o que denominou de “acumulação flexível”. Tece uma rede de relações entre as mudanças ocorridas no processo de produção e a diversificação dos valores de uma sociedade com o surgimento de uma prática de descartabilidade das coisas, o papel do consumo, da moda e a manipulação de opinião e gosto.

“A crise na organização fordista do trabalho, expressada pelo alto índice de absentismo e turnover, recolocou para o capital a questão da reestruturação do

trabalho, a fim de obter a adesão dos trabalhadores”, sustenta HELOANI (2006, p. 95). Essas experiências deram origem ao que se chamou, posteriormente, de “administração participativa”.

O cerne da reconfiguração é atribuído às inovações tecnológicas, novas formas de organização do trabalho e o modo como as empresas passam a se relacionar. HELOANI (2006, p. 78) “acentua que a internacionalização da produção permitiria também ao capital reorganizar o paradigma industrial, e a informática poderia ser aplicada como instrumento para assegurar a flexibilidade na linha de montagem”. O autor aborda a estruturação do pós-fordismo nos anos 80 gerando uma nova divisão do trabalho muito competitiva e intensiva em tecnologia microeletrônica. “A adesão do trabalhador aos programas de elevação de produtividade se transformou em uma questão de importância fundamental e, para obtê-la, foram criadas as novas formas de gestão da produção” (HELOANI, 2006, p. 93).

Vários tipos de sistemas de subcontratação emergiram no mundo inteiro a partir dos anos 1970, afirma ARRIGUI (1996). Destaca que o sistema de subcontratação japonês se expandiu transnacionalmente nas décadas de 1970 e 1980. A cooperação entre as empresas matrizes e as filiais subcontratadas foi idealizada com uma relação “familiar” constituindo redes de subcontratação que combinam o poder de mercado e o poder financeiro de uma grande empresa com flexibilidade.

A característica essencial desse novo paradigma tecnológico e organizacional pode ser sintetizada no princípio da flexibilidade, de acordo com HELOANI (2007a, p. 120), este não se restringe à tecnologia, “mas também a flexibilização e integração das subjetividades”.

Um novo modo de organização da produção se consagra para adequar a produção de mercadorias às determinações do regime de acumulação de capital sob os questionamentos da inadequação dos princípios tayloristas/fordistas às novas condições do mercado (ALVES, 2000).

Na medida em que se implementa o processo de flexibilização, novas exigências são requeridas aos trabalhadores, opera-se a racionalização de custos, desverticalização

produtiva, especialização das atividades econômicas, subcontratação, uso de força de trabalho temporária, jornada de trabalho parcial e jornada de trabalho modulada, muitas vezes negociadas com os sindicatos operários (ALVES, 2000).

Recorre-se à estratégia de cooperação entre chefias e trabalhadores, espera-se um tipo de trabalhador com maior iniciativa e maior capacitação, eliminação de algumas das funções de gerência e controle exercidas pelos níveis hierárquicos intermediários, anteriormente existentes. No entanto, para que tudo isto ocorra é necessário uma maior participação e envolvimento dos trabalhadores, no sentido da total identificação de seus objetivos e interesses com os da empresa. Desponta a ideologia da “parceria” e da “qualidade” e os programas de qualidade total, juntamente com o alto nível de desemprego, se destacam enquanto instrumentos de convencimento e cooptação dos trabalhadores utilizados pelas empresas (HELOANI, 2007a; ANTUNES, 1995).

Foi nos anos 1990, entretanto, que a reestruturação produtiva capitalista desenvolveu-se intensamente em nosso país, através da implantação de vários receituários oriundos da acumulação flexível e do ideário japonês, institui um fluxo de produção para atender as demandas, eliminando os estoques e os desperdícios e uma economia significativa dos elementos da produção. São implementadas as práticas de gestão, como *just-in-time*, *kanban* e círculos de controle de qualidade, que pressupõem a polivalência, o predomínio do trabalho em grupo e que o trabalhador domine o processo de produção (ANTUNES, 1995, 2002-2003; HELOANI, 2006, 2007a).

O processo de reestruturação produtiva acirra a competitividade entre os próprios colegas de trabalho, altera a saúde dos trabalhadores e modifica a organização do trabalho no que se refere ao ritmo, demanda, formação dos trabalhadores e disciplina no local de trabalho (ASSUNÇÃO, 2003).

Os princípios da administração oriundos do ideário japonês definem um paradigma de intensificação da produção flexível, com séries curtas e diversificação das tarefas,

implementação do processo de qualidade total, redução de níveis hierárquicos utilizando-se das formas de subcontratação e de terceirização da força de trabalho (HIRATA, 1993).

A introdução das concepções do Modelo Japonês de organização do trabalho repercute nas formas de participação do trabalhador. São utilizadas estratégias para fomentar a cooperação e envolvimento da força de trabalho (MONTEIRO & GOMES, 1998). Estas novas estratégias diferem substancialmente do paradigma do racionalismo científico, adotado no desenvolvimento das primeiras grandes empresas industriais, com sistemas de produção baseados no conceito de linha de produção.

Importante recuperar que os princípios da organização científica do trabalho, método desenvolvido por Taylor nas primeiras décadas do Séc. XX, consistem na desagregação de cada tarefa nos seus movimentos físicos elementares para serem cronometrados, o que foi designado de estudo de tempos e movimentos, na atribuição de apenas uma tarefa para cada trabalhador, na divisão das tarefas de concepção e planejamento e na individualização de cada posto de trabalho (GRAÇA, 2002). O discurso de cooperação objetiva alcançar a eficiência e o aperfeiçoamento de pessoal, desta forma “a internalização da cooperação mútua, no nível das mudanças de atitudes mentais, converte-se no método científico” (HELOANI, 2006, p. 20).

A ideologia Taylorista-Fordista concebe cada trabalhador fazendo repetidamente tarefas extremamente simples, sendo que aplicação do método científico visa encontrar a única e melhor maneira de realizar o trabalho, para tanto são selecionados aqueles que melhor desempenharão a tarefa nos métodos de organização do trabalho taylorista (padronização das tarefas, separação entre planejamento e execução e grande especialização do trabalho), introduzindo a esteira rolante automatizada na linha de produção e produzindo em larga escala produtos padronizados (em série), implicou no aumento extraordinário da produtividade do trabalho e na redução dos custos unitários de produção.

Com efeito, expandiu-se a implementação das bases do Modelo Japonês de organização do trabalho convivendo paralelamente com a manutenção dos modelos

Taylorista-Fordista, já incorporados nas estruturas organizacionais. Ao trabalhador, no que se refere ao envolvimento com o trabalho, este novo referencial representou o aumento dos mecanismos de discriminação e violência no trabalho.

Os padrões de gestão e organização do trabalho, cujos princípios orientam-se no “modelo japonês de produção”, assentam a participação dos trabalhadores utilizando-se daquilo que HELOANI (2007a, p. 144) chamou de “padronização das subjetividades e regulação de conflitos nos círculos de controle de qualidade”. HIRATA e ZARIFIAN (1991, p. 181) denominaram de “autonomia controlada”, pois os círculos de qualidade e as fórmulas organizacionais equivalentes são mecanismos institucionalizados que controlam o papel do coletivo de trabalho. “Por exemplo: os operários têm um direito legítimo de participação na inovação. Mas, inversamente: tudo concorre para a mudança desse direito em dever”.

Estudos, desenvolvidos no Brasil, tecem um panorama sobre os aspectos mencionados. ARAÚJO et al. (2004), ao indicar as modificações ocorridas no setor têxtil, descreve a acentuada perda de postos de trabalho, a importante incorporação de novas tecnologias, a transferência de mulheres para os postos de trabalho não modernizados, chamado de guetização dos postos, a permanência de práticas obsoletas, tipicamente tayloristas, e tecnologias avançadas, principalmente no setor de qualidade.

No setor bancário, os estudos de SEGNINI (1998) relatam uma série de mecanismos de discriminação presente no dia-a-dia de trabalho, uma vez que ocorreu a intensificação da exploração sobre o trabalho feminino, o aumento da competição entre os próprios colegas e exigência da capacidade de competir. São impelidos a se tornarem “parceiros”, “colaboradores”, “sócios” dos bancos e das instituições financeiras.

No entorno da reestruturação produtiva verifica-se a incorporação dos diferentes modelos de organização do trabalho que elucidam o cenário atual das relações de trabalho no Brasil. Para FRANCO e DRUCK (1998, p. 66), “no âmbito do

movimento mundial de reestruturação produtiva, a adoção de práticas de gestão ‘modernas’ – tal como a terceirização disseminada e extensiva mesmo à operação e manutenção de setores industriais de alto risco – tem resultado, por um lado, na precarização das condições de trabalho, na fragilização das ações coletivas e de resistência individual, em condições de segurança industrial mais vulneráveis e em sujeição aos agravos à saúde, pelo menos em alguns contextos”.

O processo de internacionalização conduziu ao desenvolvimento de culturas organizacionais híbridas (HELOANI, 2006). O autor (2007a, p. 116), citando HIRATA (1992), destaca que os modelos de gestão industrial não são universais, pois não existe uma estrutura industrial única ou mesmo hegemônica em todos os ramos e regiões.

Seguindo a mesma argumentação deparamo-nos com as assertivas de HARVEY (1996) ao apontar que as formas organizacionais flexíveis convivem com os modos de produção fordista e com os sistemas de produção mais tradicionais. SEGNINI (1998) também assiste que a principal característica da reestruturação produtiva é a heterogeneidade. BERNARDO (2009) sustenta que não há a substituição de um modelo por outro, ocorre o aprimoramento do modo de organização do trabalho incorporando a inteligência e contemplando o conhecimento dos trabalhadores.

Os desdobramentos deste cenário, no que tange à saúde dos trabalhadores, nos remetem às palavras de RIBEIRO (1999, p. 36), “persistem muitos aspectos do ‘velho’ nesse mar de pós-modernidade e globalização. ‘Velhos’ são os princípios, os objetivos e as conseqüências do capitalismo, como a exploração do trabalho, o acúmulo do capital, o desemprego crescente, a doença e a morte antes do tempo, agora também por doenças menos visíveis, mais sutis, que atingem o corpo e a mente dos trabalhadores de outras maneiras”.

As organizações adquirem um modo de operar de acordo com o momento histórico e social em que se constituem, portanto o que existe numa sociedade é produto desta sociedade. Capturam as mudanças sociais e as replicam via cultura organizacional

atuando no imaginário, sem olvidar seus propósitos. As organizações modernas adquirirão papel central na sociedade por meio da qual as relações sociais vão se estabelecer.

A relação com o trabalho ou com o lugar do trabalho tende a se tornar a principal referência dos indivíduos ou, de outra forma, as organizações modernas – no contexto citado – assumem voluntariamente o papel de fornecedores de identidades tanto social quanto individual, contaminando o espaço do privado e buscando estabelecer com o indivíduo uma relação de referência total (FREITAS, 2000, p. 09).

A autora considera que as organizações são espaços de comportamentos controlados e o controle do social repercute invariavelmente no controle da identidade. O atual sistema organizacional privilegia a agilidade, rapidez e força, alicerçado na magnitude da “flexibilidade” que dá o tom do moderno, vivo e válido.

Por sua vez, SENNET (2001, p. 53), relata que “a palavra ‘flexibilidade’ entrou na língua inglesa no século quinze. Seu sentido derivou originalmente da simples observação de que, embora a árvore se dobrasse ao vento, seus galhos sempre voltavam à posição normal.” O autor continua destacando que “as práticas de flexibilidade, porém, concentram-se mais nas forças que dobram as pessoas”.

As formas exercidas do poder se sofisticam abarcando a dimensão psicológica de dominação. Para PAGÈS (1993, p. 51) “o exercício do poder não consiste em ordenar, tomar decisões, mas delimitar o campo, estruturar o espaço no qual são tomadas as decisões”. O autor considera que as organizações estabelecem regras e definem o campo de relações de cada indivíduo. A eficácia do sistema depende da adesão dos indivíduos.

As empresas capitalistas modernas são gerenciadas a partir de um sistema de princípios cuja aplicação concreta requer a adesão dos indivíduos e possibilita a interpretação das diretrizes. Essa passagem da gestão através de ordens para gestão através de regulamentos é uma característica fundamental das novas formas de poder (PAGÈS, 1993, p. 49).

O autor denomina de organizações hipermodernas aquelas que exigem o desenvolvimento do processo de mediação, os trabalhadores compreendem os

princípios da ação e não são meros reprodutores de tarefas, aderindo ao trabalho. Este tipo de organização mantém o controle sob sua orientação, atuando sobre a dominação psicológica da organização dos trabalhadores e um sistema decisório de autonomia controlada. Assegura-se o controle no nível político, econômico, ideológico e psicológico.

LIMA (2009, p.132) conclui em seus estudos que “as novas formas de gerenciamento de pessoal não trouxeram os benefícios propalados pelos quais faziam sua apologia. (...) Que as empresas contemporâneas mudaram o foco de suas políticas, deixando de privilegiar o corpo produtivo do trabalhador para buscar o controle de sua subjetividade”. A autora conclui que as empresas valorizam:

“o ‘trabalho em equipe’, ‘ênfase na comunicação’, na ‘igualdade’, na ‘liberdade de expressão’, na ‘transparência’, na ‘participação’, no ‘reconhecimento’, além do estímulo à ‘criatividade’ e à ‘iniciativa’. Mas tudo isso sem negligenciar a importância de estabelecer ‘metas agressivas’ e a ‘premiação’ daqueles que apresentarem melhor desempenho” (LIMA, 2009, p.138).

Na mesma perspectiva, BERNARDO (2009) analisa que a sedução expressa no discurso empresarial para alcançar a participação modela o comportamento dos trabalhadores, além disso, predomina um discurso que todos os colaboradores são iguais e, conclui, ocorre um processo de cooptação por medo de perder o emprego ou de não ascender na empresa. As mudanças tecnológicas, econômicas e organizacionais operam na constituição da atividade psicológica do sujeito.

Atualmente, cresce o interesse dos dirigentes das empresas em relação aos aspectos mentais e psíquicos dos trabalhadores, conforme assevera LIMA (2009), com a finalidade de manter o controle e adquirir a adesão dos mesmos às metas empresariais. A autora não se afasta da compreensão que as demandas do trabalho convocam mais a subjetividade no trabalho.

O sistema produtivo descrito estabelece parâmetros sobre a tessitura organizacional que atinge a maioria dos trabalhadores, principalmente inseridos no mercado formal de trabalho, e possibilita compreender em que contexto ocorre o assédio moral.

1.2 Da Violência Explícita à Oculta

*Naturalizar quer dizer tratar algo como normal
como dado e como parte do dia-a-dia
tão óbvio quanto o sol da manhã e a chuva da tarde
MJ Spink e P Spink*

A análise das situações de violência praticadas nos locais de trabalho focaliza o assédio moral como representação da violência psicológica. NOBRE (2007, p. 87) aponta que “no Brasil, estudos sobre violência não têm privilegiado a análise da contribuição do trabalho, apesar da sua inegável importância para o entendimento e enfrentamento deste fenômeno em nosso país”.

De acordo com a autora, as dimensões da violência no trabalho compreendem:

“os casos de mortes no trabalho decorrentes da violência explícita, urbana, expressão das desigualdades sociais, da miséria e da pobreza – majoritariamente homicídios em ocupações específicas como policiais militares, vigilantes, motoristas de ônibus e táxis, vendedores; e acidentes de trânsito, especialmente atropelamentos. A segunda consiste na violência estrutural resultante das relações de poder desiguais entre trabalhadores e empregadores, nas empresas. Estes, ao manter condições precárias e inseguras de trabalho e relações de trabalho autoritárias, ao privilegiar demandas econômicas, de produtividade e lucratividade, colocam a vida dos trabalhadores em plano secundário, resultando em acidentes de trabalho no exercício de suas atividades e funções. Uma terceira forma de violência, também estrutural, é aquela relacionada ao trabalho precário; sem garantias sociais ou materiais; sem salários; sem qualificação; sem meios de investimento; sem perspectivas de mobilidade social; este também se mistura à pobreza, às condições de vida precárias, de tal sorte que torna difícil estabelecer a direção e a temporalidade da causalidade” (NOBRE, 2007, p. 126).

Com bastante destaque na imprensa em geral, constatamos a situação dos canavieiros como um exemplo do que representa a violência no trabalho nos dias atuais. ALVES (2006), ao indagar, em seu artigo, Por que morrem os cortadores de cana?, relata o aumento da produtividade no trabalho, duas vezes superior a da década de 80, descreve o processo de trabalho e conclui que fica fácil entender porque morrem estes trabalhadores rurais: em virtude do excesso de trabalho.

Entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho devem ser ressaltados o aumento das agressões e episódios de violência contra o trabalhador no seu

local de trabalho, traduzido pelos acidentes e doenças do trabalho; violência decorrente de relações de trabalho deterioradas, como no trabalho escravo e envolvendo crianças; a violência ligada às relações de gênero e ao assédio moral, caracterizada pelas agressões entre pares, chefias e subordinados (BRASIL, 2004, p. 8).

Na conceituação de CHAUI (1995), violência é tudo aquilo que reduz um sujeito à condição de objeto e é percebida como exercício da força física e da coação psíquica para obrigar alguém a fazer alguma coisa contrária a si, contrária a seus interesses e desejos, contrária ao seu corpo e à sua consciência, causando-lhe danos profundos e irreparáveis, como a morte, a loucura, a auto-agressão ou a agressão aos outros.

Trata-se, portanto, de reconhecer a opressão e pressão constantes, os comportamentos hostis, as situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho como formas de violência, no âmbito das relações interpessoais, que desestabilizam emocionalmente o trabalhador. Considera-se que:

A violência física, brutal e explícita do trabalho, ao retroceder, desvelou outra violência que incide mais sobre o psiquismo e a afetividade, uma violência sutil, imaterial, não objetiva e pouco percebida pelas próprias vítimas, violência que se revela sob a forma de sintomas, transtornos e doenças de sistemas e órgãos de relação. Esta violência sutil do trabalho, portanto, não é uma questão nova, mas uma questão desvelada. Ocultada, ignorada, subestimada, talvez, pela grandeza e exacerbação anterior da outra, ela sempre esteve presente em todo o curso do capitalismo industrial. São fenômenos que comprometem a saúde coletiva e expressam contemporaneamente este tipo de violência da sociedade de expropriação do trabalho (RIBEIRO, 2002, p. 51).

Neste sentido, a violência praticada no trabalho caracteriza-se por “qualquer ação, todo incidente ou comportamento que não se pode considerar uma atitude razoável e com a qual se ataca, prejudica, degrada ou fere uma pessoa dentro do ambiente de seu trabalho ou devido diretamente ao mesmo” (KHALEF, 2003, p. 14).

No estudo de SCHRAIBER et al. (2006) sobre violência e saúde, no qual analisam estudos científicos recentes sobre o assunto, observam não haver menção às questões de violência do trabalho.

Em síntese, aduzimos que o assédio moral no trabalho se apresenta como uma modalidade de violência psicológica. As pesquisas apontam que, tanto no contexto

nacional como internacional, a violência psicológica permanece um tema relativamente negligenciado nas pesquisas – se comparado à violência física e sexual (SCHRAIBER et al., 2007).

A definição da Organização Mundial de Saúde (1998), citada por SILVA et al., (2007), referente à violência psicológica ou mental caracteriza-a como uma ofensa verbal de forma repetida, reclusão ou privação de recursos materiais, financeiros e pessoais. Estas ofensas abalam a auto-estima, segurança e confiança em si mesma. Os autores indicam que este tipo de violência deve ser analisado como um grave problema de saúde pública, pois a violência psicológica causa graves problemas de natureza emocional e física. MINAYO (2006b) inclui o ato de assediar sexualmente ou moralmente como uma violência social.

Para não incorrer em reducionismos, reforça-se que o fenômeno da violência em nossa sociedade e, em específico, no espaço de trabalho não se encerra nas questões relativas ao assédio moral. Não obstante tenha este adquirido visibilidade e repercussão na sociedade, trata-se de um fenômeno que constitui o tecido social e se entrelaça com os outros condicionantes sociais.

A relevância da violência como elemento da vida social, suas diferentes manifestações e características, impõe a necessidade de manifestar que não há qualquer forma de violência que possa ser qualificada como de menor gravidade ou importância. Neste sentido, ao se eleger, como objeto deste estudo, a violência psicológica, expressa no assédio moral, não instituímos um caráter valorativo para confrontá-lo com outras manifestações da violência que se alojam no plano micro-social e expandem para o macro-social.

1.3 O Assédio Moral

O que mata um jardim não é o abandono.

O que mata um jardim é esse olhar

De quem por ele passa indiferente.

Mário Quintana

Recorremos à obra de Brodsky, lançada em 1976 nos Estados Unidos da América, noticia-se o uso da expressão “trabalhador assediado”. No início da década de 80, o

professor Heinz Leymann realiza estudos sobre o comportamento hostil dos trabalhadores nos locais de trabalho. Leymann publica, em 1993, o livro intitulado “Mobbing – Psychological Terror at Work”, que teve grande repercussão na Alemanha e França, despertando o interesse da sociedade pelo tema (EINARSEN et al., 2003).

O termo *mobbing* foi empregado pela primeira vez pelo etologista Konrad Zacharias Lorenz (1903-1989) para definir o comportamento de certos animais. O pesquisador foi premiado com o Nobel de Medicina e Fisiologia, em 1973, devido aos seus estudos sobre o comportamento animal e por ter criado, com outros cientistas, uma nova ciência, a Etologia, que faz o estudo comparado do comportamento dos animais.

Em 1972, o médico sueco Peter Paul Heinemann, interessado no comportamento hostil em crianças na escola, utilizou da etologia o termo *mobbing* para descrever comportamentos destrutivos de pequenos grupos de crianças dirigido contra uma única criança. A partir da década de oitenta, o médico psiquiatra alemão, radicado na Suécia, Heinz Leymann, denominou o fenômeno de psicoterror ao encontrar o mesmo tipo de comportamento hostil em trabalhadores nos locais de trabalho. (LEYMANN, 1996; EINARSEN et al., 2003; HIRIGOYEN, 2005a).

O autor destaca que desde o início da década de 80, quando utilizou o termo *mobbing*, muitos estudos têm sido desenvolvidos a fim de conhecer mais sobre este fenômeno. A maioria dos estudos foi realizada nos países escandinavos. No entanto, há investigação em curso em diferentes países, tais como: Noruega, Finlândia, Alemanha, Áustria, Hungria e Austrália (LEYMANN, 1996).

A publicação do livro “*Bullying at Work*”, da jornalista britânica Andrea Adams, em 1992, o fenômeno do *bullying* no local de trabalho ganha visibilidade na Inglaterra. A autora divulga via rádio (BBC - British Broadcasting Corporation), uma série de programas temáticos em que difunde a problemática que passou a fazer parte da agenda política e seguida de perto pela atenta opinião pública britânica.

Na Itália, em 1996, foram desenvolvidos os primeiros estudos sobre assédio moral pelo pesquisador alemão, Harald Ege, lá radicado. Foi fundada em 1996 a PRIMA “Associazione contro Mobbing e Stress Psico-Social”, trata-se da primeira Associação Italiana contra Mobbing e Psicossocial Estresse. Na Alemanha, na Universidade de Frankfurt, são realizadas pesquisas sob a tutela do professor Dieter Zapt (HIRIGOYEN, 2005b).

A Organização Mundial do Trabalho (OIT), em 1998, divulga em seu relatório as múltiplas formas de violência no trabalho, analisando as principais orientações legislativas, assim como as ações integradas na prevenção e combate ao fenômeno (CHAPPELL & DI MARTINO, 2000).

Este fenômeno tem sido descrito em diferentes países com as seguintes denominações: *harcèlement moral*, na França; *molestie psicologiche*, na Itália; *bullying*, *bossing*, *harassment* (tiranizar), na Inglaterra, Austrália e Irlanda; *mobbing* (molestar), nos Estados Unidos, Países nórdicos, bálticos e da Europa Central; *murahachibu* (ostracismo social), no Japão; *coacção moral*, em Portugal; *acoso moral*, *acoso psicológico ou psicoterrorismo*, nos países hispânicos e *assédio moral*, *assédio psicológico*, *mobbing*, no Brasil.

Com a justa referência, destacamos as obras da psicoterapeuta de família, psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoven que escreveu *La harcèlement moral*, traduzido para o português como *Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano* (2000) e, também, *Malaise dans le travail*, como *Mal-estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral* (2002). Estas publicações são citadas na quase totalidade dos estudos produzidos no Brasil referentes ao assédio moral no trabalho, sendo que a partir destas o tema ganhou grande visibilidade.

O interesse pelo estudo do assédio moral é recente no Brasil e ganha visibilidade a partir da dissertação de mestrado de BARRETO (2000), intitulada *Uma jornada de humilhações*, na qual realizou ampla pesquisa junto a 2072 trabalhadores de 97

empresas de grande e médio porte dos setores químico, farmacêutico, plástico e similar, de São Paulo e região. A autora lança, em 2003, o livro *Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações* e, em 2005, defende o doutorado intitulado: *Assédio moral: a violência sutil – análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil*. Estas obras constituem referências obrigatórias para o estudo do tema no Brasil.

Remonta-se ao artigo *Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso das organizações* de FREITAS (2001), para inaugurar a produção acadêmica, no Brasil, referente ao assédio moral nas organizações (FREITAS et al., 2008).

Reportamo-nos a LEYMANN (1993), psicólogo pioneiro nas pesquisas do assunto, para descrever as situações de hostilidade no trabalho. O autor introduziu o conceito de *mobbing*, que deriva do verbo inglês *to mob*, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir, sitiar e do substantivo *mob*, que significa multidão, turba.

Mobbing ou terror psicológico no trabalho envolve hostilidade e comunicação antiética, que seja dirigida de maneira sistemática a um ou mais indivíduo, principalmente para um indivíduo, que, devido ao *mobbing*, é colocado em uma posição de desamparo e, assim mantido, caracteriza atos de *mobbing*. Estas ações ocorrem freqüentemente (pelo menos uma vez por semana) e durante um longo período de tempo (pelo menos seis meses de duração). Devido à alta freqüência e longa duração de comportamento hostil, este mal resulta em considerável miséria mental, psicossomática e social (LEYMANN, 1993, p. 28).

HIRIGOYEN (2005b, p. 78) sustenta que a origem do termo *mobbing* remete a um fenômeno de grupo. O conceito foi amplamente difundido e, atualmente, “corresponde às perseguições coletivas e à violência ligada à organização”.

Concomitantemente, o conceito de *bullying* passou a ser utilizado, principalmente na Inglaterra. O termo depreende-se do verbo *to bully*, cuja definição significa tratar com desumanidade, com grosseria, por sua vez, *bully* é a pessoa grosseira e tirânica. A terminologia foi utilizada primeiramente pelo psicólogo Lazarus em 1984, nos estudos sobre estresse social (LAZARUS e FOLKMAN, 1984).

HIRIGOYEN (2005b, p. 79) esclarece que

falava-se de *bullying* essencialmente para descrever as humilhações, os vexames ou as ameaças que certas crianças ou grupos de crianças infligem a outras. Depois o termo se estendeu às agressões observadas no exército, nas atividades esportivas, na vida familiar, em particular com relação a pessoas de idade, e, evidentemente, no mundo do trabalho.

As noções de ameaças, agressões e maltratos acopladas às duas expressões as aproximam como sinônimos no uso corrente. Essa tendência de considerá-las semelhantes aparece nos estudos de EINARSEN et al., (2003). CHAPPEL e DI MARTINO (2006) consideram que a primeira distinção conceitual entre *bullying* (principalmente referentes às situações de assédio realizada por indivíduo) e *mobbing* (principalmente abrangendo situações de assédio por um grupo) tende para uma assimilação conceitual.

A psiquiatra Marie-France HIRIGOYEN (2005b) priorizou em sua obra a estudo de cada expressão atenta às diferenças culturais e organizacionais dos países. Sustenta que há necessidade de se utilizar o termo exato e sintetiza:

- o termo *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física;
- o termo *bullying* é mais amplo que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional;
- o *assédio moral* diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência (HIRIGOYEN, 2005b, p. 85).

A autora descreve o assédio moral no trabalho 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 (HIRIGOYEN, 2005a, p.65)

O estudo de BARRETO (2000) apresenta o assédio ou a violência moral como aquele que acontece dentro do local de trabalho, ao longo da jornada, de forma

repetitiva contra o trabalhador, colocando-o numa situação constrangedora, vexatória por parte do superior hierárquico. Segundo a autora, ele caracteriza-se por relações desumanas, antiéticas.

O conceito de assédio moral no trabalho também é definido como:

é uma conduta abusiva, intencional, freqüente e repetitiva, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (FREITAS et al., 2008, p. 37).

No Brasil, o termo utilizado na área acadêmica e entre os atores sociais, difundido por BARRETO (2000; 2005), é assédio moral, seguindo o modelo francês de HIRIGOYEN (2005a,b), descrito como ataques repetitivos e intencionais de uma pessoa ou grupo a uma ou mais pessoas, para atormentá-la, prejudicá-la e provocá-la, com efeitos nocivos à saúde. Para a autora, a palavra moral empregada tem um duplo sentido: sinaliza as agressões de natureza psicológica e as noções de bem e mal definidas culturalmente.

BRADASCHIA (2007, p. 57) conclui que o tema assédio moral não é consensual e defende que:

a definição proposta por LEYMANN (1996) é a que delimita mais claramente uma ação de assédio moral, operacionalizando a situação de acordo com o tempo de duração, freqüência da ocorrência e forças desbalanceadas dos atores envolvidos. De fato, a definição adotada por Leymann é a mais citada nas pesquisas encontradas e nos trabalhos científicos que se propõem a identificar e quantificar a real ocorrência desta violência organizacional.

No que tange aos aspectos filosóficos do termo, BIRMAN (2005) nos instiga discorrendo sobre a notoriedade pública que a palavra assédio ganha na atualidade. Afirma que o termo está presente nos jornais, nas revistas e no discurso cotidiano e inflacionou o imaginário contemporâneo, pois nunca se falou tanto em assédio. O autor sustenta que se evidencia a imprecisão conceitual no seu uso discursivo:

o próprio funcionamento dessa lógica inflacionária, que regula a sua franca utilização discursiva, provoca, em contrapartida, uma imprecisão evidente no

campo semântico da palavra assédio, de maneira que o sentido em pauta torna-se quase evanescente e sem fronteiras bem-traçadas. Se quase tudo pode ser denominado de assédio, com efeito, fica bastante difícil dizer que sentido e que conceito estão em causa no uso ostensivo deste significante (BIRMAN, 2005, p.30).

Para fins desta pesquisa utiliza-se a expressão assédio moral, em virtude do alastramento e aceitação que o termo alcançou nos diferentes espaços sociais.

1.3.1 Distinções entre Assédio Sexual e Assédio Moral

O primeiro país a legislar sobre o assédio sexual foi o Estados Unidos da América, na década de 70. No Brasil, o assédio sexual passou a ser crime, previsto na Lei 10.224, de 15 de maio de 2001². Trata-se de uma definição legal que traz em seu bojo alguns termos típicos, quais sejam: obter vantagem, favorecimento sexual, por superior hierárquico e exercício de emprego, cargo ou função. Independe se o exercício do emprego é público ou privado, o importante é que haja o favorecimento ou a vantagem sexual. Este é o ponto fundamental, ou seja, deve estar presente o intuito sexual.

O assédio sexual caracteriza-se por ser uma ameaça, consiste na ação imposta sem reciprocidade. Refere a uma situação de poder no sentido de cercar. Leva à rejeição ou à submissão do empregado e cria um meio hostil, intimidatório, humilhante.

Em relação ao assédio moral identifica-se uma violência multilateral, continuada, que visa excluir a vítima do mundo do trabalho, seja forçando-a a demitir-se, a aposentar-se precocemente, como também a licenciar-se para tratamento de saúde. No assédio moral, o agressor pode utilizar-se de gestos obscenos, palavras de baixo calão para agredir a vítima, destruindo pouco a pouco sua auto-estima e identidade sexual. Mas, diferentemente do assédio sexual, cujo objetivo é dominar sexualmente

² **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**, através da alteração no dispositivo do artigo 216 do Código Penal, ficando assim sua redação:

Artigo 216 A - Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

a vítima, o assédio moral é uma ação estrategicamente desenvolvida para destruir psicologicamente a vítima e com isso afastá-la do mundo do trabalho.

Para GUEDES (2003), o assédio moral pode se confundir com o assédio sexual, pois se fundam em mentiras, cooptações, corrupções, repetitividade do ato que constrange e relações hierárquicas assimétricas. Quando o assédio sexual não é consumado o autor da violência passa a assediar moralmente, forçando a (o) trabalhadora (o) a pedir demissão.

NASCIMENTO (2004) pontua que o assédio moral possui natureza psicológica, enquanto que o outro possui natureza sexual. Sintetizando, pode-se afirmar que no assédio sexual o objetivo é o favor sexual enquanto que no assédio moral é a exclusão da vítima do mundo do trabalho.

1.3.2 Características do Assédio Moral

1.3.2.1 O Assédio Moral é Multilateral

No caso do assédio moral o agressor é freqüentemente, mas não necessariamente, o chefe. Segundo HIRIGOYEN (2005a) o assédio moral pode decorrer do comando hierárquico (vertical), de colegas da mesma hierarquia funcional (horizontal), da omissão do superior hierárquico diante de uma agressão (descendente), ou caso raro, quando o poder, por alguma razão, não está com o comando superior e sim nas mãos do subalterno (ascendente). Mas quem detém o poder pode mais facilmente abusar dele, quando, no nível gerencial, são estimulados comportamentos e atitudes de abuso de poder, mau gerenciamento e descumprimento de normas e acordos.

Verifica-se que aquele que assedia busca desestabilizar a sua vítima. Por isso mesmo, consiste em um processo continuado, ou seja, um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. Em regra, é sutil, pois a agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador.

1.3.2.2 A Exteriorização do Assédio Moral

As atitudes hostis que decorrem da situação de assédio moral não podem ser descritas de forma taxativa. No entanto, seguindo a categorização dos autores (HIRIGOYEN, 2005b; FREITAS et al., 2008; SOBOLL, 2008) agrupamos em quatro aspectos:

1. **Deteriorização proposital das condições de trabalho:** rigor excessivo, confiar tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, ameaças, exploração de fragilidade psíquicas e físicas, limitação ou coibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador, obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas, ausência de serviço e tarefas impossíveis ou de difícil realização, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, solicitação de trabalhos urgentes para depois jogá-los no lixo ou na gaveta, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho.
2. **Isolamento e recusa de comunicação:** recusam contato, é posta em separado, ignoram a presença, interrompida constantemente, recusa de pedido de entrevista, silêncio forçado.
3. **Atentado contra dignidade:** fofocas, exposição ao ridículo (impor a utilização de fantasia), zombarias de deficiências, ironias e sarcasmos, críticas à vida privada, comportamentos obsessivos e vexatórios, suspiros, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista.
4. **Violência verbal, física ou sexual:** ameaças de violência física, agressões, gritos, espionagem, invasão na vida privada. Humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironias, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo.

O assédio tem lugar através de procedimentos da comunicação não-verbal: suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo, é frequentemente utilizada pelo agressor. A humilhação "é um sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro. É sentir-se ninguém, sem valor, inútil" (BARRETO, 2000, p. 218).

HELOANI (2004, p. 05) considera que "geralmente o assédio moral nasce com pouca intensidade, como algo inofensivo, pois as pessoas tendem a relevar os ataques, levando-os na brincadeira; depois, propaga-se com força e a vítima passa a ser alvo de um maior número de humilhações e de brincadeiras de mau-gosto". É no interior destas explicações que podemos perceber a lógica que permeia às situações de assédio moral no trabalho, ou seja, atormentar mentalmente o trabalhador de modo a culpabilizá-lo pelo adoecimento, através de explicações pejorativas e individualizantes.

Na área sindical, observa-se intensa discussão em torno do assédio moral no trabalho. São realizadas campanhas de informação, preparação de materiais informativos, organização dos trabalhadores para defender seus direitos. O anexo 1, apresenta a lista de materiais produzidos na área sindical para orientar os trabalhadores sobre o tema, pesquisados a partir da palavra-chave: cartilha sobre assédio moral.

1.3.2.3 Situações Agravantes para Ocorrência do Assédio Moral

Diversas situações são descritas na literatura como favorecedoras do assédio moral MENEZES (2002):

- 1) Em circunstâncias em que o empregado ou a empregada gozam de estabilidade ou de alguma garantia no emprego. Nesses casos, é perpetrado através da discriminação; rigor excessivo; provocações; inação forçada; serviços

superiores às forças do trabalhador, vexatórios ou distintos daqueles relacionados às suas funções;

- 2) No caso de ação movida pelo trabalhador contra o patrão, quando este não é demitido, não raro passa o empregador ou seu preposto a infernizar a vida do demandante, através de uma infinidade de expedientes, sendo ainda muito freqüente a preterição em promoções, rebaixamento de função, retorno àquela anteriormente exercida, etc;
- 3) Demissão, antecedida de atos humilhantes (sala trancada, pertences pessoais na porta, gavetas esvaziadas, repreensão pública, circular interna), culminando um procedimento de assédio já em curso;
- 4) Colocar o empregado em relação a quem se nutre uma antipatia, a trabalhar em espaço exíguo, e/ou mal iluminado;
- 5) Tarefas e objetivos irrealizáveis. Empresas com metas de produtividade que, inalcançadas, acarretam “brincadeiras”;
- 6) Ameaças constantes de dispensa, coletiva ou individual; comentários desabonadores, irônicos ou sarcásticos;
- 7) Superior hierárquico que põe sempre em dúvida o trabalho e a capacidade do trabalhador;
- 8) Determinado chefe que trata seus subordinados rudemente, com sistemáticas agressões verbais;
- 9) Empregado que é vítima de comentários contínuos de ordem sexual, racial ou social;
- 10) Retorno de empregado após período de licença médica ou de outra natureza, especialmente quando de longa duração. O empresário, seus gerentes e chefes, não raro, buscam se descartar desse “problemático” trabalhador, por meio da transferência de funções e de local de trabalho e congelamento funcional, entre outros procedimentos.
- 11) Falsas alegações de assédio moral de quem procura, disfarçadamente, desestabilizar, desmoralizar um colega ou um superior hierárquico.

BERNARDO (2009) relata que os trabalhadores de uma das empresas pesquisadas, em seu estudo de doutorado, referiram diversas vezes às situações de violência psicológica, assédio moral e humilhações como práticas cotidianas no trabalho. Relata que uma forma de humilhação referida no estudo foi a prática de discutir os erros coletivamente, em reuniões com os trabalhadores.

1.3.2.4 Incidência em Mulheres

Não obstante vários estudos apontarem que as mulheres são mais assediadas que os homens (HIRIGOYEN, 2005b; BARRETO, 2003), a falta de uma metodologia única afeta a comparação entre pesquisas e resultados.

Apesar da maioria das pesquisas corroborarem a idéia de que as mulheres são as vítimas mais freqüentes de uma situação de assédio moral, é preciso tomar cuidado ao se fazer esta afirmação, uma vez que os homens são tradicionalmente mais contidos ao assumirem ser frágeis, especialmente no ambiente de trabalho. Portanto, não se sabe se estes estudos refletem a realidade, ou seja, as mulheres são as maiores vítimas ou se, simplesmente, os homens são mais reservados e avessos a assumirem sua fragilidade e a falarem sobre isto (BRADASCHIA, 2007, p. 109)

HELOANI (2004) tece considerações sobre o impacto que o assédio moral tem para os homens, uma vez que a situação macula a identidade masculina.

Em um tipo de agressão que, como já vimos, é paulatina e quase-invisível, não raro quando a vítima se apercebe da situação o fenômeno destrutivo já se estabeleceu, o que a leva a um processo depressivo em que não encontra mais forças e em relação a que nem mesmo possui ânimo para reagir. Essa atitude de aparente passividade, ou melhor, de ausência de ação, dentro de nossa cultura machista e preconceituosa é vista mais como um atributo feminino do que masculino o que piora o quadro depressivo da vítima, pois rebaixa ainda mais sua auto-estima, ferindo sua identidade masculina. Assim, no caso masculino, tornar pública a sua humilhação associa-se a admitir sua impotência diante dos fatos, o que se lhe configura como o “fundo do poço”, o auge de sua forçada degradação. Daí ocorrerem somatizações como úlcera, disfunções sexuais, eternas cefaléias etc. (HELOANI, 2004, p. 06).

Corroborar com tais assertivas BARRETO (2003, p. 205), quando analisou que “a dor masculina é desesperadora”. Efetivamente se constata que a dor e o sofrimento,

independente do gênero, alteram a perspectiva de vida, afetam a família, atingem a subjetividade do indivíduo como veremos no item seguinte.

1.3.3 Repercussões à Saúde e Sociais

1.3.3.1 Repercussões à Saúde

As conseqüências advindas do processo de assédio moral tornaram-se importante tema de estudo e investigação. O assédio moral no trabalho é uma experiência subjetiva que acarreta danos à saúde do trabalhador, principalmente à sua saúde mental, onde predominarão estresse e ansiedade, depressões e distúrbios psicossomáticos. Segundo HIRIGOYEN (2005b), em sua pesquisa na França, 69% dos assediados apresentavam estados depressivos graves que justificavam acompanhamento médico, por significar risco de suicídio.

FREITAS et al., (2008) descrevem o processo de adoecimento que causa danos psíquicos e gera angústia, ansiedade, pensamentos de tristeza, culpa, vergonha, mágoa, raiva e incertezas. A vivência de sofrimento se manifesta nas dores de cabeça, distúrbios digestivos, alterações no estado de ânimo. O indivíduo prefere isolar-se, sem forças para reagir.

Os diversos efeitos do assédio moral à saúde foram compilados por PIÑUEL Y ZABALA (2003) que os agrupou em seis tipos: a) efeitos cognitivos e hiper-reação psíquica: perdas de memória; dificuldade para se concentrar; depressão; apatia; irritabilidade; nervosismo/agitação; agressividade/ataques de fúria; sentimentos de insegurança; hipersensibilidade a atrasos; b) sintomas psicossomáticos de estresse: pesadelos; dores de estômago e abdominais; diarreias/colite; vômito; náuseas; falta de apetite; sensação de nó na garganta; isolamento; c) sintomas de desajustes do sistema nervoso autônomo: dores no peito; sudorese; boca seca; palpitação; sufoco; falta de ar; hipertensão arterial; d) sintomas de desgaste físicos resultantes de estresse prolongado: dores nas costas e nuca; dores musculares (fibromialgia); e) transtornos

do sono: dificuldades para dormir; sono interrompido; acordar muito cedo; f) cansaço e debilidade: fadiga crônica; cansaço nas pernas; debilidade; desmaios; tremores.

Os danos emocionais irrompem a esfera familiar e social. GUEDES (2003) salienta que a relação familiar se deteriora quando se torna válvula de escape para os problemas vivenciados no trabalho. Tais situações conduzem ao uso de drogas, especialmente o álcool, e a pensar em suicídio.

A análise de diversos estudos que discorrem sobre os efeitos à saúde mental das vítimas de assédio moral aponta as seguintes conseqüências:

menor saúde mental e funções sociais; PTSD (transtorno de estresse pós-traumático); dificuldade de se concentrar, diminuição na memória, reação exagerada a estímulos, ataques de pânico, sentimentos (idéias) suicidas ou homicidas; menor auto-estima; paranóia; problemas psicossomáticos; aumento no nível de stress do indivíduo; ansiedade, depressão; paulatina despersonalização; comportamentos agressivos e auto-agressivos; insônia, melancolia, apatia, socio-fobia; isolamento social, raiva, comportamento compulsivo, desespero; aumento dos problemas de saúde e psicossomáticos; aumento na visão negativa de si mesmo, de outros e do mundo; insegurança, irritação; alterações nos estados de ânimo, como o transtorno obsessivo e o bipolar (BRADASCHIA, 2007, p. 95).

Devido às implicações físicas e psíquicas que se operam na saúde do trabalhador, que vivencia situações de assédio moral, que a doutrina defende a caracterização dos quadros patológicos como doença do trabalho e a jurisprudência³ decide no mesmo sentido (GUEDES, 2003; BARRETO, 2003; FREITAS et.al., 2008).

1.3.3.2 Repercussões Sociais

No cômputo dos prejuízos e repercussões que se pode depreender das situações de assédio moral no trabalho, englobam-se aquelas que atingem as empresas e a

³ TRT 4ª Região. 3º Turma. Processo nº 00397-2005-403-04-00-2. Recurso Ordinário. Relatora: Maria Helena Mallmann. 17 de janeiro de 2007. Doença Ocupacional. Natureza psiquiátrica. Conduta patronal. Assédio Moral. Responsabilidade Civil. Doenças Ocupacional – de natureza psiquiátrica – desencadeada ou agravada por condutas qualificadas como assédio moral no ambiente do trabalho. Nexos causal comprovado em laudos periciais e prova testemunhal. Se o assédio moral, por si só, gera o dever de indenizar, mais ainda deve responder o empregador por culpa quando as condutas representam motivo desencadeante ou agravante de doença psiquiátrica. Apelo negado.

sociedade. DI MARTINO, (2002), DI MARTINO et al., (2003) e BRADASCHIA (2007) destacam as conseqüências de ordem individual, organizacional e social.

Referente aos **custos individuais**, a autora sustenta que são de difícil estimativa, pois permeiam os valores subjetivos e calcular a perda da saúde ou mesmo do valor de uma vida, quando se chega ao extremo do suicídio, é tarefa quase impossível. Sustenta que em função dos agravos à saúde, decorrentes do assédio moral, pode-se concluir que os gastos com remédios e consultas não são baixos. No tocante à carreira profissional:

É preciso levar em conta os custos relacionados à demissão e à “quebra” da carreira da pessoa, os danos morais sofridos, e as conseqüências sobre a família já que facilmente as situações de assédio desestruturam a família e podem afetar o círculo social da vítima. Além disto, dependendo da gravidade da situação (algumas situações de assédio, como já citamos, podem durar anos) pode haver outros custos indiretos relacionados com a situação de assédio moral (BRADASCHIA, 2007, p. 127)

O custo para o trabalhador que sofre o assédio moral afeta sua carreira, que pode ser destruída, bem como a sua situação social e financeira, juntamente com a sua saúde.

Com efeito, os **custos para as organizações**, não devem ser negligenciados, pois além de interferir na eficácia do trabalho, promover substituições, desligamentos e transferências de trabalhadores, gerando alta rotatividade, aposentadoria precoce e afeta a produtividade.

Os efeitos organizacionais das situações de assédio moral são descritos por BRADASCHIA (2007) ao listar uma série de conseqüências descritas por diversos autores:

maior absenteísmo; aumento na rotatividade (*turnover*); queda na produtividade; baixa satisfação com a empresa; queda no comprometimento organizacional; atos agressivos contra a empresa; baixa confiança nos líderes; aumento na frustração; aumento na alienação no trabalho; desmotivação; aumento nos custos de produção; piora da imagem da empresa; perda de clientes; redução na qualidade do trabalho; sobrecarga de trabalho sobre colegas; custos relacionados às licenças de saúde; custos de treinamento (de novos funcionários); queda nos lucros (BRADASCHIA, 2007, p. 129).

Para o empregador, além dos custos financeiros, há que se computar a instabilidade no ambiente psicossocial no trabalho e no clima psicológico em geral, pois todos ficam incomodados. Outrossim, pode ocorrer queda no prestígio da empresa e interferências que repercutem na imagem da empresa.

O montante de **custos para sociedade**, apesar de difícil cálculo deve ser mencionado. FREITAS (2007); BRADASCHIA (2007); FREITAS et al., (2008) cuidam de apresentar dados para sustentar que preço é pago por todos nós. Além do desemprego prolongado e dependência de auxílio-doença, da perda prematura de produtividade, da demanda aos serviços públicos de saúde e do peso econômico do tratamento destas pessoas que é repassado à família e aos amigos, temos:

Os acidentes de trabalho, o aumento nas despesas médicas e benefícios previdenciários, a elevação no número de suicídios, as aposentadorias precoces, a desestruturação familiar e social das vítimas, a perda dos investimentos sociais feitos em educação e formação profissional. (...) todos estes custos impactam os custos finais dos produtos e com certeza os preços também, fazendo com que os consumidores paguem novamente o preço desta prática nefasta (BRADASCHIA, 2007, p.133)

1.3.4 Medidas Preventivas

Por vezes o tema é tratado como um problema que gestores de recursos humanos vêm enfrentando, em escala crescente e mundial, (LIMONGI et al., 2006), outras sob o enfoque da violência no trabalho, considerando os aspectos psicossociais do trabalho (BARRETO, 2000; SOBOLL, 2006).

Segundo BRADASCHI (2007, p. 167), citando Viitasara (apud HOGH E VIITASARA, 2005) para realizar prevenções eficazes a gerência deve se focar em três níveis:

- 1) **Prevenção primária** - este tipo de prevenção deve ser feito através do treinamento das pessoas para que elas saibam como lidar com incidentes de violência e como evitá-los, reduzindo os riscos de ocorrência da violência e procurando garantir que o ambiente seja seguro a todos e que possíveis vítimas se “fortaleçam” para poderem lidar com esta situação.

- 2) **Prevenção secundária** - neste caso os autores se referem às ações que a empresa pode tomar para que o menor número possível de pessoas seja envolvido em um incidente. Neste sentido na nossa opinião é preciso garantir que apenas os envolvidos na situação de assédio (e os interventores) se envolvam com a história e evitar que fofocas e boatos circulem, atrapalhando a intervenção, a vida das vítimas e piorando o clima organizacional.
- 3) **Prevenção terciária** - é feita de modo que toda vítima de uma situação traumática receba suporte e assistência, o que aumenta sua capacidade de lidar com riscos potenciais no futuro.

As intervenções podem se concretizar em dois campos: a resolução da situação de assédio na perspectiva individual e a abordagem das causas do assédio nas organizações. Relativo a abordagem organizacional, estimula-se à criação de uma cultura organizacional que minimize e evite o assédio moral e a adoção de estilos de gestão do conflito e de liderança participativos. Sugere-se, ainda, que seja implementado o planejamento de estratégias para a avaliação dos riscos psicossociais da organização do trabalho, a avaliação dos riscos ocupacionais de origem psicológica, psicossocial e organizacionais.

Para GUIMARÃES E RIMOLI (2006), é preciso abordar o assédio a partir de uma visão sistêmica, global e dinâmica, o que requer um enfoque multidisciplinar, tanto para compreensão como prevenção e tratamento. Os planos preventivos devem incorporar informação e formação quanto ao manejo com situações de assédio moral.

Outro eixo de tratamento do assédio moral na organização requer atuação dos diversos profissionais visando prestar atenção imediata. A intervenção deve ser multidisciplinar, os profissionais que contribuirão para a resolução do problema – psicólogos, advogados, médicos, assistentes sociais, entre outros (BARRETO, 2003).

Segundo DI MARTINO et al., (2003), as ações voltadas para a segurança e saúde ocupacional podem reduzir os riscos para os trabalhadores. Sugere-se a divulgação de materiais de orientação autoridades, organizações e institutos técnicos; exemplos estudo de caso, demonstrando uma real intervenção no local de trabalho; e listas de verificação, informações sobre produtos e normas.

BRADASCHI (2007, p. 170) enfatiza que

é preciso pensar nos papéis de cada ator para a prevenção, não se pode esquecer dos papéis dos psicólogos e médicos do trabalho, além dos administradores para a prevenção do assédio. Assim, é preciso entender que as três dimensões (individual, organizacional e a sociedade) têm seu papel na prevenção. A sociedade pode participar na prevenção deste mal organizacional através da divulgação de informações sobre assédio moral e da participação dos sindicatos. As organizações precisam cuidar de suas culturas, precisam implementar treinamentos e monitorar os ambientes de trabalhos garantindo que a competição não se torne mortífera. Para tanto, o engajamento das lideranças das empresas é fundamental.

São amplamente divulgadas as ações de prevenção baseadas nos códigos de conduta e ética, no entanto, FREITAS et al. (2008), salientam que estes não isentam a empresa de suas responsabilidades, principalmente quando as medidas de gestão organizacional não são adotadas.

Os autores destacam que o combate ao assédio moral no local de trabalho deve revisitar os princípios do trabalho digno, visando uma cultura de respeito ao outro e não discriminação no trabalho. Trabalho digno é aquele realizado dentro dos limites das convenções e recomendações da OIT mais importantes, nomeadamente aquelas que determinam as condições de trabalho, de remuneração, de horários, de proteção da mulher e dos jovens e, muito importante, de um trabalho realizado em segurança e saúde, quer física quer mental.

1.3.5 O Assédio Moral e o Direito

Na área jurídica, a ênfase em precisar o conceito e definir os elementos que compõem a definição do assédio moral pode ser verificado na intensa produção sobre o tema. Os estudos de SALVADOR, 2002; MENEZES, 2002; GUEDES, 2003; NASCIMENTO, 2004, inauguram as discussões no âmbito do Direito.

Sob o exame jurídico, destacamos os aspectos da natureza do assédio moral, as decisões dos Tribunais e a produção legislativa acerca do tema.

1.3.5.1 A Natureza Jurídica do Assédio Moral

A natureza jurídica do assédio moral pode ensejar a classificação no gênero “dano moral” ou da “discriminação” (NASCIMENTO, 2004). No tocante à discriminação são adotados os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Já na motivação de dano moral repercute na esfera da violação aos direitos da personalidade do indivíduo⁴.

A diversidade de expressões relativas ao assédio moral e os diferentes entendimentos mantém divergências em relação à definição da aplicação do conceito no âmbito jurídico:

O assédio moral (*mobbing, bullying, harcèlement moral* ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (NASCIMENTO, 2004, p. 922)

Os elementos que caracterizam o assédio moral são apreciados, por diversos autores, objetivando a precisão e delimitação do conceito com vistas a sua aplicação no caso concreto. HIRIGOYEN (2005b, p.16) sustenta que “os juristas, por sua vez, tentam encontrar uma definição, livre tanto quanto possível de qualquer subjetividade para que sejam classificados penalmente esses processos violentos”. Vejamos os aspectos em análise: habitualidade, finalidade, natureza psicológica e intencionalidade.

- **Habitualidade:** as pesquisas convergem quanto ao caráter continuado da prática, sem que haja consenso em relação à duração do evento. Fica claramente destacado que um evento esporádico não caracteriza o assédio

⁴ TST - Decisão: 05 11 2003, processo nº: 577297, ano: 1999, Região: 18º - órgão julgador: primeira turma, Rel. juiz convocado: Aloysio Corrêa da Veiga - “A moral, portanto, é um atributo da personalidade. O dano moral, em consequência, é aquele que afeta a própria personalidade humana. (...) como se vê, o dano moral decorre da ofensa ao direito personalíssimo da vítima. O assédio gera a obrigação de reparar o dano causado por ato de discriminação que violou o direito personalíssimo”.

moral (NASCIMENTO, 2004; HIRIGOYEN, 2005b; FREITAS et al., 2008). Encontramos a indicação de que o assédio moral pode ser contatado no prazo de 1 a 3 anos. HIRIGOYEN (2005b, p. 30) sustenta que “algumas atitudes especialmente humilhantes podem destruir alguém em menos de 6 meses!”

Consoante com o exposto por REZENDE (2006, p. 126), “o atendimento da habitualidade refere-se apenas ao caráter continuado da prática, não exigindo a obediência a um determinado prazo ou periodicidade na ocorrência”.

- **Finalidade:** considera-se que o objetivo principal do assédio moral é a exclusão do trabalhador. NASCIMENTO (2004) relaciona a finalidade de exclusão às condições discriminatórias. HIRIGOYEN (2005b) reforça que a finalidade maior do agressor é promover a exclusão.

De acordo com a Convenção n.º 111, da Organização Internacional do Trabalho, sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, aplica-se:

Artigo 1º - Para os fins da presente Convenção, o termo ‘discriminação’ compreende:

a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas como discriminação.

- **Natureza psicológica:** práticas abusivas que afetam a auto-estima do indivíduo. “Através de métodos como recusar a comunicação, desqualificar, destruir a auto-estima, cortar as relações sociais, vexar, constranger, a vítima

é ferida em seu amor próprio, sente-se atingida em sua dignidade, com a súbita perda da autoconfiança” (FELKER, 2006, p. 172).

Ao analisar o componente da violência psicológica presente nas situações de assédio moral, REZENDE (2006) problematiza inserindo o questionamento acerca da ocorrência do assédio moral sem que o aspecto psicológico fique abalado. O autor cita os estudos de MACHIO (2006) e BARROS (2006) sobre a dispensa de vinculação entre o dano psíquico e o assédio. Neste sentido, o autor sugere que não se eleja este elemento único e exclusivo para configurar a conduta do assédio moral. NASCIMENTO (2004, p. 922) afirma descabida a tese apresentada e reitera que “a existência do dano psíquico, emocional ou psicológico é requisito para configuração do assédio moral”.

- **Intencionalidade:** a investigação referente à intencionalidade da ação é marcadamente sustentada para configurar se o ato constitui assédio moral. REZENDE (2006, p. 130) assevera que “a doutrina é uníssona em exaltar a intenção do agente em provocar uma série de atitudes que podem se concretizar tanto em ações como também em omissões”. Nesta perspectiva, HIRIGOYEN (2005b); FREITAS et al. (2008); ÁVILA (2008); SOBOLL (2008) apresentam o elemento da intenção do agente em prejudicar o outro.

Relativo à intencionalidade, REZENDE (2006), ao citar LAHOZ (2004), sustenta que a motivação pode ocorrer em decorrência das falhas da organização da empresa, ao permitir a ocorrência de tais comportamentos, ou em função da personalidade do agente.

1.3.5.2 Jurisprudência

Nos Tribunais, seja pela versatilidade dos doutrinadores ou pelos entendimentos jurisprudenciais, o assédio moral tem sido acolhido nas decisões produzindo jurisprudência que se assenta na indenização por danos morais.

O texto constitucional valorou sobremaneira a dignidade da pessoa humana, bem como enalteceu o valor social do trabalho e, nesse contexto, consagrou a possibilidade de buscar indenização decorrente de dano moral, material ou à imagem.

O primeiro acórdão que contempla, explicitamente, a denominação assédio moral, origina-se do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região - Espírito Santo⁵.

REZENDE (2006) ao analisar decisões judiciais exaradas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região sintetiza que se evidencia nas decisões a inexistência de um único conceito de assédio moral.

O autor apresenta os elementos que fundamentaram a produção jurisprudencial em relação ao conceito de assédio moral. As decisões sustentam a necessidade da presença da violência psicológica, da reiteração e habitualidade dos atos, finalidade e dano psíquico. Depreende-se do estudo que:

- no tocante ao aspecto psicológico, há divergências quanto a sua valoração, embora se ressalte a necessidade deste elemento;
- a habitualidade é pacífica nas decisões jurisprudenciais;
- a insurgência tardia da pessoa agredida não recebe guarida na teoria do perdão tácito das atitudes do empregador.

Um levantamento das decisões jurisprudenciais sobre assédio moral no trabalho em sede de recurso⁶, demonstra a compreensão sobre assédio moral aplicada pelo Judiciário, reiterando aspectos relativos às ofensas e repetitividade, como exemplificado a seguir:

⁵ Acórdão 7660/2002, publicado em 09 de setembro de 2002, autos do recurso ordinário TRT-RO-1315.2000.00.17.00-1, de autoria da relatora Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, Drª Sônia das Dores Dionísio.

⁶ Pesquisa realizada no período de setembro de 2008 a março de 2009. Decisões exaradas pelo Regional do Trabalho da 2ª. Região – São Paulo. Dos 19 acórdãos pesquisados, 11 receberam provimento e em 8 processos não foi configurado assédio moral.

ASSÉDIO MORAL. AGRESSÕES VERBAIS. TRATAMENTO OFENSIVO E DESABONADOR. DANO⁷. Comprovado nos autos que o superior hierárquico dirigia ao autor ofensas, classificando-o de "burro, orelhudo, comedor de capim, vagabundo", protegido em sua posição privilegiada na escala hierárquica, com poder de mando e gestão, detendo em suas mãos o emprego, e por isso permitindo-despojar-se de qualquer delicadeza ou respeito no trato com os subalternos, sem cordialidade ou urbanidade, posicionou-se como senhor que não poderia ser confrontado, sob pena de alijar o rebelado do emprego.

DANO MORAL. TRATAMENTO HUMILHANTE. DIREITO À INDENIZAÇÃO⁸. Ainda que não configure assédio moral, porquanto ausente a situação de cerco, o caráter continuado das agressões praticadas pela empresa, através de prepostos, caracteriza método de gestão por injúria, que também importa indenização por dano moral.

DANO MORAL. COMPORTAMENTO ASSEDIANTE. REITERAÇÃO NO TEMPO⁹. O assédio moral se revela por atitudes reiteradas no tempo, ocasionando inequívoco dano à saúde psicológica da vítima, não se constituindo a partir de um único ato.

1.3.5.3 Legislação

O ordenamento jurídico brasileiro não possui legislação específica sobre o tema que defina o assédio moral. No âmbito da Administração Pública, em nível municipal e estadual verificamos a existência de leis. Em nível federal tramitam alguns projetos de leis (NASCIMENTO, 2004; GLINA e GARBIN, 2005; FREITAS et al., 2008; ÁVILA, 2008).

FREITAS et al., (2008), registram que os países escandinavos possuem legislação protetiva referente às condições e circunstâncias do trabalho que possam gerar transtornos mentais que vigora desde 1977. A legislação sobre o assédio ou coação moral da Noruega, em sua regulamentação trabalhista, proíbe o assédio em geral. A Suécia editou uma Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança

⁷ Acórdão nº: 20090128308 Processo nº: 00532-2007-051-02-00-3 Turma: 10ª Data de publicação: 17/03/2009 - Relatora: Sônia Aparecida Gindro.

⁸ Acórdão nº: 20080948639 Processo nº: 01954-2007-044-02-00-8 Turma: 4ª Data de publicação: 31/10/2008 – Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros.

⁹ Acórdão nº: 20090095388 Processo nº: 01925-2007-032-02-00-6 Turma: 4ª Data de publicação: 06/03/2009 - Relator: Sérgio Winnik.

Ocupacional com medidas de prevenção contra o assédio no ambiente de trabalho, em 1994.

A França, em 2002, na chamada Lei de Modernização Social¹⁰ trata do assédio moral, dedicando o capítulo IV ao tema, foi considerada a primeira lei propriamente dita a coibir o assédio moral (NASCIMENTO, 2004). A autora expõe que, em termos de projetos, ou até mesmo a promulgação de leis federais, podemos destacar os seguintes países que já se anteviram ao problema: Suécia, Dinamarca, Austrália, Finlândia, Irlanda, Alemanha, Itália, Uruguai, Chile, Suíça, Espanha, Bélgica, Portugal, França e Uruguai (DI MARTINO et al., 2003; BRADASCHI, 2007).

No Brasil, diversos projetos de leis tramitam no Congresso Nacional, com o objetivo de regular a questão do assédio moral ou, como preferem alguns legisladores, a coação moral. Dentre tais projetos temos: iniciativa de reforma no Código Penal; alterações na Lei nº 8.112, que modifica a lei sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, reforma da Lei nº 8.666 - Lei das Licitações públicas, e, por fim, reforma do Decreto-Lei nº 5.452, que modifica dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho¹¹.

No âmbito dos estados brasileiros, a primeira lei aprovada foi no Estado do Rio de Janeiro, Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002.

Curiosamente, no Brasil, vêm do âmbito municipal as primeiras legislações sobre a coação moral, sendo a primeira da cidade de Iracemápolis-SP¹², de 24 de outubro de 2000. Outras cidades que já legislaram ou têm projetos de leis sobre o tema são: Americana-SP, Campinas-SP, Cascável-PR, Guarulhos-SP, Jaboticabal-SP, Natal-RN, São Paulo-SP, Sidorlândia-MS, Amparo-SP, Cruzeiro-SP, Curitiba-PR,

¹⁰ Lei nº 2002 – 73, capítulo IV, promulgada em 17 de janeiro de 2002, cujos artigos 168 a 180 e 224 alteram disposições do Código de Trabalho e Penal.

¹¹ Consulta realizada no endereço eletrônico: www.assediomoral.org.br

¹² Lei nº 1.163/2000, de 24 de abril de 2000. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais. Câmara Municipal de Iracemápolis – SP.

Guararema-SP, Guaratinguetá-SP, Porto Alegre-RS, Reserva de Iguacu-SP, Ribeirão Pires-SP, São José dos Campos-SP e Vitória-ES.

Não obstante a promulgação de diversas leis, estaduais ou municipais, sua aplicabilidade se restringe aos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Executivo, Legislativo ou judiciário e, também, às concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais e municipais.

Não se reputa possível analisar, neste trabalho, os dispositivos legais assegurados aos cidadãos. Tratou-se de elucidar as interfaces do tema com a área jurídica, visando compreender este fenômeno em nossa sociedade atual.

1.3.6 Práticas Discursivas e o Assédio Moral

*Para enxergar claro,
basta mudar a direção do olhar.*
Saint-Exupery

As construções discursivas operadas pela imprensa acerca do assédio moral possibilitam compreender que a esfera midiática caracteriza-se por ser uma instância de formação de opiniões que, para SARLO (1997), introduziu inúmeras modificações na apresentação dos problemas que magnetizam a sociedade.

A produção jornalística sobre a temática do assédio moral possibilita vislumbrar o lugar central que mídia tem ocupado na construção de representações sociais. Os meios de comunicação, parte integrante da realidade e criadores de uma visão midiática da realidade, agem fabricando coletivamente representações sociais.

SPINK e MEDRADO. (1999, p. 57) apresenta considerações sobre o papel essencial que a mídia assume “na compreensão da produção de sentidos, seja porque é pervasiva no mundo contemporâneo e, portanto, instrumental na conformação da consciência moderna, seja porque confere uma visibilidade sem precedente aos acontecimentos, incluindo aí as novas informações descobertas”.

“Além de ser um veículo poderoso que cria e faz circular conteúdos simbólicos, a mídia tem um poder transformador, ainda pouco estudado, de reestruturação dos espaços de interação propiciando novas configurações aos esforços de produção de sentido”, concluem SPINK et al. (2002, p. 152).

Condizente com a interpretação de que a mídia é, atualmente, um dos mais importantes equipamentos sociais no sentido de produzir esquemas dominantes de significação e interpretação do mundo, importa compreender os significados que orientam os discursos e saberes em relação ao assédio moral no trabalho. Neste sentido, COIMBRA (2001), considera que além de produzir certos modos de existência e de vida a mídia funciona organizando diversos e diferentes fluxos de acontecimentos.

Ancorados nas concepções de THOMPSON (1995, p. 288), define-se a mídia como a "produção institucionalizada e a difusão generalizada de bens simbólicos através da transmissão e armazenamento da informação/comunicação".

Na mesma perspectiva, SPINK et al. (2002, p. 153), compreendem que “ao tomarmos a mídia como objeto deste estudo, focalizamos, sobretudo, seu potencial de fazer circular repertórios interpretativos (...), tornando presente (até mesmo recriando) as vozes de especialistas de diferentes domínios de saber para falar de experiências do cotidiano”, em específico nesta pesquisa voltados para o fenômeno do assédio moral no trabalho.

A importância atribuída às informações veiculadas pela mídia pode ser verificada, também, no resultado de uma pesquisa de opinião, segundo a qual "pela primeira vez em cinco anos, a mídia superou as empresas como instituição mais confiável no país. O governo ficou na lanterna, com apenas 22% de confiança"¹³. Os resultados apontaram que 64% dos entrevistados identificaram a mídia como uma instituição mais confiável, 61% as empresas, 51% as Organizações não governamentais, 48% instituições religiosas e 22% o governo. A mesma pesquisa realizada em outros 18

¹³ Notícia veiculada em 22 de janeiro de 2008, em jornal televisivo, referente o resultado de uma pesquisa de opinião, realizada no Brasil, sobre as instituições mais confiáveis do país.

países apontou, na maioria dos resultados, que as empresas são as instituições mais confiáveis (JORNAL DA GLOBO, 2008).

Certamente agregará, neste contexto, a afirmação de COSTA (2009) ao descrever que:

atrás de uma escolha de assunto, de uma decisão de pauta, de uma ordem de publicação, de um algoritmo de busca, há uma visão de mundo, uma concepção ética, mesmo que essa concepção esteja absolutamente descomprometida com qualquer regra moral – mesmo que, na melhor das hipóteses, o descompromisso exista por uma total ignorância da regra moral (COSTA, 2009, p. 257).

A mídia impressa cumpre a função de narrar as notícias, desempenhando seu caráter informativo, e expressar um sistema de valores. Considerando que a narrativa do jornal não se limita ao aquilo de que se fala, há uma disposição de que modo se fala e por que se fala, que se recupera neste estudo uma representação da realidade referente ao assédio moral no trabalho.

Para LANDINI (2003, p. 275), “os discursos jornalísticos contêm sentidos que estão previamente na cultura, a notícia é o resultado de um processo de produção no qual há percepção, a seleção e a transformação de uma matéria-prima em um produto, ou seja, a transformação de um acontecimento em notícia”. A notícia escolhe, separa, distingue, enfatiza diferentes aspectos de um acontecimento.

A autora observa que há uma relação entre o que é noticiado e o que acontece na realidade, sem, no entanto, que haja uma correlação direta entre ambos. Considera que a mídia não é uma fotografia da realidade, mas ao priorizar determinados assuntos, enfatizar alguns aspectos em detrimento de outros, estabelece um recorte significativo, não apenas porque contém fragmentos dessa realidade, mas também porque forma e cria um significado, um sentido, ao que é retratado.

O estudo dos documentos de domínio público torna público e permite a responsabilização daqueles que são produtos sociais.

Podem refletir as transformações lentas em posições e posturas institucionais assumidas pelos aparelhos simbólicos que permeiam o dia-a-dia ou, no âmbito das redes sociais, pelos agrupamentos e coletivos que dão forma ao informal,

refletindo o ir e vir de versões circulantes assumidas ou advogadas (SPINK P, 1999, p.136).

O autor discorre sobre a possibilidade do psicólogo social acessar aquilo que é produzido no fazer do cotidiano e apreender os possíveis sentidos do material coletado. “Enquanto práticas discursivas, os documentos de domínio público assumem formas diferentes. Arquivos diversos, diários oficiais e registros, jornais e revistas, anúncios, publicidade, manuais de instrução e relatórios anuais são algumas das possibilidades. Tudo tem algo a contar, o problema maior é aprender a ouvir” (SPINK P, 1999, p.136).

Os acontecimentos e fenômenos do cotidiano inscrevem as múltiplas práticas e conversas que ocorrem no diferentes lugares (rua, fila de ônibus, cozinha, etc) e também se processam nas conversas dos rádios, televisões e jornais. Se por um lado, somos parte da audiência de milhares de pessoas, por outro, nos relacionamos particularmente com cada notícia processada (SPINK M & SPINK P; 2006, p. 08).

Um estudo desenvolvido por SILVA e FISCHER (2008) em relação aos incentivos governamentais para promoção da segurança e saúde no trabalho, dentre outros aspectos, enfocou a publicidade negativa em segurança e saúde no trabalho. As conclusões convergem na assertiva de que a divulgação de dados relativos à saúde do trabalhador versus condições de segurança no trabalho pode repercutir no âmbito da prevenção de agravos e promoção da melhoria das condições laborais.

Por fim, ao tomar a mídia como objeto de investigação no campo da saúde do trabalhador, busca-se a investigação sobre a produção de discurso relacionado à temática do assédio moral por considerar que a mídia, enquanto objeto de estudo, torna presente vozes de diferentes domínios e desvenda a produção de sentido no cotidiano de nossas vidas (SPINK et al., 2002).

Nesse quadro de referências que se sustenta o interesse no estudo dos meios de comunicação como construtores da realidade social, amparados na análise de que

existem as intencionais ditas e não dita dos jornais. Este complexo universo constrói os sentidos oferecidos ao público no discurso veiculado nas matérias jornalísticas, produzidas pela mídia impressa, sobre o assédio moral no trabalho.

No rastro dessa análise, em que os indivíduos estão em um constante movimento de processar e reprocessar o significado (formas simbólicas), que discutimos o assédio moral no trabalho.

2. OBJETIVOS

Objetivo Geral

- Analisar os discursos sobre assédio moral veiculados na mídia, em três jornais de grande circulação no Estado de São Paulo, no período de 1990 a setembro de 2008.

Objetivos Específicos

- Reconhecer as práticas discursivas que configuram o fenômeno do assédio moral na sociedade atual;
- Identificar as explicações divulgadas pela mídia impressa para ocorrência do assédio moral no trabalho;
- Reconhecer os discursos produzidos sobre o assédio moral relacionados às condições e organização do trabalho;
- Verificar a descrição de agravos à saúde dos trabalhadores em decorrência do assédio moral vivenciado no trabalho.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de estudo exploratório referente ao assédio moral no trabalho baseado na coleta de fontes primárias. Foram analisadas matérias divulgadas na mídia impressa, sendo três jornais de grande circulação nacional. O período pesquisado foi de 1990 a setembro de 2008.

Na revisão bibliográfica sobre o tema foram perscrutadas as seguintes denominações: *harcèlement moral*, *bullying*, *harassment*, *mobbing*, *coacção moral*, *acoso moral*, *acoso psicológico ou psicoterrorismo*, e *assédio moral*.

Foram pesquisadas as publicações científicas nacionais e internacionais sobre o tema em periódicos indexados nas bases de dados Scielo, Lilacs, Dedalus, Bireme/OPAS/OMS, Pubmed, Medline e Scopus, no decorrer do ano de 2007. As fontes de informações utilizadas na pesquisa bibliográfica estão direcionadas às ciências da saúde em geral.

O levantamento bibliográfico realizado evidencia que a temática do assédio moral no trabalho gerou produção científica a partir da segunda metade dos anos 1990, principalmente nos seguintes países: Inglaterra (ADAMS, 1992), Noruega (EINARSEN & SKOGSTAD, 1996), Suécia (LEYMANN, 1996), Alemanha (ZAPF & LEYMANN, 1996), e França (HIRIGOYEN, 1998). Já no Brasil, as primeiras obras datam do início dos anos 2000 (BARRETO, 2000 e FREITAS, 2001).

A metodologia para coleta de dados compreendeu uma fase de estudo exploratória e outra de coleta e análise dos dados. Nesta última, foram utilizados dois procedimentos distintos: primeiro levantamento e frequência das matérias sobre assédio moral e os termos associados à temática: *bullying*, terror psicológico, violência psicológica, violência no trabalho, *mobbing*, perseguição no trabalho, psicoterror no trabalho e tirania no trabalho. Em seguida, foi realizada a análise qualitativa das matérias à luz da metodologia da análise do discurso.

3.1 Etapa Exploratória

Para fins de aproximação com o universo estudado, realizamos uma busca nos sítios eletrônicos dos veículos de comunicação, conforme descrito a seguir.

Uma primeira incursão nos remeteu aos jornais Folha de São Paulo e o Estado de São Paulo, pois ambos têm abrangência nacional, são considerados importantes veículos formadores da opinião pública brasileira e atingem significativa parcela dos leitores destes meios de comunicação.

Em seguida, ampliamos a pesquisa para outros jornais de grande circulação, de diferentes estados brasileiros, com o intuito de conhecer as possibilidades de acesso às notícias veiculadas no ambiente virtual, identificar o modo de busca dos documentos e analisar os resultados obtidos. Para tanto, pesquisamos os jornais: Correio Braziliense, O Globo, Diário do Nordeste, Zero Hora, Diário de São Paulo, Folha de Pernambuco, Correio da Bahia.

Tendo em vista tratar-se de um tema inerente ao universo dos trabalhadores diligenciamos, também, no universo sindical, visando reconhecer o tratamento desta matéria na imprensa sindical.

Selecionamos dois importantes sindicatos de categorias profissionais, com uma história de luta e organização dos trabalhadores e representação de dois segmentos distintos, para a coleta de dados nos seus veículos de comunicação. O Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Foram acessados também os sítios eletrônicos dos Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Abrasivos, Material Plástico, Tintas e Vernizes de Guarulhos, Mairiporã, Caieiras, Franco da Rocha e Francisco Morato e Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Petroquímicas, Farmacêuticas, Tintas e Vernizes, Plásticos, Resinas Sintéticas, Explosivos e Similares do ABCD, Mauá,

Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, do Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho – DIESAT e do Instituto Nacional de Saúde no Trabalho – INST da Central Única de Trabalhadores objetivando verificar a disponibilização de material para consulta e conhecer as possibilidades de pesquisa e levantamento de dados.

3.2. Definição das Fontes de Dados

A delimitação das fontes de dados deste estudo ancorou-se nos critérios de abrangência e público alvo que os jornais atingem, instigada pela investigação sobre a produção do discurso referente ao assédio moral na sociedade em geral. Os jornais foram selecionados considerando que dialogam com diferentes grupos sociais, isto é, estão organizados por cadernos temáticos que apresentam as matérias jornalísticas e elaboraram interpretações dos acontecimentos e da sociedade focalizando determinados segmentos ou área.

O alinhamento metodológico deste estudo considerou que o Jornal Folha de São Paulo, O Estado de São Paulo e a Folha da Tarde são fontes jornalísticas que atendera os critérios formulados. A escolha destas fontes baseou-se na condição de veículos de comunicação formadores de opinião, de abrangência nacional e funcionam como agências de notícias, subsidiando a produção de matérias para outros jornais.

Os jornais referidos foram escolhidos e se inserem no grupo dos veículos de grande circulação (nacional) que mantêm um distanciamento maior dos acontecimentos narrados, diferentemente daqueles que abordam contextos regionais e promovem a discussão das notícias com mais intensidade e envolvimento.

As construções e representações da realidade produzidas pelos jornais escolhidos tendem a incorporar o discurso de diferentes atores sociais na abordagem das temáticas. Em geral, entrevistam profissionais e a população, por vezes, buscam produções teóricas e, em regra, ilustram as temáticas com dados estatísticos e de outras realidades (países ou estados).

O foco estabelecido privilegia a grande mídia impressa por considerar que esta contribui para pautar temáticas que serão abordadas em outros veículos de comunicação. Buscou-se a versão impressa dos jornais, ou seja, o conteúdo abordado no jornal que circulou na sociedade na versão em papel. No entanto, o conteúdo foi acessado, para fins desta pesquisa, via banco de dados dos veículos de comunicação, como descrito no item levantamento de dados deste estudo.

O jornal impresso veicula um número maior e mais extenso de informações sobre as notícias divulgadas. Há uma mudança em curso nas comunicações, que afeta inclusive a linguagem. O jornal representa a mídia tradicional que veicula a informação em papel. O uso de artefatos tecnológicos mais avançados, em relação aos suportes descritos, constitui a *nova mídia* (COSTA, 2009).

Todas as notícias sobre o tema pesquisado, divulgadas em uma mesma data e caderno, foram chamadas de matéria jornalística. Tal denominação segue as orientações presentes no Manual da Redação da Folha de São Paulo (2001), segundo o qual, **matéria** “é termo genérico usado para qualquer texto que se produz para jornal” (p. 81). As definições terminológicas auxiliam na organização do material jornalístico recolhido.

Anexa apresenta-se breve pesquisa realizada sobre os conceitos utilizados na área jornalística que subsidiaram a compreensão dos recursos lingüísticos utilizados e a organização dos dados obtidos (Anexo 2).

Considera-se que as matérias pesquisadas neste estudo expressam a experiência humana, neste sentido os documentos escritos apresentam uma linguagem produzida. Tal concepção se opõe à valorização da objetividade dos documentos, preconizada em uma abordagem positivista (VIEIRA, 2007). Para a autora, problematizar é dar voz aos sujeitos históricos. Sustenta que os jornais definem papéis sociais e que o destinatário e o emissor definem o parâmetro do discurso. Além disso, salienta que a influência que o jornal exerce sobre o leitor não se restringe ao objeto específico averiguado.

A metodologia do estudo é de cunho qualitativo, desenvolvida por meio da análise sistemática das matérias da mídia em papel e fundamentada na análise do discurso.

3.2.1. Jornal Folha de São Paulo

De acordo com as informações divulgadas no sítio eletrônico da Folha *Online*, o jornal tem uma circulação média nacional de 299 mil exemplares em dias úteis e 370 mil aos domingos (números auditados pelo IVC - Instituto Verificador de Circulação). Considerado hoje o jornal brasileiro de maior tiragem e circulação.

Foi fundado em 1921, com a criação do jornal "Folha da Noite", tornou-se década de 80 o jornal mais vendido no país. O desenvolvimento foi alicerçado nos preceitos editoriais do Projeto Folha: “pluralismo, apartidarismo, jornalismo crítico e independência”. Organizado em cadernos temáticos diários e suplementos, tem circulação nacional. Foi o primeiro veículo de comunicação do Brasil a adotar a figura do ombudsman e a oferecer conteúdo *online* a seus leitores.

A seguir apresentamos as características gerais de cada caderno e suplemento do jornal. Estes dados foram pesquisados no sítio eletrônico da Folha *Online*.

Cadernos diários:

- 1) **Folha Brasil:** primeiro caderno do jornal dedica-se à vida política, institucional e aos movimentos sociais. Objetiva oferecer informações pluralistas e apartidárias, para que o leitor ele exerça sua cidadania. Caracteriza-se como um importante instrumento para os formadores de opinião, que nele encontram análises sobre os últimos acontecimentos.
- 2) **Folha Cotidiano:** apresenta informações úteis ao dia-a-dia do leitor nas áreas de segurança, educação e direito do consumidor e notícias diárias relativas às principais capitais do país. Na edição São Paulo, concentra sua cobertura na

capital paulista abordando temas tais como: direito do consumidor, saúde, trânsito e meteorologia.

- 3) **Folha Dinheiro:** as conjunturas econômicas, brasileira e internacional, e o mundo dos negócios são o principal alvo deste caderno. Objetiva apresentar o pluralismo de opiniões e orientar quanto a investimentos. Divulga indicadores econômicos e faz a cobertura de temas que mereçam atenção especial em função da conjuntura econômica.
- 4) **Folha Ilustrada:** traz informações inéditas e relevantes nas áreas de cultura e entretenimento. Os colunistas garantem análise, humor e diversidade de pontos de vista. Tem um encarte com a programação da região metropolitana.
- 5) **Folha Mundo:** publica diariamente as principais notícias internacionais, sempre acompanhadas de análises precisas e enfoque didático.

Suplementos:

- 1) **Folha Informática:** circula às quartas-feiras. Auxilia os leitores a entender melhor a área de informática: a internet e os computadores. Tem como grande diferencial a prestação de serviço.
- 2) **Folha Equilíbrio:** circula as quintas-feiras. Caderno dedicado às práticas de vida saudável. Apresenta técnicas e terapias para quem quer viver mais e melhor, além de dicas precisas sobre cuidados com o corpo e a mente.
- 3) **Empregos:** circula aos domingos. Focado no mercado de trabalho e direcionado aos profissionais que querem dar um impulso maior à carreira. Dá sugestões de aperfeiçoamento, orienta sobre elaboração de currículo e processos de seleção, indica oportunidades de emprego, cursos e bolsas de estudo.

- 4) **Revista da Folha:** circula aos domingos, na Grande São Paulo. É uma revista semanal de moda, decoração, família, comportamento, atualidades e consumo.
- 5) **Mais!:** circula aos domingos. Caderno especial para os leitores que procuram literatura, sociologia, filosofia e artes. Com autores e colunistas conceituados é referência na área cultural.
- 6) **Caderno especial 2:** aborda temas específicos e pertencem à editoria de Suplementos.
- 7) **Folha Sinapse:** deixou de circular, em dezembro de 2005, o suplemento mensal Sinapse, criado em julho de 2002 pela Folha com o propósito de "tratar das várias dimensões do conhecimento" e de "orientar o leitor a construir um repertório cultural que o ajudará na vida pessoal e profissional".
- 8) **Opinião:** retrata um posicionamento atualizado e crítico sobre questões da sociedade. Conta com renomados articuladores.

3.2.2 O Estado de São Paulo e Jornal da Tarde

De acordo com os dados apresentados no sítio eletrônico do jornal O Estado de São Paulo, no acesso *Conheça o Estadão*, este “é o mais antigo dos jornais da cidade de São Paulo ainda em circulação. Ao longo do tempo novas empresas e produtos foram criados a partir de O Estado de S. Paulo, célula-máter do Grupo Estado”.

Em 1966, foi criado o Jornal da Tarde e a Agência Estado passa a operar em 1970. Em março de 2000 foi lançado o portal Estadao.com.br, com informativo em tempo real.

O sítio eletrônico do jornal informa que “pesquisas de mercado, há décadas, apontam o jornal como aquele que desfruta da maior credibilidade dentre todas as empresas

jornalísticas brasileiras. E por várias vezes foi indicado por associações internacionais como sendo um dos diários mais completos do mundo, ao lado dos grandes jornais europeus e norte-americanos”.

O Jornal O Estado de São Paulo organiza os cadernos em: Opinião, Nacional, Internacional, Cidades, Esportes, Arte&Lazer, Economia, tecnologia, Vida & e Suplementos.

Já em relação ao Jornal da Tarde encontramos o índice geral com acessos restritos às editoriais: Conteúdo; Livre; Opinião; Cidade; Mundo; Política; Economia; Esportes; Variedades; Informática; Turismo.

Os três jornais somente disponibilizam eletronicamente o acesso às versões impressas para seus assinantes, sendo que no caso da Folha de São Paulo não há limite de tempo estipulado para resgatar o material, pois todo o período digitalizado encontra-se disponível para consulta. Nos outros dois jornais existem restrições (por exemplo, edições do último ano).

A versão eletrônica disponível do Jornal Folha de São Paulo não apresenta a formatação do jornal impresso, no caso do Jornal Estado de São Paulo se acessa o documento com a mesma formatação e disposição dos textos que na versão impressa.

3.3 Levantamento dos Dados

A primeira investigação foi direcionada para o levantamento dos dados no sítio eletrônico do jornal **Folha de São Paulo**, a partir da ferramenta de busca, utilizando a expressão assédio moral, entre aspas, objetivando acessar as matérias que abordaram o tema assédio moral.

Em seguida, recorreremos ao Setor de Documentação do referido jornal para nos inteirarmos sobre o sistema de busca às edições passadas nos arquivos do jornal.

A consulta ao banco de dados do jornal Folha de São Paulo¹⁴ pode ser realizada pessoalmente, com agendamento prévio e permite acesso ao acervo de jornais, pastas

¹⁴ De acordo com as informações disponíveis *online*, o “Banco de Dados Folha é um acervo jornalístico que contém mais de oito décadas da história recente do Brasil. Seu objetivo é dar suporte aos jornalistas do Grupo Folha e propiciar o atendimento a pesquisadores, estudantes e empresas na

temáticas, imagens. Esse serviço é pago de acordo com o tempo de pesquisa e o número de eventuais fotocópias. É possível encomendar pesquisas por telefone ou e-mails. Há atendimento diário para realização de consultas e pesquisas com orientação técnica.

Os materiais são acessados eletronicamente, com monitoramento, sendo que as edições completas do jornal estão disponíveis desde o início de outubro 1993. Todo jornal está digitalizado, exceto classificados, informes publicitários e anúncios.

O jornal utiliza um software chamado FOLIO 3.1, que não é de uso exclusivo da Empresa. A equipe técnica realiza a indexação no banco de dados do Jornal Folha de São Paulo pelos assuntos principais. Algumas colunas não são indexadas: colunas de comentários, editorial, tendências e debates, primeira página. Para acessar a totalidade das matérias sobre o tema pesquisado faz-se necessário realizar a “busca aberta” (denominação utilizada pelos monitores).

Para o levantamento dos dados da pesquisa consultamos o banco de dados do jornal e utilizamos o sistema de busca indicando-a “por assunto”. Em seguida, utilizamos a busca por palavra “assédio moral” (com o uso das aspas) no sítio eletrônico do jornal, no qual há a opção pela Folha Online e Folha de São Paulo (<http://www.folha.uol.com.br/>) para fins de comparação e checagem dos dados.

Ao constatarmos a existência de diferenças entre os dados coletados, pois na busca *online* realizada no sítio eletrônico, apareciam mais citações do que as identificadas quando da coleta no Setor de Banco de Dados, procedemos a uma nova busca, desta vez, indicando a opção “busca aberta” no banco de dados, pela qual foram pesquisadas todas as colunas e matérias. Os dados evidenciaram que a busca por assunto não englobava todas as matérias que abordaram o tema pesquisado, pois o assunto assédio moral poderia ter sido tratado em matéria cujo assunto principal era outro, não figurando na classificação como assunto principal para fins de indexação.

realização de pesquisas. O acervo inclui a coleção de jornais editados pelo grupo, arquivo de recortes com cerca de 100 mil pastas temáticas e 20 milhões de imagens em arquivos físico e digital”. <http://bd.folha.uol.com.br/>, aceso em 23 de março de 2009.

Para a verificação dos dados foi realizada a checagem de cada item, considerando as duas formas de busca, e as orientações da equipe técnica do Setor de Banco de Dados do jornal que dirimiram dúvidas em relação aos procedimentos adotados no levantamento dos dados.

Os dados do acervo para fins de consulta via internet só estão disponíveis aos assinantes, que acessam o endereço eletrônico: <http://www.folha.uol.com.br/> e selecionam o item Folha de São Paulo, sendo possível consultar todo o acervo digitalizado. Porém o resultado da busca apresenta o conteúdo em formato diferenciado da apresentação no jornal impresso, inclusive, sem fotos, destaques e demais recursos jornalísticos.

Para computar o número total de vezes em que o assunto foi noticiado no meio de comunicação pesquisado, as notícias foram agrupadas em torno do tema, sem que contássemos o número de vezes que a palavra foi utilizada.

Definido o conjunto de matérias relativas ao tema assédio moral, procedemos a novas buscas seguindo o mesmo roteiro, nas quais pesquisamos as expressões comumente citadas como sinônimo de assédio moral ou, ainda, palavras-chaves encontradas nas produções acadêmicas sobre o tema (BRADASCHIA, 2007¹⁵; CARAN, 2007¹⁶; SOBOLL, 2006¹⁷). Selecionamos as seguintes expressões para pesquisa: *bullying*, *mobbing*, violência no trabalho, violência psicológica, terror psicológico, perseguição no trabalho, psicoterror, terror no trabalho e tirania no trabalho.

Foi identificado pelo sistema de busca do banco de dados do jornal que a partir de outubro de 1993 até 1999 não constam matérias sobre o tema do assédio moral. A partir do ano de 2000, obtivemos 57 matérias referentes ao assédio moral. Em

¹⁵ Palavras-chave: assédio moral, *bullying*, *mobbing*, violência no trabalho, adoecimento no trabalho, comportamento organizacional, ambiente de trabalho.

¹⁶ Palavras-chave: assédio Moral, riscos ocupacionais, riscos psicossociais e violência.

¹⁷ Descritores: assédio moral e saúde no trabalho; violência e saúde; saúde e doença no trabalho; saúde mental e trabalho; assédio moral, saúde e identidade no trabalho; *mobbing e bullying*.

relação aos conceitos associados ao assédio moral identificamos, no mesmo período, que *bullying* aparece em 47 matérias, terror psicológico em 46, violência psicológica em 30, violência no trabalho em 06, *mobbing* em 05, tirania no trabalho em 02, psicoterror em 02, perseguição no trabalho e terror no trabalho em 01 matéria. No capítulo seguinte, em que se realiza a análise dos dados obtidos neste estudo, serão discutidos os conteúdos destas informações.

A pesquisa no jornal **O Estado de São Paulo** percorreu outra trajetória, pois o próprio Setor de Arquivos do jornal realiza a busca do material. O jornal encontra-se disponível no endereço eletrônico: <http://www.estadao.com.br/home/index.shtm>, na opção jornal digital, somente para assinantes, cujo acesso às edições do acervo está limitado a um ano. Ao utilizar este recurso, o leitor se deparará com o jornal no formato impresso, ou seja, terá acesso às fotos, disposição das colunas, destaques das reportagens, etc. É possível utilizar a ferramenta de busca que remeterá à edição/página destacando a palavra solicitada.

Tendo em vista o período de pesquisa estipulado neste estudo, encomendamos um levantamento dos dados sobre o assédio moral no Serviço de Arquivos do jornal. As solicitações requeridas são atendidas por ordem de pedido, após a realização do levantamento é apresentado o custo do trabalho para autorizar a pesquisa propriamente dita.

Em consulta aos profissionais do referido Setor obtivemos os esclarecimentos relativos ao processo de indexação e levantamento de dados. O trabalho de clipagem referente ao pedido de pesquisa sobre assédio moral foi realizado por análise contextual do tema em todos os editoriais do jornal impresso. A pesquisa foi realizada em todos os cadernos do jornal. As matérias que estão indexadas no sistema foram publicadas a partir do ano 2000. Não obstante, não há como asseverar que anteriormente ao referido ano não foram elaboradas matérias sobre o assunto, pois estas, eventualmente, não foram indexadas. A versão online do jornal tem alterações diárias que não permanecem disponíveis, necessariamente, no sistema de busca.

A equipe técnica que realiza a indexação analisa e define as palavras-chaves para localização das matérias, deste modo, a expressão assédio moral pode ter indexado um texto que não utiliza a referida terminologia. A interpretação do indexador criva a seleção a partir de uma interpretação prévia.

O envio das matérias solicitadas englobou o Jornal da Tarde, do mesmo grupo empresarial que o jornal O Estado de São Paulo. Assim sendo, obtivemos as matérias veiculadas no jornal sobre o assédio moral.

Realizamos o mesmo procedimento de análise quantitativa dos dados, qual seja: identificação do número total de vezes em que o assunto foi noticiado nos dois jornais pesquisados, as notícias foram agrupadas em torno do tema, sem que contássemos o número de vezes que o unitermo assédio moral foi utilizado.

Por fim, cabe ressaltar que para fins de levantamento dos dados, além de contatar o serviço de arquivo dos jornais, verificamos a possibilidade de pesquisar o material nas bibliotecas públicas, no Arquivo Público do Estado, porém em tais espaços o jornal encontra-se microfilmado, sem o recurso de busca. Considerando o período pesquisado neste estudo (1990 a 2008) optamos pelo levantamento por meio do banco de dados digitalizado.

3.4 Abordagem Metodológica para Análise do Discurso

O percurso de investigação trouxe ao exame que a escolha de uma determinada linguagem deve ser apreciada como uma *representação do real*, e não como *real* (VIEIRA, 2007, p. 52 – grifos da autora). As implicações epistemológicas desta perspectiva nos orientaram para a busca de uma metodologia de apreensão do cotidiano, isto é, dos discursos sociais que configuram o fenômeno do assédio moral, baseada na premissa de que a análise do discurso propicia o estudo das produções de sentido nos cotidianos.

O interesse pelo discurso, compartilhado por várias disciplinas, deu lugar a uma proliferação de diferentes abordagens de estudo. Nossa opção metodológica para

análise do discurso filiou-se à tradição francesa que caracteriza o discurso como uma prática social, na perspectiva que o discurso constrói o social. A adoção desta concepção remete a análise da prática discursiva evadindo-se da visão tradicional de ordem textual. A prática discursiva, na compreensão de ROJO (2005) pressupõe que o discurso ocorre em um determinado contexto, em um tempo e espaço determinados, que possibilita a produção de outras práticas adaptadas à regulamentação social.

Para apreender a dimensão do discurso recorreremos à conceituação de IÑIGUEZ (2005, p. 125), citando IÑIGUEZ & ANTANI, 1994), “um discurso é um conjunto de práticas lingüísticas que mantém e promovem certas relações sociais. A análise consiste em estudar como essas práticas atuam no presente, mantendo e promovendo essas relações: é trazer à luz o poder da linguagem como prática constituinte e reguladora”.

SPINK P. (1999) ao traçar um panorama sobre as abordagens que consideram a linguagem como prática social esclarece que esta se tornou objeto de estudo dos autores que analisaram as relações entre saber e poder, cunhando-se aí a expressão análise de discursos. Acrescenta que as práticas discursivas são expressões de diversas produções sociais: ações, seleções, escolhas, linguagens, contextos, e constituem um recurso para entender a produção de sentidos no cotidiano.

O conceito de práticas discursivas, tratado por SPINK & MEDRADO (1999, p. 45) remete aos processos de “ressignificações, de rupturas, de produção de sentidos, ou seja, corresponde aos momentos ativos do uso da linguagem, nos quais convivem tanto a ordem como a diversidade”.

Podemos definir, assim, *práticas discursivas* como linguagem em ação, isto é, as maneiras a partir das quais as pessoas produzem sentidos e se posicionam em relações sociais cotidianas. As práticas discursivas têm como elementos constitutivos: a dinâmica, ou seja, os *enunciados* orientados por vozes; as formas, que são os *speech genres* (definidos acima); e os conteúdos, que são os repertórios interpretativos (SPINK & MEDRADO, 1999, p. 45 – grifos dos autores).

A citação remete à definição apresentada pelos autores ao referenciarem os conceitos de *discurso, linguagem social ou speech genre* os quais foram arrolados aos processos de institucionalização.

A análise de discurso pressupõe três perspectivas de exame: “a diferenciação texto-discurso, a distinção locutor/a-enunciador/a e a operacionalização do *corpus*” (IÑIGUEZ, 2005, p. 128). Esta última representa a materialização do texto que poderá ser produzido por meio de diferentes estratégias: conversas, comunicados institucionais e entrevistas transcritas. “Ou seja, enunciados totalmente orais ou textos previamente escritos como artigos, documentos, informes, comunicados, estudos, formulários, etc.” (IÑIGUEZ, 2005, p. 131)

Corroborando com a argumentação acima, SPINK & MEDRADO (1999) sustentam que um texto escrito constitui um elemento de comunicação que promove discussões. Citam o rádio, a televisão e os *sites* da internet como exemplos atuais de atos de fala.

“Os discursos e até a própria tarefa do analista são considerados situados socialmente e lhes atribuímos um papel na (re)construção e reprodução recursiva e recorrente das estruturas e da organização social” (ROJO, 2005, p. 206). Em consonância com a dinâmica expressa na argumentação da autora, SPINK & MEDRADO (1999) discorrem sobre potencialidade da mídia em reestruturar os espaços de interação redesenhando novas modulações de produção de sentido. No tocante ao diálogo com os textos, as autoras sustentam que este método pressupõe a produção de versões de mundo, que ocupam um lugar sócio-histórico e estratégias das transformações constantes.

LEITE & VASCONCELLOS (2003, p. 777), citando DALY et al. (1997) sustentam que a análise de textos e de materiais gráficos impõe a análise dos pontos explícitos e implícitos no material. “Os autores recomendam questionar o material quanto ao tom do texto, a linguagem utilizada, o propósito da história, os termos contraditórios utilizados, se há significados implícitos, se há ‘heróis e vilões’ na história. Dessa

forma, a análise do material torna-se aprofundada revelando pontos importantes para a discussão do tema proposto”.

MEDRADO (1999, p. 258), explicita que os principais critérios para que uma matéria receba destaque e tratamento jornalístico, são a *exclusividade e ineditismo*. No plano da construção da notícia objetiva-se *tornar a informação menos técnica e mais atraente*. Nesse caso, a forma discursiva torna-se mais importante que o conteúdo da informação. O autor explora também o aspecto do título atribuído à matéria, prerrogativa de poucos profissionais, atende aos critérios de forma, técnica e estéticos e, por vezes, incoerente com o texto da matéria.

“Os documentos de domínio público refletem duas práticas discursivas: como gênero de circulação, como artefatos do sentido de tornar público, e como conteúdo, em relação aquilo que está impresso em suas páginas. São produtos *em tempo* e componentes significativos do cotidiano; complementam, completam e competem com a narrativa e a memória” (SPINK P., 1999, p. 126 – grifo do autor).

O plano de estudo concebido está circunscrito à apreensão do discurso dos textos produzidos, desta forma não será realizada uma análise dos demais recursos disponíveis nas estratégias comunicacionais que compõem a divulgação das notícias. Consoante a propositura de que todas as modalidades de recursos utilizados pela mídia contribuem para a produção dos sentidos, a presente análise é centrada no texto escrito limitando o potencial de análise dos efeitos produzidos pela material pesquisado.

3.5. Registro das Informações

Após a realização do levantamento dos dados, estes foram organizados por jornal pesquisado e procedeu-se o registro da data de publicação do material, do dia da semana, da editoria e do título. Esta sistematização nos permitiu uma primeira aproximação com os conteúdos das matérias.

Em seguida, foi realizada a leitura livre dos textos e iniciou-se uma categorização das temáticas abordadas, conforme descrito por SPINK & MENEGON (1999, p. 78) “utilizamos categorias para organizar, classificar e explicar o mundo.” Neste sentido, “as categorias, expressas por meio de práticas discursivas, são estratégias lingüísticas delineadas para conversar, explicar, organizar e dar sentido ao mundo, cujas especificidades estão vinculadas ao contexto que as produzem” (p. 79).

Em consonância com a afirmação de que “os textos utilizados nos artigos são sempre apresentados em trechos amplos e nunca fragmentados; não é a frase que é importante, mas o discurso do qual faz parte”. Realizou-se repetidas leituras do material utilizando o procedimento de sistematização em tabelas que auxiliaram na identificação dos discursos produzidos (SPINK P., 1999, p. 141).

Um recurso invocado para alcançar os propósitos da análise pinçou o conteúdo das manchetes/títulos das matérias publicadas. Corolário desta propositura, depositou-se atenção sobre a sustentação da chamada da matéria em relação à digressão textual.

Perquirir as práticas discursivas sobre o assédio moral estimulou a problematização das notícias apresentadas nos jornais pesquisados. O processo de problematizar orienta para os seguintes questionamentos: como a notícia é contextualizada? Quais são os atores e discursos divulgados? É dirigida para um determinado público ou segmento? Quais os impactos sociais relacionados ao fenômeno do assédio moral são apontados? Há ênfase nas explicações científicas ou da sociedade ou da população-trabalhadores?

O material coletado foi compreendido como discurso que constrói uma representação específica dos acontecimentos, das relações sociais e de nós mesmos. “Trata-se de anuir à construção da identidade e de determinados modelos de subjetivação através dos discursos” (ROJO, 2005, p. 217).

O método de análise do discurso possibilita apreender as concepções circundantes na sociedade, pois aquilo que lemos ou ouvimos nos jornais, nos livros, na televisão são

discursos que refletem as circunstâncias da vida cotidiana e são reflexo de um determinado contexto social.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise global dos dados coletados nos jornais Folha de São Paulo, O Estado de São Paulo e Jornal da Tarde demonstrou o percurso que a temática do assédio moral percorreu desde de o início de sua divulgação na mídia impressa brasileira.

As reportagens assinalam o reconhecimento do assédio moral em 1993, na Suécia. Salientam que se trata de fenômeno internacional e que sempre existiu, apesar da evidência ter ocorrido nos últimos dez anos porque os trabalhadores têm mais informações sobre direitos. Sugerem que a visibilidade do tema se deve ao processo de democratização da sociedade, dos princípios de autonomia, da privacidade e não violência simbólica e das mudanças no padrão de gestão das empresas. Apenas recentemente passou a chamar a atenção de especialistas como se verifica a seguir:

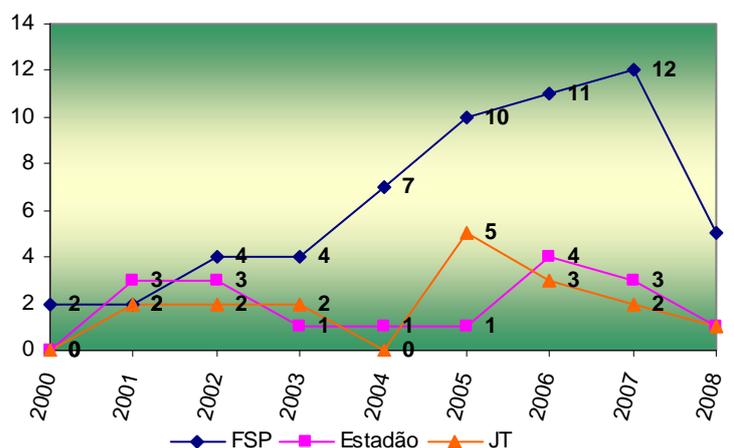
O reconhecimento do assédio moral no trabalho é produto de duas tendências. A primeira é um movimento geral de democratização das sociedades em que as reivindicações das pessoas têm um lugar importante na cultura política dos países industrializados. A segunda tendência que se verifica é a mudança no padrão de gestão das empresas (Folha de São Paulo de 26/07/2005, Folha Sinapse)

O assédio moral em maior ou menor grau sempre existiu, na avaliação de Ari Beltran, advogado e professor de Direito do Trabalho da USP. Mas está mais evidente de dez anos para cá porque os trabalhadores têm cada vez mais informações sobre os seus direitos (Folha de São Paulo de 17/12/2006, Dinheiro)

Constatou-se um crescimento anual no número de matérias apresentadas pelo jornal Folha de São Paulo. Nos jornais o Estado de São Paulo e Jornal da tarde identificam-se picos, sendo o primeiro quando emerge a temática no cenário brasileiro, e o outro ao se destacarem matérias sobre a responsabilidade indenizatória das empresas e as possíveis medidas protetivas, conforme se observa na figura abaixo¹⁸.

¹⁸ Utilizaremos, como recurso auxiliar para compreensão dos dados estudados, a representação das figuras e tabelas para ilustrar os resultados sistematizados. Nas figuras, identificaremos o Jornal Folha de São Paulo por FSP; O Estado de São Paulo por Estadão e o Jornal da Tarde por JT.

Figura 1 – Distribuição das matérias sobre assédio moral, divulgadas nos jornais pesquisados, por ano, de 2000 a 2008.



Fonte: Dados coletados nos jornais FSP, Estadão e JT, 1990 – set. 2008.

No período selecionado foram registradas 91 matérias, cujos conteúdos tratavam, direta ou indiretamente, da temática do assédio moral nos três jornais pesquisados (a tabela 1, anexa, apresenta a compilação das matérias estudadas). O número total de matérias refere-se à abordagem do tema em uma mesma data e editoria, podendo, no entanto, ter sido tratado em mais de um dos gêneros jornalísticos: artigo, editorial, crônica, resenha, etc. Foi realizada a análise dos diversos discursos apresentados nas matérias sobre o tema.

Identifica-se que a Folha de São Paulo e Jornal da Tarde dispensaram tratamento diferenciado ao tema do assédio moral abordando-o com diferentes enfoques, diversas fontes, por vezes, aprofundando-o com entrevistas, resenhas e artigos. Em determinados casos, o tema foi elevado ao destaque de matéria de capa e assunto principal do caderno. O quadro abaixo lista as matérias, cuja apresentação do tema foi desenvolvido com maior densidade analítica, como pode ser constatado nos títulos apresentados:

Quadro 1 – Síntese das matérias jornalísticas que abordaram o tema do assédio moral de maneira abrangente.

Data	Dia da semana	Jornal	Editoria	Títulos das matérias
01/07/2001	Domingo	FSP	Empregos	Assédio moral apressa demissão Seleção de superiores não prioriza histórico Saiba o que é assédio moral Insatisfeitos criam site 'antichefe' Legislação contra terror no trabalho é rara Como enfrentar chefes tiranos
				Como entrar na justiça Funcionário com estabilidade é principal vítima Doente e acidentado formam grupo de risco Solidariedade é a solução, diz psicanalista Leitura sugerida Assédio moral apressa pedido de demissão
21/02/2002	Quinta	FSP	Equilíbrio	Perseguição no trabalho é assédio moral Bancários relatam agressões Delegacia tem S.O.S. para assediados
03/06/2002	Segunda	JT	Geral	O depoimento de um paciente da doutora Marie-France Quando o chefe é implicante demais Ex-bancária denuncia boicote de colegas
26/07/2005	Terça	FSP	Sinapse	Pressão cotidiana ou humilhação continuada? Gestão pela incitação Pelo fim do terrorismo no trabalho "Perdi a certeza de quem eu era"
23/08/2005	Sexta	JT	Seu dinheiro	Seminário debate dano moral Responsabilidade de quem?
26/03/2006	Domingo	FSP	Empregos	Denúncia contra empregador cresce 5,7% Demora para reagir leva a moléstias 59% das queixas na DRT vão parar na Justiça Assédio não vale para colegas de mesmo nível hierárquico
02/07/2006	Domingo	FSP	Empregos	Competição estimula terror psicológico entre colegas "Cheguei a recolher 3kg de pedras" Tipos de assédio moral Assédio institucional ganha força quando a empresa é omissa Vítima pode abrir espaço para assédio, diz psicóloga Prêmios pagos por assédio aumentam 21% em 2006 Avaliação do dano varia de caso a caso Pressão contínua
28/08/2006	Segunda	JT	Empregos	Anotar motivo da demissão na carteira é ilegal Saiba se defender do assédio moral Empregada que foi caricaturada recebe R\$ 11 mil TRT pune chefe que apelidou de 'gordinha' Rebaixar cargo de funcionário dá indenização
17/12/2006	Domingo	FSP	Dinheiro	Crescem denúncias de assédio moral no país Advogados e sindicatos são procurados por supostas vítimas Competição maior eleva denúncias Empresas refutam acusações de assédio 'A pressão era tão grande que perdi os cabelos', diz demitida

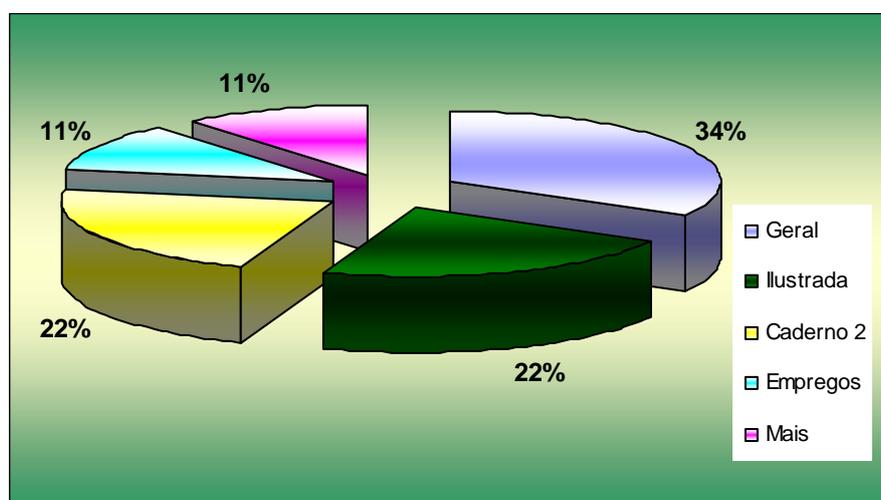
Fonte: Dados coletados nos jornais FSP, Estadão e JT, 1990 – set. 2008.

Observa-se que, ao se tratar o assédio moral de forma mais abrangente, foram abordados diversos aspectos da organização de trabalho, do adoecimento no trabalho, espaços de denúncia, divulgação de leis, atitudes reivindicatórias e protetivas, tanto para trabalhadores como para as empresas. Ocupou o espaço dominical da Folha de São Paulo, com um caderno específico sobre o tema. Estas matérias propiciam a denúncia de condições de trabalho aviltantes e participam do processo de naturalização da temática na sociedade. Refletem as contradições da sociedade que ora dão visibilidade às injustiças e às humilhações, no universo de trabalho, e ora estimulam a proteção corporativa. Por vezes, apóiam-se em caricaturas individuais e em outras apontam a defesa dos direitos sociais.

O surgimento do tema nos veículos de comunicação pesquisados se deu por meio da divulgação de livros, de produções acadêmicas e de legislações sobre o assédio moral. Ocorreu em editorias que tratam de assuntos gerais e, posteriormente, migrou para as editorias de emprego e/ou de caráter econômico-financeiro.

Inicialmente, a temática ocupou os espaços destinados às informações inéditas (Ilustrada), às práticas de vida saudável (Equilíbrio), ao exercício da cidadania e úteis nas diversas áreas (Geral e Caderno 2).

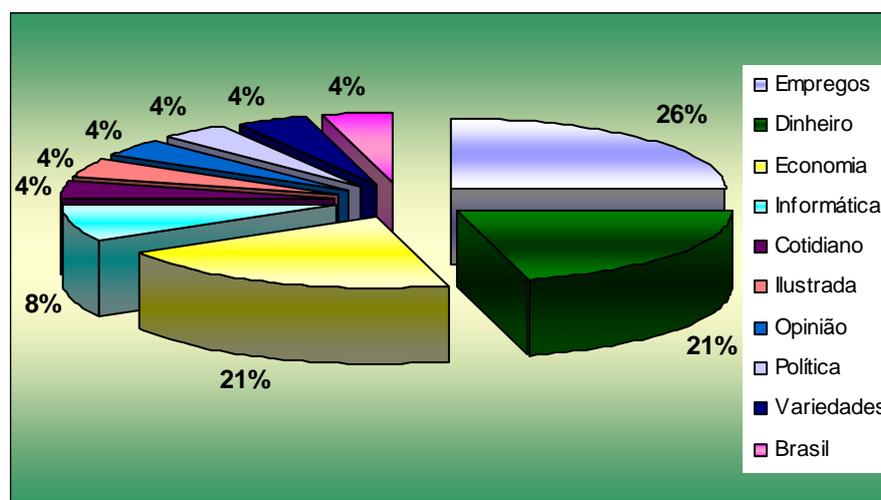
Figura 2 – Distribuição das matérias sobre assédio moral, divulgadas nos jornais pesquisados, por editorias, de 2000 a 2001.



Fonte: Dados coletados nos jornais FSP, Estadão e JT, 1990 – set. 2008.

Verifica-se que a maioria das reportagens sobre o assédio moral (78% das matérias) foram dirigidas inicialmente ao público em geral, estiveram pautadas na agenda das questões cotidianas, de defesa dos direitos e bem-estar. Paulatinamente o tema foi dirigido aos espaços de emprego, carreira e seleção, e de Dinheiro, relativo aos investimentos, indicadores econômicos e financeiros. Tal opção editorial reflete não apenas uma coincidência, mas sim, o desejo de difundir a temática a públicos diferenciados, respondendo aos interesses específicos do setor empresarial e do mercado de trabalho (profissionais), conforme se pode observar na análise comparativa entre as figuras abaixo:

Figura 3 – Distribuição das matérias sobre assédio moral, divulgadas nos jornais pesquisados, por editorias, de 2005 a 2007.

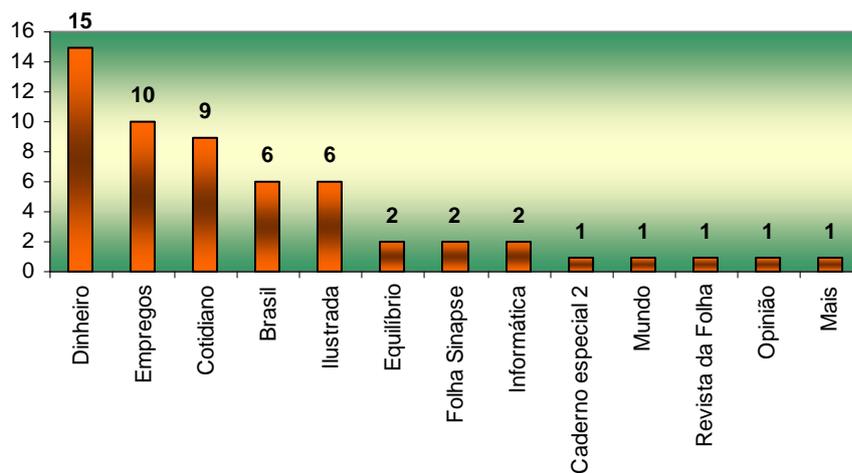


Fonte: Dados coletados nos jornais FSP, Estadão e JT, 1990 – set. 2008.

O tratamento do tema ganha contornos claros de alerta relacionado às indenizações judiciais, com visibilidade nas editorias de empregos, dinheiro e economia nos três jornais pesquisados (68% das matérias). A partir de 2005, na indexação por assuntos organizada pelos jornais O Estado de São Paulo e Jornal da Tarde, a palavra mais citada, depois de assédio moral, foi indenização.

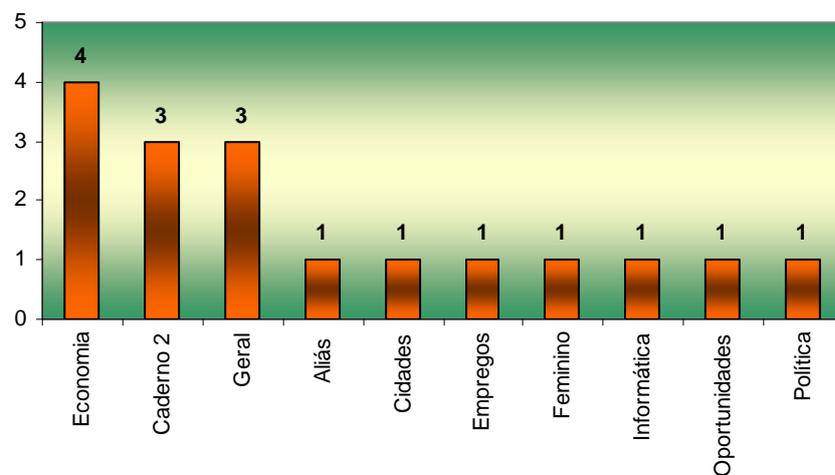
Nas figuras abaixo, verifica-se que nas editorias Dinheiro e Economia o assédio moral foi mais vezes tematizado nos três jornais pesquisados.

Figura 4 – Distribuição das matérias sobre assédio moral, divulgadas no jornal Folha de São Paulo, por editorias, de 2000 a 2008.



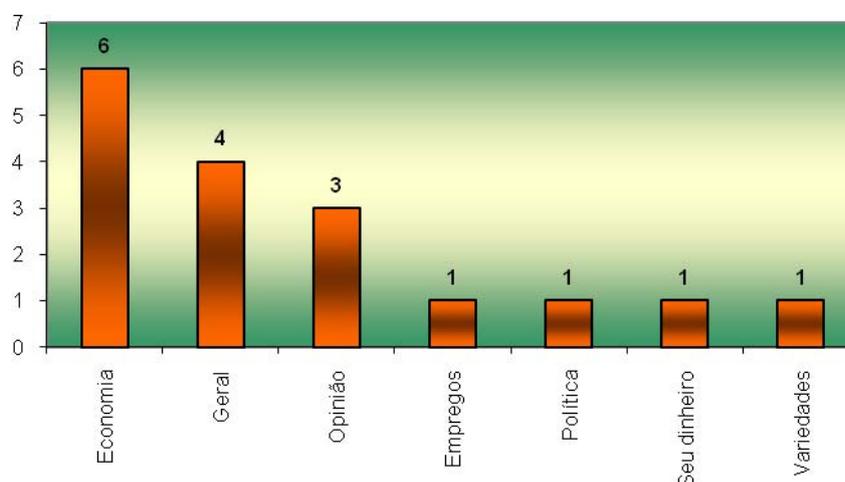
Fonte: Dados coletados no jornal FSP, 1990 – set. 2008

Figura 5 – Distribuição das matérias sobre assédio moral, divulgadas no jornal O Estado de São Paulo, por editorias, de 2000 a 2008.



Fonte: Dados coletados no jornal Estadão, 1990 – set. 2008

Figura 6 – Distribuição das matérias sobre assédio moral, divulgadas no Jornal da Tarde, por editorias, de 2000 a 2008.



Fonte: Dados coletados no jornal JT, 1990 – set. 2008

Ao ocupar o espaço econômico nos jornais, a análise dos títulos das matérias pesquisadas nos fornece indícios de que a natureza contratual das relações de trabalho configura a abordagem do tema. A caracterização do assédio moral é tratada nas relações de emprego (mercado formal).

Empresa tem de provar o motivo da justa causa (Jornal da Tarde de 08/07/2005, Economia)

Ganha destaque, também, a judicialização da questão. Um repertório de caráter indenizatório e reivindicativo interage na construção de significados que obstaculizam a reflexão pelo uso de estratégias que naturalizam o processo jurídico como principal recurso para a solução do problema, segundo verifica-se abaixo:

Empresa é processada por assédio moral (O Estado de São Paulo de 25/07/2002, Economia)

A referência à organização sindical, no caderno Economia, do Jornal da Tarde, introduz uma perspectiva de resistência dos trabalhadores frente ao assédio moral que, em poucos dias no mesmo jornal, é rebatida, no quadro Opinião, quando apresenta a indústria do assédio moral qualificada como imoral. A representação da

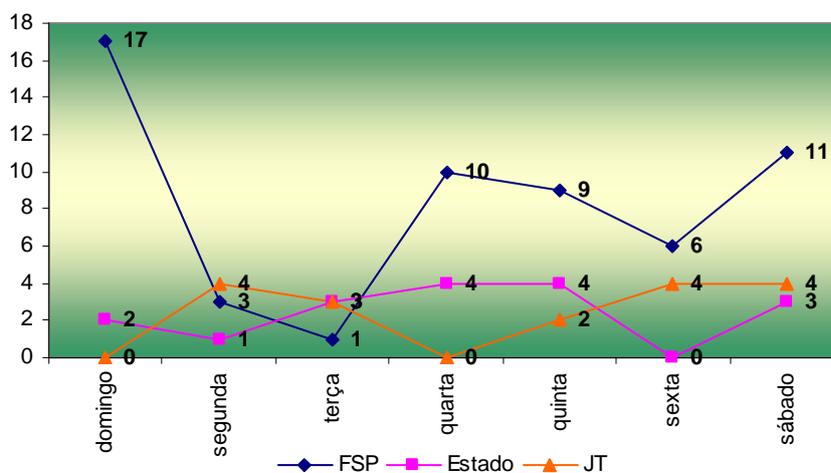
organização dos trabalhadores é desconstruída pelo discurso da moralidade e da suposta usurpação do direito por meio da utilização indevida da reparação do dano, conforme se verifica a seguir:

Sindicato realizará pesquisa sobre assédio moral em SP (Jornal da Tarde de 05/01/2006, Economia)

A indústria do assédio moral é imoral (Jornal da Tarde de 10/01/2006, Opinião)

Em relação aos dias da semana em que o tema foi abordado, o domingo desponta com destaque na Folha de São Paulo tendo divulgação no caderno Empregos, conforme se verifica na figura abaixo. Tal destaque não se identifica nos demais veículos. Cumpre registrar uma tendência do eleitor em adquirir o jornal dominical por traduzir uma síntese dos assuntos da semana e aprofundar as temáticas, inclusive com debate de articulistas. Por exemplo, muitos cadernos são editados somente aos domingos. THOMPSON (1995) descreve, a partir de dados históricos, que a circulação dos jornais dominicais geralmente lideram a circulação em relação ao jornal diário.

Figura 7 – Distribuição das matérias sobre assédio moral, divulgadas nos jornais pesquisados, por dia da semana, de 2000 a 2008.



Fonte: Dados coletados nos jornais FSP, Estadão e JT, 1990 – set. 2008

A opção por tratar o tema do assédio moral nos jornais dominicais indica a intenção de tornar público, dar visibilidade e ampliar os diferentes segmentos de leitores. A abordagem do tema aos domingos enfocou diversos aspectos do assédio moral, apresentado matérias completas e extensas. Informações relativas ao que fazer frente ao assédio moral, como enfrentar e como evitar individualmente, são comuns nas matérias dominicais. Veja abaixo:

Como enfrentar chefes tiranos... Como entrar na justiça (Folha de São Paulo de 01/07/2001, Empregos)

“Motivação e divisão de responsabilidades podem evitar este tipo de abuso” (O Estado de São Paulo de 18/02/2007, Aliás)

Já o caráter coletivo de combate é utilizado em somente uma chamada, conforme exemplificado a seguir:

Combate ao assédio deve ser coletivo (Folha de São Paulo de 22/04/2007, Empregos)

4.1 Recortes da Violência: Assédio Sexual e Moral

No percurso deste estudo, ao realizar a pesquisa bibliográfica, identifica-se vasta produção relacionada ao assédio sexual. O resultado das buscas, utilizando-se as expressões *harassment* e *assédio*, corrobora com o disposto por HIRIGOYEN (2005a) quando assinala que o vocábulo “assédio”, anterior à década de 90, aparece relacionado à questão sexual.

Trazemos à análise a associação entre os dois temas: assédio sexual e moral, pois se acredita que os fenômenos sociais são influenciados pelo contexto no qual estão inseridos e se configuram de acordo com a construção histórica que derivam. A estreita relação entre ambos verifica-se a seguir:

Hirigoyen encoraja vítimas de harcèlement ‘a virem a público’ – para ela uma poderosa forma de levar a Justiça a uma tomada de consciência, como no assédio sexual (Jornal da Tarde de 03/06/2002, Geral)

A partir da década de 90, muitos juristas brasileiros passaram a se manifestar sobre a deficiência da tutela jurisprudencial para o combate ao assédio sexual sustentados na premissa de que a violência sexual revela o complexo contexto de poder que marca as relações sociais entre os sexos, culminando na elaboração de lei específica sobre o assunto. A discussão acerca do assédio moral tem se desenvolvido à luz do debate promovido em relação ao assédio sexual.

No imaginário contemporâneo a palavra assédio passou a ser presença constante, modificou seu campo semântico, de maneira que se produzissem novas significações. É possível considerar que a terminologia associada ao assédio moral tenha adquirido os mesmos contornos identificados em relação ao assédio sexual. Foi no contexto histórico e político de luta pelos direitos das mulheres que a significação do assédio foi atualizada e colocada em cena. A conceituação do assédio passa a produzir novos significados em torno da violência sexual e moral.

Embora a associação entre o assédio sexual e moral seja discutida na literatura, raramente o assédio sexual foi colocado na pauta das matérias pesquisadas. A ausência referida suscita a reflexão sobre a transformação que se opera no campo de significação do conceito de assédio, que por um determinado tempo se referia somente ao assédio sexual e, precisamente, em relação às mulheres (BIRMAN, 2005).

Na literatura verifica-se que quando o assédio sexual não é consumado pode se transformar em assédio moral. A ausência de discussão, nas matérias estudadas, em torno desta condição sugere uma banalização dos fenômenos apontados, tanto por equívocos ou modismos em relação ao assédio moral, como em função de uma reconstrução do conceito de assédio sexual, como um caso particular de assédio moral.

HIRIGOTEN (2005b, p.101) alerta que “a mistura de assédio moral e sexual existe em todos os meios profissionais e em todos os escalões da hierarquia. (...) O assédio sexual é muitas vezes deixado em segundo plano, pois as vítimas sentem menos

constrangimento em expressar a violência moral do que o assédio sexual”. Ressalta que os homens nas empresas tanto em relação ao assédio moral como sexual, consideram o comportamento como normal, naturalizando as relações de poder.

Importante observar que a designação de assédio moral utilizada no Brasil não recebe o mesmo tratamento em outros países, exceto na França. GUIMARÃES e RIMOLI (2006), ao se referirem às diversas expressões que mundialmente designam o fenômeno do assédio moral no trabalho, pontuam que, se por um lado, há uma riqueza que decorre justamente desta profusão, por outro, e do ponto de vista teórico-conceitual, há um comprometimento devido às diferentes visões, abordagens e práticas transculturais que podem resultar na fragmentação dos conhecimentos. Considera-se que a quase exclusão da abordagem do assédio sexual nas matérias estudadas sobre o assédio moral pode traduzir o disposto pelas autoras.

Tanto o assédio sexual como moral repautam a defesa dos direitos no âmbito da proteção do Estado e a reflexão ética em torno das relações sociais de trabalho, pois remetem à discussão das garantias constitucionais e da conquista dos direitos sociais.

No caso específico do assédio moral, veremos a tentativa de definição de um conceito (busca de uma precisão conceitual) e a caracterização de um fenômeno que abarca diversas condutas e atitudes, em tempos de mudanças sociais muito aceleradas. Neste contexto, decorre um sofrimento social (humilhação, vergonha, falta de reconhecimento) que não tem visibilidade se instala no interior das subjetividades sem, no entanto, ser compartilhado coletivamente. CARRETEIRO (2003) sustenta que:

As lógicas de invalidação e de depreciação ocorrem, em grande parte das vezes, em cenas públicas. As pessoas se sentem desvalorizadas e diminuídas e, raramente, compartilham tais sentimentos. Se, por um lado, a expressão destes sentimentos sofre uma censura do próprio sujeito, por outro, a sociedade dispõe de poucos suportes para auxiliar a expressão dos mesmos. Os afetos, frutos do processo de exclusão, são relegados a passar por um processo que pretende apagá-los, anulá-los, enfim, torná-los inaudíveis. A esse processo de silenciamento dos afetos, dos quais participam as instituições e os sujeitos individuais e grupais, denominamos lógica da invisibilidade do sofrimento (CARRETEIRO, 2003, p. 60).

Considerando que os discursos produzidos sobre o assédio moral possibilitam compreender este fenômeno na sociedade atual, analisa-se, em seguida, as diversas representações veiculadas pela mídia impressa.

4.2 Interfaces com Terminologias Associadas

As matérias jornalísticas, em geral, apresentam definições de assédio moral enfatizando a conduta abusiva, repetitiva, comportamentos, gestos e palavras que ferem a dignidade do trabalhador. Atinge a saúde do trabalhador colocando em perigo o emprego ou degradando o clima de trabalho. A terminologia assédio moral tem se firmado como relacionada ao trabalho, isto é, decorrente do exercício profissional e circunscrita ao ambiente de trabalho como descrito abaixo:

O assédio se caracteriza na medida em que houve condutas abusivas repetitivas, manifestadas por comportamentos, gestos, palavras e atos que ferem a dignidade do trabalhador (Folha de São Paulo de 17/12/2006, Dinheiro)

Nesta pesquisa, como em outros estudos acadêmicos, identifica-se a utilização de diversas terminologias associadas ao assédio moral. Trata-se de um vasto número de expressões que adquirem semelhanças ou diferenças em relação ao assédio.

O levantamento de matérias jornalísticas, da Folha de São Paulo, que utilizaram as terminologias: *bullying*, terror psicológico, violência psicológica, violência no trabalho, *mobbing*, perseguição no trabalho, psicoterror terror no trabalho e tirania no trabalho sugerem que a associação ocorre em alguns casos, conforme apresentado a seguir.

A análise das matérias jornalísticas evidencia que as expressões: violência psicológica, *bullying* e terror psicológico não se firmaram como sinônimos de assédio moral. As referidas terminologias foram utilizadas, no Jornal Folha de São Paulo, para retratar outros contextos de violência como disposto:

A **violência psicológica** é retratada como violência moral, insultos verbais e ameaças, chantagens, restrição de liberdade. É utilizada para descrever, em geral, os casos de abuso e desrespeito a determinados grupos sociais. Apresenta-se relacionada às diversas formas de violência: doméstica, contra crianças e adolescentes, homossexuais, nos casos de seqüestro e homofobia e às questões de desarmamento.

Relativo ao conceito, RUIZ e MATTIOLLI (2004) ao estudarem a violência doméstica ou intrafamiliar como vitimização pontuam que o tema carece de mais estudos e aprofundamentos e que as marcas psíquicas estão ligadas às relações de poder, opressão, educação, identidade, subjetividade, agressividade e muitas outras. Vejamos como se utiliza em geral a expressão violência psicológica:

Essas particularidades são ressaltadas por duas recentes pesquisas de âmbito nacional, Vitimização 2002 e A Mulher Brasileira nos Espaços Público e Privado. Essa última traz um dado alarmante: 43% das mulheres brasileiras já foram vítimas de violência psicológica, física ou sexual (Folha de São Paulo de 01/09/2002, Cotidiano)

No caso da expressão **bullying**, refere-se às situações de humilhação no ambiente escolar e, como empregada na literatura, relaciona-se às agressões físicas ou ameaças, caracterizando situações de assédio entre escolares e crianças, ilustrado nos textos abaixo.

No Brasil, ainda não há uma palavra consensual. O termo violência moral é adaptação do francês assédio moral, mas há quem defenda outros. 'Não há ainda uma palavra no Brasil que defina o 'bullying'. Em geral, são situações de maus-tratos, opressão e humilhação que acontecem entre as crianças, explica Lauro Monteiro Filho, presidente da Abrapia (Folha de São Paulo de 20/02/2003, Cotidiano)

Falei recentemente do fenômeno do 'bullying' nas escolas; houve quem considerasse evitável o uso do termo estrangeiro. Mas os equivalentes em nossa língua ('zoar', por exemplo) parecem-me ainda um pouco neutros para designar a rotina de humilhações e violências de que são vítimas os alunos mais frágeis ou esquisitos em tantos colégios por aí (Folha de São Paulo de 06/12/2006, Ilustrada)

A expressão **terror psicológico** é amplamente utilizada relacionada às produções cinematográficas, nos filmes de ficção científica:

‘Os Mortos-Vivos’ é uma HQ de horror, com direito a sustos, surpresas e assassinatos. Mas, acima de tudo, de terror psicológico (Folha de São Paulo de 23/06/2008, Ilustrada)

Já as expressões: **mobbing**, **psicoterror**, **perseguição no trabalho** e **terror no trabalho** são utilizados pela imprensa diretamente associados à temática do assédio moral, conforme apresentamos na figura abaixo. A expressão violência no trabalho aparece relacionada ao assédio moral e outras formas de violência, como os assaltos e o trabalho escravo.

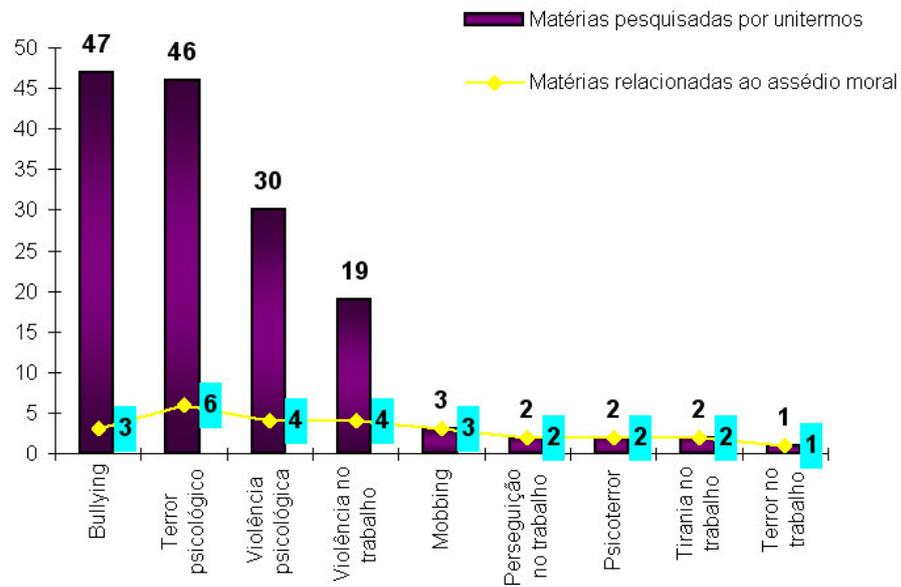
O psicoterror é chamado, no EUA e na Europa, de ‘mobbing’ e é o tema do momento em seminários internacionais (Folha de São Paulo de 25/11/2000, Ilustrada)

A primeira matéria que tratou de *mobbing*, sem utilizar a expressão assédio moral, foi apresentada em 1998, em um artigo de Vanilda Paiva, que utiliza a noção de assédio moral, conforme analisada neste trabalho, para tratar de situações de humilhação vivenciadas no trabalho:

*Às mulheres, batatas e glúteos
A posição das mulheres nesta sociedade que mistura o ultra-arcaico ao ultramoderno está em plena regressão. Faz alguns anos, prestes a retornar ao país depois de um terrível ano tratando de escapar ao festival de intrigas e ‘mobbing’ (psicoterror no ambiente de trabalho) que assola a Unesco, tive ocasião de ver -com olhos atônitos- uma médica alemã surtar. Razão: as batatas (Folha de São Paulo de 10/04/1998, Opinião)*

As figuras abaixo apresentam a sistematização dos dados pesquisados relativos ao uso de expressões associadas ao assédio moral.

Figura 8 – Distribuição das matérias que utilizaram terminologias associadas ao assédio moral, no jornal Folha de São Paulo, e a frequência com que foram referidas ao assédio moral, de 1998 a 2008.



Fonte: Dados coletados no jornal FSP, 1990 – set. 2008

Torna-se evidente que são utilizadas diversas nomenclaturas para descrever as situações de assédio moral. Embora haja uma diferenciação na literatura entre os termos *mobbing* e *bullying*, esta não tem sido aplicada no uso corrente para indicar o termo *mobbing* com violência dirigida ao grupo e *bullying* contra o indivíduo. Persistem os usos associados para descrever o fenômeno, exceto que o termo *bullying* torna-se recorrente para descrever às situações de agressão nas escolas entre os alunos.

Na literatura nacional, encontra-se com maior frequência o termo assédio moral no trabalho, mas existem alguns autores que utilizam o termo mais geral "violência" ou até mesmo "psicoterrorismo" no trabalho.

As práticas discursivas produzidas para caracterizar o assédio moral, conforme verificado no material pesquisado, utilizam as diversas nomenclaturas, de modo que em uma mesma matéria aplicam-se as várias e diferentes expressões. O que está em questão não é a precisão conceitual ou a definição rigorosa, mas o modo como se utiliza determinada noção teórica naturalizando processos constituídos em contextos históricos e sociais específicos. Neste sentido, podem ser ignoradas as diferenças e constituídos padrões comportamentais para manter uma determinada ordem.

4.3 Aspectos Conceituais

A investigação empreendida sobre o conceito de assédio moral exigiu o exercício da leitura geral da descrição, da ocorrência do fenômeno e, por outro lado, a tarefa de estratificar as características e condições associadas à definição. Com o intuito de analisar os discursos produzidos buscamos reconhecer as dimensões e as repercussões produzidas.

4.3.1 Elementos que Compõem o Conceito: Intencionalidade do Autor

O conceito de assédio moral submetido a influências múltiplas, ditadas ora pela pluralidade de sinônimos ora pela sutileza das situações tratadas, é apontado por vários autores como uma questão a ser definida em função da falta de consenso e imprecisão da validade dos instrumentos e métodos utilizados para sua avaliação (BRADASCHIA, 2007).

É conveniente frisar a influência da produção acadêmica francesa em relação ao assédio moral no Brasil. Podemos afirmar que as obras da psiquiatra e psicanalista Marie-France Hirigoyen são referências basilares na discussão promovida e na formulação do conceito em voga. As obras da autora são citadas nas matérias jornalísticas estudadas, tornaram-se fontes de dados e imprimiram um diálogo com o meio sindical, jurídico e empresarial, deste modo, são referenciadas nas reportagens para fundamentar o conceito de assédio, tanto pelos entrevistados como pelos autores das reportagens.

Nos momentos inaugurais da inserção do conceito na mídia foi assegurada a definição de assédio moral de HIRIGOYEN (2005a), segundo se apresenta:

como toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que porta atentado, por sua repetição ou sua sistematização, à dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando o clima de trabalho (O Estado de São Paulo de 21/03/2001, Caderno 02 e Folha de São Paulo de 01/07/2001, Empregos).

Na tabela 2, anexa, são apresentadas as representações mais frequentes relacionadas ao conceito de assédio moral no trabalho citadas nas matérias pesquisadas. Nota-se tanto na categorização referida na tabela, como nos exemplos a seguir destacados, uma tendência à particularização do fenômeno, compreendendo-o na relação particular estabelecida entre os envolvidos (grifos da autora):

*‘Hirigoyen - Trata-se de um **fenômeno íntimo** e que causa vergonha a suas vítimas’ (...) Esse problema está mais associado à **inveja e à rivalidade** (...) O assédio é uma **doença da solidão**’ (Folha de São Paulo de 01/07/2001, Empregos)*

*Não se trata de ataque às empresas. Para ela (Hirigoyen), o assédio moral ocorre **entre duas pessoas** e a melhor forma de resolvê-lo é chamar a arbitragem de uma terceira (O Estado de São Paulo de 21/03/2001, Caderno 2)*

*Surgiram os conflitos entre as pessoas e o assédio moral, a conduta de submeter **alguém**, geralmente um subordinado, a situações de humilhação (Folha de São Paulo de 17/12/2006, Dinheiro)*

*Esse problema pode ter sua origem **no comportamento** de um superior hierárquico em relação ao subalterno ou de um próprio colega de trabalho (O Estado de São Paulo de 26/05/2001, Geral)*

*Quando se assedia uma pessoa, o objetivo não é criticar seu trabalho, bem ou malfeito, mas **visar-lhe pessoalmente**, numa vontade consciente ou não de agredi-la (O Estado de São Paulo de 21/03/2001, Caderno 2)*

A presença do componente individual definindo o assédio moral, identificado no material pesquisado, reflete o que defendem os autores e a tendência da produção acadêmica recente, no entanto, difere da descrição dos trabalhadores ao relatarem situações de assédio moral que permeiam o cotidiano de trabalho de modo que todos se sentem humilhados (BERNARDO, 2009).

A ênfase na descrição do assédio moral, como de cunho pessoal e particular entre os envolvidos, é acentuada pela característica intencionalidade do autor, conforme segue (grifos da autora):

No assédio moral existe um claro objetivo de prejudicar uma determinada pessoa e de se livrar dela – (Folha de São Paulo de 26/05/2002, Caderno Especial 2)

*(...) advogada da Pactum Consultoria Empresarial, a caracterização do assédio moral só ocorre quando há a **intenção** do constrangimento ou haja agressões físicas ou morais frequentes. 'discussões normais de trabalho não são assédio', diz (Jornal da Tarde de 23/07/2007, Economia)*

*Assédio Moral: ação abusiva se caracteriza por ser frequente e **intencional** (...)
(O Estado de São Paulo de 17/09/2006, Empregos)*

Os achados corroboram as conclusões de outras pesquisas sobre o conceito de assédio moral. As definições formuladas centram-se essencialmente na intenção de praticar os atos hostis (FAULX e DELVAUX, 2005). Segundo os autores, trata-se do cerne de um debate firmado entre os psicólogos, agentes, advogados, legisladores.

A influência da corrente defensora da caracterização do assédio moral guiada pela intenção do autor, no Brasil, encontra amparo nas exposições de HELOANI (2004); REZENDE (2006); ÁVILA (2008); SOBOLL (2008); FREITAS et al.(2008).

Interessante observar que os elementos indicados para definição da conduta típica de assédio moral, quais sejam: habitualidade, ataques psicológicos, a intenção de prejudicar e personalidade, remetem ao enfoque jurídico. Estes revelam o esforço de aclarar os critérios que definem o assédio moral. Outrossim, sugerem uma aproximação estreita com os requisitos da tipicidade penal, ou seja, coloca-o em paralelo com os conceitos jurídicos.

O esforço em definir precisamente o assédio moral justifica-se no interesse de enquadrá-lo categoricamente. Serve de apoio aos legisladores e também para fins de protocolos etc. No entanto, uma aproximação com as questões de saúde pública suscita a reflexão em torno da coletividade dos trabalhadores que relatam um cotidiano de humilhações, no qual enfaticamente é atribuída a responsabilidade ao trabalhador sobre os erros ocorridos, mesmo quando as condições de trabalho não são favoráveis ou não se tem controle sobre a totalidade dos fatores envolvidos nas situações (BERNARDO, 2009).

Coadunam com a perspectiva abordada MINAYO e SOUZA (1998, p. 523), citando Weisberg (1995), ao descreverem que:

a abordagem da saúde contrasta com a da polícia e justiça criminal porque, enquanto para a primeira, o impacto incide sobre a vítima, para a justiça, o alvo é o agressor. Na saúde busca-se o bem-estar; na justiça, o castigo; a perspectiva criminal é reativa, enquanto a da saúde é propositiva; e, por fim, os agentes da justiça são policiais, juízes e promotores, enquanto do outro lado está a equipe de saúde.

Seguindo a discussão proposta, SCHRAIBER et al. (2006, p. 113) pontuam que “debate-se, contemporaneamente, a expansão de domínios da violência, de modo paradoxal com a expansão dos direitos humanos e sociais”. Neste sentido, insere-se a discussão do assédio moral no campo da relação entre a violência e direitos humanos e sociais, direcionando o debate para a garantia de condições de trabalho dignas a todos. Os direitos sociais se sustentam nas conquistas e na mobilização da sociedade, de um grupo ou de um povo, que se choca com a leitura particularizada e intencional do assédio moral, conforme referido no material analisado.

A discussão em torno da naturalização e individualização do assédio moral remete, também, aos estudos sobre exclusão social, pois as categorias mais subalternizadas estão mais expostas às situações de desvalorização, humilhação, fazendo-os sentirem-se envergonhados. SAWAIA (1999) qualifica como sofrimento ético-político aquele que é oriundo da dor das injustiças sociais e sustenta que todos os sujeitos sociais estão expostos a sentimentos forjados no confronto com injustiças.

A noção de intencionalidade minimiza a ação coletiva e, como descrito por REY (2006, p.144), ao “colocar a figura da agressão no agressor é uma forma de naturalizar e individualizar a violência, que tem por detrás um paradigma que tem servido de base para o senso comum nos últimos quatro séculos”.

No processo de exclusão social ocorre uma desqualificação das experiências vividas e uma apropriação das subjetividades, de modo que os sujeitos se simbolizem como inadequados à sociedade, como relatado no depoimento reproduzido na matéria, a seguir ilustrado:

‘Passava por maluca. Aliás, ele passou a me chamar de ‘crazy’ [‘louca’, em inglês] junto às secretárias que depuseram, mais tarde, a meu favor’, conta. ‘A

violência foi tão profunda que perdi a certeza de quem eu era, comecei a me sentir, de fato, desequilibrada. Fui isolada por parte da equipe. Só consegui superar a situação porque entendi que o problema não era eu' (Folha de São Paulo de 26/07/2005, Folha Sinapse)

Outro fator que merece destaque, em relação à intencionalidade do agente, se vincula a compreensão do universo de trabalho, pois conforme identificado nas matérias, o assédio moral é descrito no mundo do trabalho formal (regulamentado), no qual, em tese, são praticados os direitos trabalhistas assegurados na legislação brasileira. Não há menção às situações laborais que ocorrem em espaços diferenciados (que não a fábrica, o banco), como por exemplo, o trabalho das empregadas domésticas e o trabalho rural. Segue, no relato abaixo, a descrição do universo de trabalho em uma empresa:

Ao retornar, a empresa determinou que ela organizasse o arquivo morto, localizado em um galpão desativado. 'Havia fezes de rato, ninho de pombo, muita poeira. Colocaram-me para trabalhar na sujeira', descreve ela, que conta ter sido afastada dos demais funcionários. 'Não podia ir à fábrica nem para levar documentos', lembra a telefonista, que move ação contra a empresa (Folha de São Paulo de 26/08/2007, Empregos)

Como reconhecer o assédio moral nas situações de trabalho informal? Nas condições de trabalho forçado? Nas peculiaridades da atividade rural, doméstica e das crianças (ilegal) e adolescentes? Estas situações de trabalho não são abordadas nas matérias dos jornais, como se o universo laboral, em nossa sociedade, se restringisse aos muros das fábricas, às situações mais protegidas pela legislação. Supõe-se que estes espaços de trabalho não estão isentos de situações de assédio moral, conforme a descrição de uma experiência vivenciada em período de estágio, por um estudante de 23 anos, e os dados referentes à área pública:

Ele conta que a chefe implicava com qualquer coisa. Como exemplo, cita o dia em que foi repreendido por estar arrumando os ícones do computador [relato de um estagiário] (Folha de São Paulo de 29/09/2002, Empregos)

Segundo pesquisa realizada pela revista francesa 'Rebondir', especializada em questões de emprego, são as instituições públicas as que apresentam o maior índice de suicídios ligados ao assédio, muito embora a proporção de casos seja quase a mesma para organizações públicas (29%) e privadas (30%) (Folha de São Paulo de 01/07/2001, Empregos)

Em relação à área pública, pouco abordada nas matérias pesquisadas, há relato de situações de assédio moral que sugerem uma discussão no âmbito das relações de poder e características específicas do trabalho neste setor. De acordo com HIRIGOYEN (2005b) no setor público a duração do assédio moral pode durar anos ou décadas. Já no setor privado, raramente persistem por mais que um ano.

Refletir sobre a ocorrência do assédio moral em outros espaços de trabalho suscita a problematização da intencionalidade do agente e a finalidade de promover a exclusão do trabalhador. Indica que o assédio moral ocorre no cotidiano de trabalho como um mecanismo gerencial, de controle no trabalho.

A definição oriunda da intencionalidade do autor individualiza o fenômeno e pode sugerir a adoção de medidas voltadas para a resolução do problema no caso particular, enfatizando alterações comportamentais e o aprendizado de novas estratégias para lidar com os chefes difíceis, como evidenciado no texto abaixo:

Conte aos colegas. Isso alivia a dor e reforça os laços de amizade, pois a erradicação do assédio passa pelo apoio e pela solidariedade (Folha de São Paulo de 26/05/2002, Caderno Especial 2)

Pergunta-se: por que a imprensa ao pautar um tema importante como o assédio moral centra sua análise na condição pessoal do trabalhador, baseada no comportamento? Identifica-se que a abordagem da degradação das condições de trabalho, da exploração, da falta de medidas de segurança no trabalho e de promoção da saúde são relegadas, pois a imprensa não aborda tais temáticas ao referir o assédio moral. Da mesma forma, não se discute o desemprego que atinge muitos trabalhadores e escamoteia-se, via discurso jurídico-legal, a precarização das condições de trabalho.

4.3.2 Aspectos Causais Relacionados à Ocorrência do Assédio Moral

As explicações causais para a ocorrência do assédio moral se referem, em geral, aos aspectos organizacionais. Ganham visibilidade às formas de gestão organizacional

com suas técnicas de administração de pessoal, com os desafios e metas empresariais.

Nas matérias analisadas são descritas as condições organizacionais oferecendo noções das políticas institucionais implementadas. Narra características dos diferentes modelos de produção como, por exemplo, a intensificação da produtividade, a introdução da tecnologia avançada, o estabelecimento de metas e pressão por resultados em menor tempo.

Considera-se que os relatos reproduzem os aspectos subjetivos integrantes das condições objetivas de trabalho ilustrando o modo como o indivíduo experimenta uma realidade concreta, vejamos como são expostas as condições de trabalho:

Surgiu a administração por estresse, por meio de metas, diz Braga (refere-se à Ruy Braga) (Folha de São Paulo de 26/07/2005, Folha Sinapse)

Segundo a advogada de Monteiro, Cristina Stamoto, do escritório Machado Silva, a legislação tem acompanhado bem o assunto de assédio moral. 'A forma de organização do trabalho mudou, existe muita competitividade nas empresas e a pressão para obtenção de lucro acaba dando vazão para ser instalado um clima de tensão desde a linha de produção até os executivos', diz (O Estado de São Paulo de 06/04/2006, Economia)

Com o aumento da competitividade entre trabalhadores e da pressão do empregador por mais resultados em menos tempo, o termo foi trasladado para o ambiente de trabalho, dando nova roupagem a um tipo crescente de assédio moral: o 'mobbing', palavra derivada de 'mob' (do inglês, 'máfia'). (...) Ele é oriundo de uma política empresarial truculenta e ultrapassada (Folha de São Paulo de 02/07/2006, Empregos)

Luiz Marcolino, presidente da sindicato, informa que desde a criação de metas de vendas para os produtos dos bancos a pressão se intensificou. Segundo ele, gerentes enviavam e-mails aos funcionários com ameaças de demissão caso as cotas não fossem vendidas (Jornal da Tarde de 23/07/2007, Economia)

As práticas apreendidas, a partir do cotidiano de trabalho, retratam as contradições de um determinado momento histórico. SENNETT (2001 p.140) assegura que as reflexões críticas em torno das condições atuais de trabalho, “apesar de parecer uma comparação entre o antes, que era melhor, e o agora, que é pior”, não refletem uma

defesa de modelos. “O problema que enfrentamos é como organizar as histórias de nossas vidas agora, num capitalismo que nos deixa à deriva”.

O contexto atual de trabalho expressa novos padrões de uso da força de trabalho, novas formas de organização do trabalho e novas relações de poder. As práticas de controle exercidas pelas empresas se sustentam na ameaça do desemprego, num cenário de precarização do trabalho e altos índices de desemprego¹⁹.

As exigências impostas neste cenário de reestruturação do capitalismo, da globalização e da economia intensificação a pobreza e a exclusão social são aspectos que tangenciam as descrições do universo de trabalho. Aparece forte preocupação com os modos de gerenciamento impostos, pois a incorporação da automação e a difusão das novas formas de organização do trabalho, associadas à flexibilização das relações empregatícias foram orientadas pelo estímulo a excelência em qualidade e alta produtividade.

As mudanças organizacionais em curso são apresentadas e tratadas à luz do envolvimento e participação do trabalhador, aspecto intrínseco a personificação do assédio, discutido anteriormente. A temática da subjetividade ganha terreno no campo da reestruturação produtiva como um recurso a ser utilizado e manipulado, conforme demonstrado:

Os métodos de gerência atuais colocam as pessoas em competição, esperando, assim, estimulá-las. Com isso, o que se obtém são comportamentos desleais (Folha de São Paulo de 01/07/2001, Empregos)

Comprometimento, envolvimento e colaboração ativa são características tão exigidas nas empresas modernas que ficar alheio a isso acarreta ao empregado

¹⁹ De acordo com a Pesquisa de Emprego e Desemprego PED (DIEESE/Seade/MTE-FAT) o índice do nível de desemprego (base: média de 2000=100), segundo tipo de desemprego e sexo, para a categoria desemprego aberto, apresentou-se nos meses de março com os seguintes resultados: 48,7, em 1990; 103,1, em 2000; 105,7, em 2005; 91,7 em 2008.

No ano de 2009, os dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED mostram que a taxa de desemprego total aumentou pelo segundo mês consecutivo ao passar de 12,5%, em janeiro, para 13,5%, em fevereiro.

punição com a pecha de incompetente - quando a punição não afeta diretamente o salário e as possibilidades de promoção.

A segunda tendência retira sua força, paradoxalmente, da maior abertura proporcionada pelos novos métodos de gestão, que carregam um forte componente de individualização.

É cada vez maior o número de empregados - chamados, muito a propósito, de 'colaboradores' - interpelados por seus superiores. Isso eleva em muito a carga de responsabilização e até mesmo de culpa. Se a meta não foi obtida ou a performance esperada não foi alcançada, não é mais o coletivo que assume a falta, mas o trabalhador: ele é quem não foi capaz de conseguir. Moralmente, isso tem um efeito tremendo, pois ninguém vai querer recuar diante de um desafio nem assumir a incapacidade de enfrentá-lo. É o que eu chamo de 'gestão pela incitação' (Folha de São Paulo de 26/07/2005, Folha Sinapse)

A revolução tecnológica e a necessidade de as empresas serem cada vez mais competitivas, especialmente a partir dos anos 90, estimularam o gerenciamento de empregados por meio de pressão. Com isso, surgiram os conflitos entre as pessoas e o assédio moral (Folha de São Paulo de 17/12/2006, Dinheiro)

A conformação de um tecido organizacional baseado na supremacia da racionalidade instrumental, expressão cunhada por ENRIQUEZ (1997), sustenta a primazia do modelo de desempenho no qual o indivíduo deve se tornar um combatente, um herói, para se acomodar em diferentes situações. O culto da excelência, descrito pelo autor, postula a busca da admiração a qualquer custo, para isto é necessário ser um herói, vencedor. Conclui que o único vencedor será a empresa que fica legitimada. Os textos a seguir exemplificam esta assertiva:

Há contextos profissionais que favorecem o assédio moral. Há o estresse, problemas de comunicação, a pressão do trabalho. Mas acho também que estamos numa sociedade que valoriza o sucesso aparente e imediato, mais que trabalho de fundo. Cada funcionário tem de parecer ser o melhor o tempo todo, não se aceita nenhuma fragilidade (O Estado de São Paulo de 21/03/2001, Caderno 2)

Apesar da constatação, pouco se faz para selecionar chefes mais 'humanos'. 'Os principais fatores para contratação são resultados e referências', diz Simon Franco, diretor de desenvolvimento estratégico para a América Latina da consultoria Simon Franco/TMP Worldwide. 'Ninguém está preocupado especificamente com o modo como eles tratam seus subordinados (Folha de São Paulo de 01/07/2001, Empregos)

As explicações causais apresentadas evidenciam o viés psicológico acentuando o caráter individualista e privilegiando a relação pessoal. Encobre a intencionalidade das medidas adotadas que visa atingir os objetivos organizacionais adequando o perfil do trabalhador. Tais premissas podem desfocar o problema reforçando explicações culpabilizantes e reduzir a compreensão ao aspecto comportamental, postulado na explicação abaixo:

Hirigoyen traça o perfil do tirano. É um “narcisista perverso”, que acha o próprio equilíbrio descarregando em outro a dor que não consegue sentir e as contradições internas que se recusa a perceber. Uma sanguessuga: procura fora de si a substância para sua vida. Tem um senso grandioso da própria importância. Vive absorvido em fantasias de sucesso ilimitado e de poder (Jornal da Tarde de 03/06/2002, Geral)

(...) o agressor, ‘um narcisista, alguém que gosta de pegar outro para reforçar sua autoridade’ (Folha de São Paulo de 26/07/2005, Folha Sinapse)

A discussão apresentada suscita uma atenção sob o interesse embutido em se atribuir um perfil de chefes *descontrolados, tiranos, perversos*, etc. De um lado, uma leitura da realidade social tendente à psiquiatrização, pois relaciona os problemas sociais à estrutura de personalidade e naturaliza a associação da violência à patologia ou a traços que pertencem à pessoa. De outro, o sistema organizacional preservando sua imagem institucional, utiliza-se da suposta desestruturação pessoal das chefias para se defender do assédio moral exercido no local de trabalho. HELOANI (2007a, p. 126) sintetiza “esses sistemas estão-se travestindo, adornando-se de uma nova roupagem, mais adequada aos tempos do “politicamente correto”.

Objetiva-se descaracterizar o fenômeno para isentar a responsabilidade das empresas e evitar os custos das ações judiciais. Assume-se um discurso de preservar a empresa da atitude que foi do trabalhador, de minimizar a abrangência do fenômeno e de introduzir a litigância de má-fé por parte do ofendido retirando a garantia da reparação do dano por aquele que se sentir lesado:

Ocorre que o assédio moral tem se tornando uma rentável forma de amealhar recursos. Processar uma empresa por um dano moral sofrido na corporação constitui um dispositivo legítimo, mas tem sido utilizado de má-fé. Criou-se uma indústria para obter benefícios financeiros de forma fácil, com o aval da nossa

malha de proteção jurídica. Essa “indústria imoral do assédio moral” ganhou força, nos últimos meses, quando uma emenda da reforma do Judiciário transferiu, da Justiça Civil para a Justiça do Trabalho, a responsabilidade sobre o julgamento dos casos de assédio moral no âmbito trabalhista (Jornal da Tarde de 10/01/2006, Opinião)

Veja como as empresas se utilizam destes argumentos em defesa dos interesses organizacionais responsabilizando o funcionário:

No recurso, a empresa alegou que não poderia responder por danos morais porque o xingamento partiu de um funcionário. Tanto o TST quanto o TRT da 17ª Região negaram esse argumento (O Estado de São Paulo de 05/04/2005, Economia)

A análise dos discursos produzidos pela mídia evidencia a intensificação dos dispositivos de culpabilização e psicologização relativos ao assédio moral. Sob o título: *Vítima pode abrir espaço para assédio, diz psicóloga*, verifica-se o reducionismo na compreensão dos fatores envolvidos no processo de trabalho. A interpretação que segue retrata a discussão postulada:

‘Se uma pessoa se submete, de certa forma, a um sofrimento provocado pelo outro, abre espaço para o assédio moral’, afirma a professora da Faap Maria Aparecida Rhein Schirato, autora de uma tese de doutorado sobre o assunto, a ser defendida em breve. ‘Ele é um ‘masoquista moral’. Sabe de suas falhas mas, em vez de tentar superá-las, as escamoteia.’ Para ela, o assediador é capaz de reconhecer essas vítimas (Folha de São Paulo de 02/07/2006, Empregos)

O perfil de *masoquista moral* atribuído ao indivíduo que vivencia o assédio, citado no trecho acima, sugere que o sujeito aceita ou interioriza a condição imposta. Segundo HIRIGOYEN (2005a, p. 155) “o masoquismo moral seria uma busca ativa de fracasso e do sofrimento a fim de satisfazer uma necessidade de castigo”. Este conceito, referenciado na literatura especializada, gera a banalização do fenômeno, pois considera que o indivíduo goste da situação e, portanto, tudo permaneça inalterado.

A compreensão psicologizante do assédio moral como prática comportamental do indivíduo que o vivencia, como daquele que o pratica, é utilizada pelas organizações

para se desresponsabilizar. Incute-se nos sujeitos envolvidos uma responsabilidade de ordem pessoal, contribuindo para estigmatizar o indivíduo.

Estas representações da mídia sobre o assédio moral perpassam a compreensão do fenômeno na sociedade e contribuem para caracterizá-lo, como veremos a seguir.

4.3.3 A Busca de Consensos nas Definições

Ao analisarmos os conceitos veiculados deparamo-nos com o uso de diversas expressões e definições para o fenômeno do assédio moral:

‘Mobbing é o assédio coletivo contra uma pessoa’, define José Carlos Ferreira, diretor-adjunto do escritório da OIT (Organização Internacional do Trabalho no Brasil. (...) O ‘mobbing’ é o lado mais perverso desse assédio, por ser cometido por pares da vítima (Folha de São Paulo de 02/07/2006, Empregos)

O mais conhecido tipo de assédio moral é o terror psicológico feito pelo chefe sobre o subordinado (Folha de São Paulo de 02/07/2006, Empregos)

As imprecisões conceituais e as diversas nomenclaturas utilizadas dão a dimensão da questão a ser superada. No material pesquisado, identifica-se uma tendência a equiparação dos conceitos expressa pelo uso das diversas expressões associadas ao assédio moral, como por exemplo: *mobbing*, psicoterror, perseguição no trabalho. Este discurso cria representações do assédio moral ligadas aos sentimentos de “pavor, pânico, grande medo” (definições relativas ao terror). Esta associação pode favorecer que sejam encobertas as situações de humilhação e abuso que se manifestam por meio de chacotas, gestos, indiferença, etc., outras formas sutis de constrangimento.

Em relação a este aspecto em particular, identificamos haver convergência nos estudos acadêmicos e, também, não restam dúvidas nas matérias jornalísticas pesquisadas a tentativa de excluir da caracterização do assédio moral as manifestações de mau humor, ilustrado no texto abaixo. Parece necessário resgatar

que as relações de trabalho devem ser baseadas no respeito e na não violação do direito do outro.

O assédio moral não resulta do mau humor do chefe, em que se resolve a 'contenda' com diálogo ou pedido de desculpas (Folha de São Paulo de 26/05/2002, Caderno Especial 2)

O esforço depreendido na categorização do assédio moral ao objetivar a precisão conceitual, pode promover a exclusão dos fenômenos que ocorrem nos espaços laborais e não se enquadram na definição formulada. As diversas situações de violação de direitos, experienciadas pelos trabalhadores, que ocorrem nos espaços laborais e decorrem das relações de trabalho, podem ficar sem reconhecimento social e desvalorizadas no cotidiano de trabalho (aspectos relacionados à vitimização, à violência e ao sofrimento no trabalho, etc.)

Salienta-se, ainda, que figuram nas matérias dos jornais uma breve abordagem da abrangência coletiva que a prática do assédio pode atingir. Considera-se que pode ser cometida por um indivíduo ou grupo. Para FREITAS et al. (2008, p.19): “O *mobbing* diz respeito a um processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo marcado para ser excluído, agredido e perseguido sem cessar por um indivíduo ou um grupo no ambiente de trabalho. Essa perseguição pode vir de um colega, de um subordinado ou de um chefe”, conforme exemplificado abaixo:

Assédio Moral: atinge a saúde e a dignidade do trabalhador e tem como intenção humilhá-lo ou pressioná-lo para abandonar a empresa. Pode ter como alvo a honra ou o desempenho profissional. O assediador pode ser um chefe, um grupo ou ambos.

'Mobbing': por meio de calúnia e sabotagem, o grupo, que tem um líder explícito ou oculto, isola o profissional de forma intensiva e tem como interesse acabar com sua carreira, saúde e relacionamentos. A perseguição é sistemática e conta com o apoio de quem tem algum tipo de poder na empresa.

Assédio moral institucional: conceito de assédio inédito em ações julgadas no país, envolve a cultura de gestão da empresa. Quando a política empresarial favorece o terror psicológico, todos os funcionários podem estar sofrendo esse tipo de assédio. O conceito é mais difundido em países como os EUA e a Espanha (Folha de São Paulo de 02/07/2006, Empregos)

A perspectiva coletiva, tanto no que se refere àqueles que praticam o assédio como àqueles atingidos, aparece negligenciada nos materiais pesquisados e nos referências bibliográficos. Esta condição reforça a compreensão do fenômeno adstrita ao individual, entre as partes, em detrimento do coletivo dos trabalhadores. Mais recentemente, em contraposição à descrição individualizante, explicita-se o caráter coletivo do fenômeno, conforme abaixo:

O assédio moral, ao mesmo tempo em que reforça o medo, eleva a submissão coletiva. Os demais empregados passam a produzir acima de suas forças e ocultam queixas, evitado ser alvos de humilhação (Folha de São Paulo de 22/04/2007, Empregos)

Refere-se, ainda, para fins de compreensão do fenômeno, que embora haja uma acentuada disseminação de que o assédio moral pode ser praticado tanto no nível vertical como horizontal, as contradições também se apresentam na explicitação da relação hierárquica atingida:

Esse problema pode ter sua origem no comportamento de um superior hierárquico em relação ao subalterno ou de um próprio colega de trabalho (O Estado de São Paulo de 26/05/2001, Geral)

No texto abaixo, evidencia-se uma explicação que opera o questionamento sobre a ocorrência do assédio moral entre os colegas (pares), vejamos:

Folha: Humilhações praticadas por colegas de mesmo nível hierárquico configuram assédio moral?

Treviño (juíza do TRT – 2 Região): Não, isso é falta de respeito no ambiente de trabalho. Se a situação torna-se grave, a empresa poderá penalizar os empregados, até mesmo com demissão. Entretanto, o caso não pode ser lavado à Justiça do Trabalho (Folha de São Paulo de 26/03/2006, Empregos)

Nota-se que a questão suscitada se vincula ao repertório de explicações que exercitam a definição do fenômeno. No quesito abordado, considerar que os colegas de trabalho praticam o assédio moral coaduna com o incentivo organizacional de utilizar-se do envolvimento dos trabalhadores. Este método torna-se um instrumento de coerção que pressiona os trabalhadores a adotarem determinados comportamentos. A literatura aponta o surgimento do controle dos trabalhadores

exercido pelos próprios colegas e o estímulo ao trabalho em equipe: “parceiros e colaboradores”.

4.4 Repercussões Físicas, Psicológicas e no Trabalho

Pode-se assegurar que não logrará êxito aquele que buscar uma referência ou obra sobre o assédio moral sem referências ao sofrimento físico e psicológico envolvidos no processo. São muitos os dados disponíveis sobre as repercussões à saúde de modo geral e as interferências no trabalho desencadeadas em função da vivência do assédio.

A preocupação com a progressão dos problemas causados pelo assédio moral levou a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a criar, em novembro de 2000, uma comissão para estudos dos custos do assédio moral na segurança e na saúde dos trabalhadores. Composta de professores universitários e cientistas sociais, a comissão esteve incumbida não somente de descrever o fenômeno, mas também de relatar os custos do assédio em termos de estigmatização, problemas de saúde físicos e mentais, implicações no emprego, inclusive os riscos de perda dele, e relações trabalho-casa.

A preocupação da Organização Internacional do Trabalho (KHALEF, 2003; DI MARTINO, 2003) é tanto com a violência física quanto com a violência de natureza psicológica, sexual e racial. A organização assegura que pesquisas realizadas no Reino Unido demonstram que 53% dos trabalhadores foram vítimas de coações no trabalho e que 78% foram testemunhas desse tipo de comportamento que pode afetar seriamente a saúde física e psíquica dos que dele sofrem. Ressalta o fato de na Suécia ter-se estimado que esse tipo de violência é causa de 10% a 15% dos casos suicídios.

A doutrina é assente em enumerar alguns efeitos e danos à saúde dos trabalhadores (BARRETO, 2000; HIRIGOYEN, 2005a,b), bem como indicar que os dados relativos à saúde podem sinalizar os problemas existentes no trabalho, como exemplificado:

A saúde do indivíduo é um importante indicativo para detectar o terrorismo no trabalho. Em geral as pessoas somatizam o problema e deprimem (Folha de São Paulo de 21/02/2002, Equilíbrio)

Cumpre-nos referenciar SAWAIA (1994, p. 154), que define saúde como “uma questão eminentemente sócio-histórica e, portanto, ética, pois é um processo da ordem da convivência social e da vivência pessoal”. A partir desta perspectiva, este estudo, analisa as repercussões à saúde, decorrentes da vivência do assédio moral, considerando que estas foram produzidas em um determinado contexto e adquirem um significado social.

No Brasil, o estudo de BARRETO (2000), com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional, revelou como cada sexo reage a situação de assédio moral.

Um estudo de FISCHER et al. (2006), que investigou a capacidade para o trabalho das enfermeiras, mostrou uma associação significativa entre a violência no local de trabalho e reduzida capacidade para o trabalho. Os achados demonstram uma associação entre violência verbal e baixo índice de capacidade para o trabalho.

Para CASSITO et al. (2003) o assédio moral tem o potencial de causar ou contribuir para muitas desordens. Os sintomas podem ser psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais, conforme a descrição agrupada abaixo.

Os diversos relatos recolhidos nos jornais pesquisados abarcam problemas de saúde no aspecto físico, psicológico e as repercussões no trabalho, sistematizadas na tabela 3, anexa. Embora os conceitos se entrelacem tentamos agrupar os discursos a partir dos três eixos, segundo segue:

4.4.1 Repercussões à Saúde Física e Psicológica

Os sintomas psicopatológicos incluem: reações de ansiedade, apatia, reações de esquiva, problemas de concentração, humor deprimido, reações de medo, *flashbacks*,

hiperexcitabilidade, insônia, insegurança, irritabilidade, mudanças de humor, pesadelos recorrentes, pensamentos intrusivos, falta de iniciativa, melancolia, labilidade afetiva, conforme verificado a seguir:

A vítima é alguém que perdeu a vontade de sorrir, tornando-se uma pessoa depressiva, perdendo a confiança em si mesma e permanecendo isolada no interior da empresa. Existem casos de vítimas de assédio moral que chegaram ao suicídio (Jornal da Tarde de 26/05/2001, Geral)

As jornadas internacionais de prevenção ao suicídio que se realizam atualmente em Paris estão evidenciando um preocupante aumento do número de casos de suicídio ligados à vida profissional, isto é, às demissões, reestruturações empresariais ou ao assédio moral no local de trabalho (O Estado de São Paulo de 06/02/2002, Geral)

Algumas vítimas se matam. Outras são tratadas com antidepressivos ou tranqüilizantes. Muitas pedem demissão e renunciam a direitos de indenização, dando a vitória ao bully, o tirano. E há as que resistem (Jornal da Tarde de 03/06/2002, Geral)

Em tratamento contra depressão e síndrome do pânico, a bancária diz que a pressão no trabalho fez sua vida 'desmoronar'. 'Perdi um bebê, meu marido não agüentou meu processo de depressão e pediu separação e eu me sinto mal, por ser vista no trabalho como uma pessoa inútil' (Folha de São Paulo de 17/12/2006, Dinheiro)

Dentre os sintomas psicossomáticos podem ser citados: hipertensão arterial, ataques de asma, palpitações, distúrbio coronariano, dermatite, perda de cabelos, cefaléia, dores musculares e articulares, perda de equilíbrio, enxaqueca, epigastralgia, úlceras estomacais e taquicardia, explicitados nos relatos abaixo:

Ela sucumbiu fisicamente às pressões: teve o corpo paralisado do pescoço para baixo e saiu do trabalho rumo ao pronto-socorro. Só voltou à agência quatro meses depois, para pedir transferência de posto. (...) Ele conta que sofreu de pressão alta e de gastrite. Uma crise de hipertensão o afastou por um ano e quatro meses (Folha de São Paulo de 02/07/2006, Empregos)

A pressão era tão grande que comecei a perder os cabelos. Cheguei ao ponto de sentir falta de ar dentro da agência (Folha de São Paulo de 17/12/2006, Dinheiro)

O problema pode deixar marcas que persistem mesmo após o trabalhador desligar-se da empresa. Entre os males mais comuns, diz, estão depressão, síndrome do pânico e hipertensão (Jornal da Tarde de 23/07/2007, Economia)

Os sintomas comportamentais incluem: reações auto e heteroagressivas, distúrbios alimentares, aumento no consumo de álcool e outras drogas, aumento no tabagismo, disfunções sexuais e isolamento social, descritos na seqüência:

O “método” tem nome – assédio moral -, e a destruição não se restringe ao âmbito profissional: mina a saúde física e mental da vítima, corroendo sua auto-estima. (...) Chegava chorando ao banco. Isso alterou inclusive a minha libido. Fiquei dois meses sem fazer sexo (Folha de São Paulo de 01/07/2001, Empregos)

‘Estou depressivo, já pensei várias vezes em suicídio. Engordei mais de 50 quilos desde que entrei nesta firma, há quase cinco anos’ (Folha de São Paulo de 26/03/2006, Empregos)

GLINA e GARBIN (2005) pontuam que a ocorrência de episódios depressivos e desordens ansiosas são os diagnósticos mais comuns associados a situações de assédio moral no trabalho. Outros diagnósticos como o transtorno de ajustamento e o transtorno do estresse pós-traumático são frequentemente associados às situações de assédio.

As situações de violência sofridas pelo indivíduo, em específico o assédio moral no trabalho, incidem sobre a dignidade da pessoa, seus afetos e sentimentos, sua perspectiva de vida e seu mundo relacional, causando sofrimento.

Ressalta-se que uma análise enviesada das repercussões à saúde pode reforçar uma compreensão individualizante do processo de adoecimento, calcada na investigação da patologia clínica, no tipo de personalidade ou na codificação/classificação de doenças. Esta leitura pode desconsiderar as causas e as origens da problemática instalada.

A ênfase patologizante, em curso na sociedade atualmente, imputa no indivíduo a responsabilidade pelo adoecimento. A patologização do assédio moral pode levar a um reducionismo na compreensão do fenômeno, ao atribuir sua ocorrência às características individuais dos trabalhadores, ao desconsiderar os determinantes das condições de trabalho e ao isentar de responsabilidades as empresas. Como

decorrência dessa concepção, o indivíduo é o maior responsável por sua condição de vida e saúde e as circunstâncias sociais e de trabalho teriam influência mínima.

As considerações de ROUDINESCO (2000) questionam a visão patologizante em voga, ao tecer críticas a uma suposta sociedade “depressiva”, que classifica/diagnostica o sofrimento contemporâneo como depressão e relega a subjetividade. Para a autora, neste cenário, a adoção de medidas profiláticas visa tão somente a eliminação dos sintomas na perspectiva de mitigar-se os anseios sociais. Alerta que os diagnósticos de “angústia, agitação, melancolia ou simples ansiedade, buscam, inicialmente, minimizar os traços visíveis da doença, para depois suprimi-los e, por fim, evitar a investigação de suas causas determinantes, de maneira a orientar o paciente para uma posição cada vez menos conflituosa e, portanto, cada vez mais depressiva” (p. 41).

A associação entre o assédio moral e a tendência de tornar a sociedade “doente”, “depressiva” se coloca em função da padronização comportamental que rigorosamente se impõe no espaço de trabalho. Com isso, não se desconsidera todo o sofrimento relacionado à vivência das situações de assédio, porém, salienta-se que a exacerbação da discussão em torno dos sintomas estimula o enquadramento do assédio moral como uma patologia, extraindo o caráter social e histórico presente no processo de adoecimento e escamoteia as condições degradantes de trabalho.

4.4.2 Repercussões no Trabalho

As repercussões no trabalho incluem as situações de isolamento, aumento dos acidentes no trabalho, desqualificação, transferências e demissões, como mostram os relatos:

Lena pediu transferência de departamento, negada por seu chefe. Disposta a ir às últimas conseqüências, ela levou seu caso para a ombudsman da OIT, que lhe deu razão nas afirmações contra seu superior e, inclusive, recomendou que ele

saísse do cargo. Nada mudou (Folha de São Paulo de 26/07/2005, Folha Sinapse)

Inferiorizada pelo chefe, diz ter ouvido frases como 'Trato você pior do que um cachorro' (...) 'Colocavam-me para lavar tanques de água em local insalubre' (fala de pesquisadora universitária) (Folha de São Paulo de 26/03/2006, Empregos)

Depois de passar dois anos sendo "perseguido pelo superior direto", o engenheiro agrônomo Valério Câmara foi demitido sob a alegação de insubordinação. 'Ao fazer novas entrevistas de emprego, percebi que a notícia tinha sido espalhada para outras indústrias do setor agroquímico', lembra. Inconformado com a 'perversidade da empresa', cujo comitê de ética havia considerado impropriedade a denúncia de assédio moral, recorreu à Justiça. 'Também provei a difamação que cerceou a continuidade da minha carreira', conta Câmara, que aguarda outra reparação no mesmo valor da primeira.(...) À minha especialidade, jamais conseguirei voltar' (Folha de São Paulo de 26/03/2006, Empregos)

O clima é pesado: são várias semanas sem que alguém me dê 'bom dia' (...) 'mandavam bilhetes com xingamentos, deixavam lixo na porta. Recolhi três quilos de pedra que jogavam na janela', diz. 'Viram que eu estava isolado, inseguro, e começaram a atacar.' (Folha de São Paulo de 02/07/2006, Empregos)

'Permaneceu isolado e sem tarefas e, em seguida, passou a receber comunicados semanais que o dispensavam do comparecimento ao serviço. Passou a ser alvo de chacotas dos colegas e, diante da falta de atividades, foi por eles apelidado de 'menino da Febem' (Folha de São Paulo de 17/12/2006, Dinheiro)

O fenômeno deteriora o ambiente de trabalho, repercutindo na produtividade e na ocorrência de acidentes (Folha de São Paulo de 22/04/2007, Empregos)

'O bullying é devastador para o rendimento do funcionário e para o bolso da empresa', afirma o professor (refere-se à Heloani). 'E não é só isso. O assédio moral atinge a família também, (...) E os filhos encontram o pai ou a mãe num estado emocional lamentável'. (...) surgem mais afastamentos e, conseqüentemente, há necessidade de auxílio saúde, aumentam os pedidos de aposentadoria precoce, e por aí vai. Todo mundo paga essa conta alta: a família, a empresa e a sociedade' (O Estado de São Paulo de 03/02/2008, Suplementos)

O material apresentado dá visibilidade às estratégias gerenciais e organizacionais utilizadas no processo de assédio praticado no espaço de trabalho. Trata de mostrar a diversidade e de descrever o processo que ocorre paulatinamente no trabalho. As

intervenções atingem a vida particular o trabalhador, desmoralizam, ridicularizam, subestimam esforços, atribuem erros, dentre tantas outras situações construídas.

A tabela 4, anexa, lista as estratégias e atitudes referidas nas matérias jornalísticas que ocorrem no espaço de trabalho. O conjunto de trabalhadores convive, presencia e acompanha o desenvolvimento de ações e o uso de procedimentos que incitam o assédio moral.

Várias situações se concretizam pela manifestação verbal, no entanto, o isolamento, a não comunicação, indiferença, etc., são práticas recorrentes. As estratégias descritas explicitam atitudes repetitivas dirigidas ao trabalhador e também práticas coletivas, tais como: vigiar por câmeras, metas inatingíveis. A descrição do processo de perseguição, que inclui o uso de diversas estratégias, desenha um quadro de como ocorre o assédio moral no trabalho.

As condutas relatadas nas matérias analisadas impressionam pelo conteúdo negativo e pesado, pela indiferença desconcertante, pelo sofrimento invisível que caracteriza uma jornada de humilhações e adoecimentos, como descrito por BARRETO (2003, p. 35), “uma vivência de constrangimentos e desqualificações”.

Os diversos relatos que seguem possibilitam visualizar o percurso que as condutas cotidianas e repetitivas trilham na construção de uma “jornada de humilhações”:

Escolhido o alvo, basta seguir a cartilha: sobrecarregá-lo de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê. Logo os colegas voltam-se contra a vítima. Isolada, sente-se incompetente. Só lhe resta pedir as contas (Folha de São Paulo de 01/07/2001, Empregos)

O problema começa normalmente com críticas constantes do agressor ao trabalho de um funcionário, que é impedido de trabalhar ou, ao contrário, vê-se sobrecarregado de tarefas. Ao impedir a vítima de trabalhar adequadamente, o agressor pode mais facilmente criticá-la. Em seguida, ele rompe as alianças que ela poderia ter e a isola, não lhe dirige mais a palavra, não a convida mais para as reuniões e, por fim, se ela tenta se defender, humilha-a, critica sua vida privada e faz pouco caso de suas opiniões. (...) uma vez iniciado, espalha-se

rapidamente a todo o grupo, que dá as costas à vítima e fica do lado do mais forte. (Folha de São Paulo de 01/07/2001, Empregos)

Há inúmeras formas de tiranizar um empregado. Adams as resumiu em alguns exemplos: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito por idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; segurar informações; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; e subestimar esforços. O processo é lento. As agressões, sutis. As reclamações serão interpretadas como choque de egos, atribuídas uma nova forma de administração, à reorganização, reengenharia, ou rejeitadas. Não há lei que não a do mais forte (Jornal da Tarde de 03/06/2002, Geral)

Um funcionário revelou que para ‘incentivar’ a produtividade dos subordinados do sexo masculino o gerente estipulava como punição a quem não atingisse cotas de venda usar saias e segurar um pênis de borracha (O Estado de São Paulo de 16/12/2003, Geral)

Aos poucos, contudo, a humilhação vai minando as forças mentais e físicas do trabalhador. Foi o que ocorreu com a costureira Elisabeth Pittman, 47, ‘torturada moralmente’ pela encarregada do setor em que trabalhava. ‘Ela me espionava no banheiro, me ameaçava e me humilhava na frente das colegas’, lembra. Depois de um ano de assédio, durante uma discussão com a supervisora, Pittman sofreu um infarto (Folha de São Paulo de 26/03/2006, Empregos)

Nos trechos acima se identifica a crítica constante, a indiferença e o isolamento deliberado, as situações vexatórias e desmoralizantes como práticas de assédio moral. Outro conjunto de iniciativas volta-se para a imagem da pessoa em um processo permeado de menosprezo ou provocações.

Este processo remete aos seguintes questionamentos: quem é o *assediador*? Quais os componentes do trabalho o incitam a prática do assédio? Será uma pessoa doente? Em que momento este trabalhador (chefe/colega) se transforma no *assediador*? Estas condutas abusivas causam estranhamento?

A reflexão proposta sugere que os trabalhadores estão submetidos às exigências e determinadas características do trabalho em que se processam diversas formas de violência que tendem a ser naturalizadas. NOBRE (2007, p. 14) sustenta que “a invisibilidade social dos acidentes e violências no trabalho aparece como consequência direta do processo de naturalização e banalização desses eventos. É

mantida cotidianamente pela forma como eles aparecem e como não aparecem nas estatísticas e nos sistemas de informação oficiais”.

O silêncio e a invisibilidade são temas associados à violência, verificados nos casos de assédio moral, e a tendência em banalizar o fenômeno e minimizar o sofrimento dela decorrente inculca forte personificação individual. “Ora, aceitar a violência como algo normal é torná-la ainda mais violenta. Ao aceitarmos a violência como natural, ela cria vida própria e já não causa repulsa, pois nos tornamos insensíveis a ela e aos seus efeitos, tornando o mundo social insignificante para nossa vida” (FREITAS et al. 2008, p.35).

É possível a ocorrência do assédio moral nas organizações, pois há um espaço permissivo de práticas de controle em prol dos objetivos institucionais que se utilizam e se beneficiam da potencialização dos conflitos para atingir suas metas e resultados. “As empresas são complacentes em relação aos abusos de certos indivíduos desde que isso possa gerar lucro e não dar motivo a um excesso de revolta” (HIRIGOYEN, 2005a, p. 101). O assédio moral começa a causar incômodo quando interfere na imagem da empresa e ao gerar processos judiciais indenizatórios.

Este fenômeno se revela na iniciativa preventiva adotada pelas empresas, conforme segue. Trata da precaução empresarial contra o assédio moral em virtude do aumento de reclamações referentes à gestão de pessoas. Condizente com o forte discurso judicial, abordado neste trabalho, circula o discurso para prevenção relacionada aos custos (indenizações). A adoção de medidas na seara da avaliação dos gastos sugere que o discurso indenizatório, a monetarização da questão, amedronta e suscita intervenções rápidas das empresas. Infelizmente, de cunho econômico-financeiro e, não de fato, de mudanças na organização do trabalho, como se verifica nas matérias abaixo:

Especializada em seguros para empresas, a Chubb Seguros registrou, no primeiro semestre deste ano, um aumento de 67% na procura por sua apólice de responsabilidade de executivos. Esse produto cobre custos judiciais e eventuais punições que uma empresa tenha de pagar em razão de falhas de seus altos

funcionários. Ao pesquisar os motivos desse crescimento, a Chubb notou que o interesse das empresas ao contratá-la era o de se prevenir contra o assédio moral, a perseguição sistemática de uma pessoa por outra no ambiente de trabalho. 'O seguro de responsabilidade de executivos vem apresentando um crescimento significativo. A área de reclamações na administração de pessoas é uma das que mais vêm sendo procuradas', diz Renato Rodrigues, gerente do seguro de responsabilidade de executivos da Chubb (Folha de São Paulo de 26/07/2005, Folha Sinapse)

Prêmios pagos por assédio aumentam 21% em 2006

A Chubb Seguros do Brasil, especializada para empresas, registrou, em 2005, um aumento de 38% no volume de apólices de cobertura para a responsabilidade imputada aos executivos por assédio moral. 'Até o momento [os primeiros seis meses deste ano], nós registramos um aumento de 21% sobre os prêmios pagos em relação a 2005', destaca o gerente de seguros Leandro Martinez (Folha de São Paulo de 02/07/2006, Empregos)

A medida acima descrita, adotada pelas empresas pode representar que se admite a prática do assédio moral no espaço de trabalho. O reconhecimento não se dá nem pela via da prevenção, nem pelo reconhecimento do direito do trabalhador.

HIRIGOYEN (2005a) considera que o assédio é possível porque vem precedido de uma desvalorização da “vítima” pelo “perverso” e SOBOLL (2008, p. 79) argumenta que ao banalizar a violência e legitimar a prática de políticas da violência, o assédio moral fica diluído e é incorporado apenas como mais uma expressão da violência já natural”.

As evidências e as expressões da violência no ambiente de trabalho devem ser compreendidas nas suas diversas graduações e nomeações, pois cada organização possui sua cultura, sua história e seus mecanismos de controle. Desta forma, é possível refletir que o discurso sobre ao assédio moral dentro de uma mesma empresa ou entre as empresas pode adquirir nuances diferenciadas, adquirindo sofisticções. Por isso encontramos os relatos da formas mais evidentes de ridicularização até as mais sutis:

'Eu era designada pelo meu chefe para missões, viagens para locais distantes como a África do Sul e, logo que chegava, muitas vezes em menos de 24 horas, era chamada de volta a Genebra, com ciência dele, sem poder realizar o trabalho previsto. No retorno, meu chefe perguntava, surpreso, diante dos

colegas, a razão da minha volta, sugerindo que eu havia descumprido ordens e compromissos sem prévia autorização dele. Passava por maluca (Folha de São Paulo de 26/07/2005, Folha Sinapse)

A AmBev foi condenada nessa ação em 2006. De acordo com os procuradores, vendedores que não atingiam metas eram punidos com situações embaraçosas na frente dos companheiros de trabalho. Entre outros métodos 'motivacionais', como diziam os empregados, eles eram impedidos de sentar-se durante reuniões, tinham de fazer a dança da garrafa para os colegas, pagar flexões, limpar vidraças e usar camisetas com dizeres ofensivos. Um dos reclamantes diz que era obrigado a usar duas vezes por semana a camiseta com o apelido 'Cabo Boca de Cavalo', dado pelo seu superior (Folha de São Paulo de 06/08/2008, Dinheiro)

A falta de solidariedade e de apoio logo emerge num silêncio brutal e perturbador. Por que os colegas se omitem frente ao abuso de poder? Os discursos abaixo ilustram dois aspectos: primeiro, a permissividade e estímulo para que se instale no ambiente o clima de desconfiança e medo; segundo, o interesse em romper com iniciativas coletivas, particularizando o problema, alargando a aceitação e tolerância frente às situações constrangedoras, por meio do silêncio coletivo.

Diminuição no número de funcionários, pressão por resultados, individualização e altas taxas de desemprego, tudo isso está fazendo do ambiente de trabalho um lugar propício ao surgimento de chefes que se sentem à vontade para submeter seus empregados a condições constrangedoras (Folha de São Paulo de 26/07/2005, Folha Sinapse)

Ainda que tal estratégia seja uma forma marota encontrada pelas empresas para extrair maior produtividade de seus subordinados, as organizações não assumem esse fato, pois o efeito é deixar cada funcionário com uma espécie de pulga atrás da orelha, desconfiado de si mesmo: Será mesmo que não posso conseguir?' (Folha de São Paulo de 26/07/2005, Folha Sinapse)

- *A vítima fica só, sem a solidariedade dos colegas..*
- *Solidariedade não existe, é cada um por si.*
- *'Aqueles que podem, podem. Os que não podem, tiranizam' – proclama na internet o Bully OnLine (www.successunlimited.co.uk), criado por Tim Field (...) 'O silêncio e o vazio cercam aos poucos a pessoa visada', diz Hirigoyen. 'Às vezes, a solidão é tal que vira rápido um drama.' Mas ela pergunta à 'sociedade cega diante desta forma indireta de violência': - Não nos tornaremos cúmplices, por indiferença? (Jornal da Tarde de 03/06/2002, Geral)*

O assediado passa a ser hostilizado, ridicularizado, inferiorizado e desacreditado diante dos colegas. Estes, estimulados pela competitividade e com

medo de serem também ridicularizados, rompem os laços afetivos com a vítima e acatam e reproduzem os atos do agressor -o que acaba resultando em tolerância e silêncio coletivo. O assédio moral, ao mesmo tempo em que reforça o medo, eleva a submissão coletiva. Os demais empregados passam a produzir acima de suas forças e ocultam queixas, evitando ser alvos de humilhação ou de uma possível demissão (Folha de São Paulo de 22/04/2007, Empregos)

Este processo se apóia nas formulações de SENNETT (2001, p. 174) para quem “o sistema irradia indiferença na organização da falta de confiança, onde não há motivo para ser necessário. E também na reengenharia das instituições, em que as pessoas são tratadas como descartáveis”, confundindo um sentimento de pertencimento e necessidade.

É possível pensar que se vive no interior das organizações o que SAWAIA (1999) denomina a *dialética da exclusão/inclusão*:

A exclusão é processo complexo e multifacetado, uma configuração de dimensões materiais, políticas, relacionais e subjetivas. É processo sutil e dialético, pois só existe em relação à inclusão, como parte constitutiva dela. Não é uma coisa ou um estado, é processo que envolve o homem por inteiro e suas relações com os outros. Não tem uma única forma e não é uma falha do sistema, devendo ser combatida como algo que perturba a ordem social, ao contrário ele é produto do funcionamento do sistema. (SAWAIA, 1999, p. 9).

A reflexão proposta pela autora auxilia na leitura do material coletado, pois a incorporação do tema nas pautas dos jornais e a recorrência nos Cadernos de Emprego sugerem que, ao inseri-lo na agenda das empresas, pode-se facilitar o controle do fenômeno, como parte integrante do sistema e necessário para a seleção (exclusão e inclusão de trabalhadores) perquirida.

Desvela-se um movimento das empresas de enrijecer o processo seletivo dos trabalhadores objetivando candidatos que possuam um perfil mais “humano”. Em relação à seleção profissional, DEJOURS (2005, p. 139) argumenta que “pessoas de bem aceitam colaborar em práticas que no entanto elas reprovam e que consistem principalmente por um lado, em selecionar pessoas para condená-las à exclusão – social e política – e a miséria”. O interesse pelo processo de seleção aparece, nos

trechos abaixo, com a expectativa de que possa ser aprimorado e adequado às necessidades das empresas:

A presença de chefes "tiranos" em empresas é decorrência, em parte, da abordagem usada em sua seleção. Focados em resultados, os "headhunters" (caçadores de talento) preocupam-se pouco com o histórico das relações do candidato com subordinados. Normalmente, as pessoas são admitidas pela competência e demitidas pelo comportamento. Para mudar esse quadro, é preciso mudar o processo seletivo. Apesar da constatação, pouco se faz para selecionar chefes mais 'humanos'. 'Os principais fatores para contratação são resultados e referências', diz Simon Franco, diretor de desenvolvimento estratégico para a América Latina da consultoria Simon Franco/TMP Worldwide. 'Ninguém está preocupado especificamente com o modo como eles tratam seus subordinados.' (Folha de São Paulo de 01/07/2001, Empregos)

Alia-se a isso um processo seletivo não muito rigoroso, que escolhe pessoas sem equilíbrio emocional ou vocabulário adequado para se relacionar com uma equipe, e a falta de normas claras sobre comportamentos que a empresa valoriza ou não (O Estado de São Paulo de 17/09/2006, Empregos)

Despontam ilustrações do processo de exclusão citado, pois os trabalhadores mais facilmente atingidos são os criativos, solidários e críticos, doentes e acidentados, reabilitados pelo INSS ou reintegrados, diretores de sindicato ou servidores públicos, que alteram a organização do sistema, na medida em que explicitam problemas intrínsecos ao universo de trabalho ou mobilizam as ações coletivas, segundo exposto nos relatos:

Funcionários que retornam ao trabalho após afastamento por acidente formam um grupo propenso ao assédio. Além de perder eficiência, esses trabalhadores adquirem estabilidade, o que revolta colegas e desagrada empregadores. É o caso de quem sofre de LER (lesão por esforços repetitivos) (Folha de São Paulo de 01/07/2001, Empregos).

Os estagiários são os que mais sofrem(...) Os questionadores, que de alguma forma representam uma ameaça contra o que está estabelecido. E também os que têm boa facilidade de relacionamento interno sem usar tal virtude em proveito próprio, por exercerem algum tipo de liderança. Completam a lista aqueles que ganham acima de R\$ 3 mil; mulheres acima de 35 anos, com filhos entre três e cinco anos: pessoas que sofreram acidentes de trabalho e que tiveram sua capacidade diminuída (Jornal da Tarde de 09/08/2003, Geral)

Depois de conseguir sua reintegração, ele não foi designado para as funções que sempre cumpriu (controlador de tráfego). Foi colocado, na primeira semana de retorno ao trabalho, em uma sala fria e úmida (Folha de São Paulo de 17/12/2006, Dinheiro)

Diante do exposto, não se pode afirmar que o assédio moral atinja um determinado grupo de trabalhadores ou setor econômico. Nas matérias jornalísticas os mais variados grupos foram citados: *bancários, têxtil, cosmético, farmacêutico, químico, metalúrgico, financeiro e estatal. Indústrias, instituições financeiras, escolas e setor público. Aeroviários, agentes da Febem, policiais, professores e setor hospitalar*, como se verifica a seguir:

A nova lei não limita sua aplicação ao setor privado, mas também ao público, pois se trata de uma prática utilizada com alguma regularidade nas repartições e nos hospitais (O Estado de São Paulo de 26/05/2001, Geral)

Só neste ano o Ministério Público do Trabalho abriu 337 investigações (mais do que o dobro das instauradas em 2005) para apurar casos de assédio denunciados em empresas dos setores têxtil, cosmético, farmacêutico, químico, metalúrgico, financeiro e estatal (...) Está presente nas indústrias, nas instituições financeiras, nas escolas e no setor público (Folha de São Paulo de 17/12/2006, Dinheiro)

4.5 Aquele que Vivencia o Assédio Moral

Salientamos as representações na mídia pesquisada referentes à identificação daquele que vivencia o assédio, produzem sentidos operando na naturalização e cristalização da vitimização e do gênero. Constatamos a seguir:

A vítima é alguém que perdeu a vontade de sorrir, tornando-se uma pessoa depressiva, pessoa depressiva, e permanecendo isolada no interior da empresa (O Estado de São Paulo de 26/05/2001, Geral)

- As vítimas são impotentes? Nada podem fazer? – perguntei a Hirigoyen.

*- Elas têm de aprender a se proteger, a dizer não – respondeu.
(...)*

A Organização das Nações Unidas (ONU) anexou à Declaração dos princípios fundamentais de justiça uma nova e abrangente definição de vítima. ‘Vítimas são as pessoas que, individual ou coletivamente, sofreram um dano à sua integridade física ou mental, um sofrimento moral, uma perda material, ou uma ofensa grave a seus direitos fundamentais, como consequência de atos ou de omissões que ainda não constituem violação da legislação penal nacional, mas que representam violações de normas dos direitos do homem reconhecidas internacionalmente’ (Jornal da Tarde de 03/06/2002, Geral)

Depreende-se que a expressão vítima, amplamente utilizada nas matérias para se referir àquele que vivencia situações de assédio moral, traduz uma compreensão de caráter privativo, a exemplo do significado da terminologia aplicada no Direito Penal. A Justiça reconhece os agressores como criminosos e as vítimas, na perspectiva da responsabilização pessoal e da definição do culpado.

A construção social em torno das vítimas de assédio moral minimiza possíveis intervenções na esfera pública, de caráter coletivo, voltadas para o conjunto dos trabalhadores.

SCHRAIBER e D'OLIVEIRA (1999, p. 15) auxiliam na compreensão de que

(...) nas esferas, por exemplo, da saúde, da assistência social ou outras formas de atuação, a tomada de qualquer sujeito na condição de vítima é significá-lo de saída como sujeito de “menor potencialidade” diante das suas possibilidades de vir a ser sujeito plenamente potente, isto é, de deter plenamente auto-domínio e soberania de decisões, daí que se perpetue a noção da mulher como um sujeito incapaz, à semelhança das crianças, dos doentes... ou dos loucos, em maior grau! Incapaz de decisões, incapaz de pleno domínio de si... então necessitaria de eternos “tutores”!

As notícias produzem sentido de minimizar os direitos dos trabalhadores, enquanto direitos sociais conquistados, e enfatizar o caráter privado do assédio moral. Ganha relevância, neste aspecto, a discussão sobre as questões de gênero que cercam a configuração do assédio moral.

No Brasil, o estudo de BARRETO (2000) com homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelou como cada sexo reage a situação de assédio moral. Conclui, no entanto, que as mulheres são mais submetidas a situações de assédio moral do que os homens. Tal informação reverbera nas transcrições a seguir:

(...) *mulheres acima de 35 anos, com filhos entre três e cinco anos: pessoas que sofreram acidentes de trabalho e que tiveram sua capacidade diminuída* (Jornal da Tarde de 09/08/2003, Geral)

‘Na vida profissional, ocorre mais freqüentemente com mulheres. Calcula-se que 63% das trabalhadoras sejam vítimas de bullying ou assédio moral no

trabalho. Dessas, as negras são as que mais sofrem com abusos'. Existem vários motivos para explicar as agressões contra mulheres, que ocorrem, principalmente, com as que têm mais de 35 anos e são mães. De acordo com Heloani, nessa fase da vida as mulheres estão em plena ascensão profissional e quem está num posto de chefia sente-se ameaçado. Com a competição acirrada de hoje em dia, humilhar, entre outras atitudes típicas de bullying, é uma maneira de enfraquecer a suposta concorrente e, como costuma-se dizer, "colocá-la em seu lugar", tornando-a cada vez mais passiva e submissa. Por ser mãe e depender do trabalho para sustentar o filho, a mulher fica mais presa ao emprego e acaba se submetendo ao assédio moral (O Estado de São Paulo de 03/02/2008, Feminino)

Mulheres são mais humilhadas do que os homens, mas eles pensam mais em suicídio (e tentam várias vezes) (Folha de São Paulo de 14/10/2008, Ilustrada)

As mulheres trabalhadoras são escolhidas para atividades que exigem menos treinamento, mais atenção e responsabilidade, com salários menores, são mais escolarizadas e ocupam cargos hierarquicamente inferiores (SEGNINI, 1998). Os mecanismos de discriminação são intensificados com a exploração sobre o trabalho feminino. O discurso acerca do assédio moral em mulheres se desenvolve à luz de um panorama histórico de discriminação em relação ao gênero no trabalho e a deslegitimação de direitos das trabalhadoras.

Importante frisar que raramente a discriminação racial foi incluída nas matérias jornalísticas estudadas, embora já haja produção acadêmica sobre o tema (AGUIAR, 2006). No discurso acima há referência ao gênero e raça (mulheres negras) para indicar que o assédio moral atinge mais freqüentemente este grupo.

No contexto dessa discussão, a representação da mídia sobre o gênero masculino homens baseia-se na dificuldade destes em manifestar os sentimentos e expressar as condições vivenciadas, conforme evidenciado abaixo:

Silêncio masculino

É possível, porém, que haja mais homens com esse problema do que é registrado pela pesquisa. Isso porque os homens permanecem em silêncio. Enquanto as mulheres procuram ajuda e dividem os problemas, eles guardam o sofrimento para si. Somente 2,2% das mulheres entrevistadas não contaram a seus familiares as humilhações sofridas, contra 90% dos homens. Eles também pensam mais em suicídio -todos os 376 homens da pesquisa com relatos de assédio já cogitaram se matar (Folha de São Paulo de 01/07/2001, Empregos)

Cerca de 70% dos homens assediados pensaram em cometer suicídio, 90% das mulheres sofreram de pensamentos fixos e perda de memória, 70% dos homens e 50% das mulheres tiveram depressão (Folha de São Paulo de 26/07/2005, Folha Sinapse)

De acordo com Heloani,(...) nos homens, são freqüentes os problemas cardíacos e respiratórios, bem como a disfunção erétil (Folha de São Paulo de 26/03/2006, Empregos)

Os discursos de gênero não são apresentados, nas matérias jornalísticas, associados ao tipo de assédio moral dirigido aos homens e às mulheres. Tal verificação dá sentido as representações e manifestações diferenciadas, pois enquanto aos homens se atinge a virilidade, a capacidade de trabalhar e de manter de família, às trabalhadoras, são comuns piadas grosseiras, intimidação, submissão a qualquer ordem e comentários sobre a aparência. Por fim, os relatos sugerem que no enfrentamento destas situações, tanto homens como mulheres, utilizam estratégias individuais para sobreviver já que estas situações não são assumidas, reconhecidas e tampouco resolvidas pelas organizações. Desta forma, frente aos direitos desrespeitados e negligenciados, as questões de assédio moral e discriminação são apresentadas ao Poder Judiciário que examina cada matéria e interpreta caso a caso, para àqueles que recorrem às medidas judiciais. Em seguida, a análise aborda os aspectos legais e judiciais relativos ao assédio moral apresentados na mídia impressa.

4.6 Criminalização e Judicialização

Quando invocada a legislação acerca do assédio moral dois aspectos são apreciados: a ausência de norma jurídica específica, no Brasil, para punir e/ou criminalizar o assédio moral e os dispositivos presentes no ordenamento jurídico que permitem reparação do dano. Retratando o anseio de punir e reparar o dano, a lacuna propagada na legislação brasileira alude a aprovação de leis específicas.

De um lado defende a elaboração de leis específicas com o intuito de coibir a ocorrência do fenômeno. Por outro, são imputadas ressalvas à ênfase dada ao termo legal, pois o recurso litigioso evidencia que foi percorrido um caminho de abusos e humilhações sem que medidas preventivas tivessem sido adotadas. Constata-se nos

textos abaixo a defesa da elaboração normativa e, por outro lado, um relativismo sobre sua eficácia:

'Esperamos coibir o assédio e aumentar a consciência das pessoas sobre o problema', afirma João Renato Alves Pereira (PT-SP), prefeito da cidade, que também foi vítima do terror quando trabalhava em uma empresa (refere-se a primeira cidade a aprovar uma lei sobre o assédio moral - Iracemápolis/SP) (Folha de São Paulo de 01/07/2001, Empregos)

As saídas legais, embora necessárias, não seriam a melhor solução para o problema. 'Na última parte do livro, eu proponho soluções e prevenções. Mesmo que haja uma lei, quando se chega aos tribunais é tarde demais, as pessoas já estão doentes, porque o assédio tem conseqüências psicossomáticas muito fortes' (O Estado de São Paulo de 21/03/2001, Caderno 2)

A regulamentação do assédio moral no trabalho é um passo importante para a democratização das relações entre patrões e empregados, mas a lei por si só, não é suficiente para produzir os efeitos pretendidos pelos legisladores. São as relações sociais de poder e subordinação que vão orientar o sentido que esses importantes marcos regulatórios vão ter na realidade (Folha de São Paulo de 26/07/2005, Folha Sinapse)

Uma tratativa discursiva, na imprensa e na produção acadêmica, enfatiza a defesa da criminalização do assédio moral, à luz do ocorrido com o assédio sexual, e espelhado na legislação internacional sobre o tema (CARVALHO & CARVALHO, 2008). São examinadas diversas legislações internacionais com o intuito de defender a necessidade da produção legislativa nacional. A defesa da criminalização do assédio moral se identifica a seguir:

O deputado Marcos de Jesus, do PL pernambucano, apresentou à mesa da Câmara um projeto, que já está sendo analisado pela Comissão de Constituição e Justiça e de Redação, para que o assédio moral no trabalho seja tipificado como crime (O Estado de São Paulo de 02/08/2001, Caderno 2)

Suécia, Alemanha, Itália, Austrália, Estados Unidos e França foram os primeiros a criminalizar o assédio moral no trabalho (Folha de São Paulo de 21/02/2002, Caderno Equilíbrio)

O Brasil ... está distante de obter legislação que criminalize o terror psicológico (Folha de São Paulo de 26/07/2005, Folha Sinapse)

Cumpre atentar para a existência de um fundamento incriminatório postulado, além do dever indenizatório ensejado pelo dano moral, que retrata uma tendência mundial,

tal como aconteceu com o assédio sexual. “Os precisos contornos da tipificação, entretanto, deverão ser objeto de acurada análise por parte dos legisladores, a fim de que se não perca o objetivo primordial da criminalização, evitando que um importante instrumento legal de contenção do assédio moral se transforme em excessivo e inaplicável dispositivo legal, a lado de tantos outros que assolam a legislação penal brasileira” (ANDREUCCI, 2004, p. 51).

No mundo contemporâneo a prisão voltou a ser defendida apenas como um instrumento de confinamento dos marginalizados da nova ordem social, sustenta ALVAREZ (2008).

FREITAS et al. (2008) dedicam um capítulo exclusivo ao assédio moral e à lei, neste discorrem sobre diversos países que legislaram sobre o assédio moral. Neste panorama destaca-se a previsão legal Francesa²⁰ que define pena de prisão de até um ano, ou multa de 15 mil euros, para casos de assédio moral.

Em contraposição à criminalização, a legislação Brasileira, apresenta no texto constitucional a valorização da dignidade da pessoa humana, bem como enaltece o valor social do trabalho e, nesse contexto, consagra a possibilidade de buscar indenização decorrente de dano moral, material ou à imagem (Constituição Federal, artigo 5º, inciso V). O dano moral pode ser compreendido como aquele que atinge os direitos personalíssimos do indivíduo, ou seja, os bens de foro íntimo da pessoa - honra, liberdade, intimidade e imagem (NASCIMENTO, 2004).

A proteção à dignidade do trabalhador inscreve-se e faz parte do conteúdo necessário do contrato de trabalho, integra-o como as outras múltiplas restrições ao exercício da autonomia contratual. No Brasil, o assédio moral no trabalho, pode dar nascimento à pretensão de resolução do contrato pelo empregado podendo pleitear a devida indenização por descumprimento pelo empregador de deveres legais e contratuais

²⁰ Loi de Modernisation Sociale - capítulo IV (Lei de Modernização Social).

(artigo 483, d, da CLT), rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador (artigo 483, a e b, da CLT) (ÁVILA, 2008).

O arcabouço jurídico disponível acode o trabalhador no pleito indenizatório de tal sorte que nos deparamos com decisões judiciais que, cada vez mais, responsabilizam as empresas pela ocorrência do assédio moral.

Os jornais pesquisados dedicaram espaço e cobertura às condenações sofridas pelas empresas em decorrência do assédio moral praticado no interior das unidades de trabalho. Nestas, são utilizados os dispositivos legais para reparação do dano. Estas matérias são apresentadas nos cadernos voltados de economia, empregos e dinheiro.

No ano passado, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de São Paulo condenou o diretor de uma assessoria empresarial a pagar a indenização de R\$ 8 mil a uma ex-assistente administrativa, que havia sido apelidada de gordinha (Jornal da Tarde de 28/08/2006, Empregos)

A Procuradoria Regional do Trabalho da 5.ª Região, com sede em Salvador, está movendo ação pública contra a Frevo Brasil Indústrias de Bebidas, uma das maiores fábricas de refrigerantes do Nordeste, em razão do comportamento considerado 'surreal' do gerente de vendas da empresa, Rogério Sinzatto, em relação aos subordinados. Entre outras coisas, Sinzatto é acusado de queimar as nádegas da funcionária com um isqueiro e a oferecer como "prêmio" aos vendedores que viessem a atingir determinada cota mensal ou a clientes. Além disso, costumava provocá-la perguntando aos colegas se já haviam mantido relações sexuais com ela: 'Você não pega essa neguinha aí, não?' (O Estado de São Paulo de 16/12/2003, Geral e Folha de São Paulo de 17/12/2003, Dinheiro)

A rede de Lojas Marisa foi condenada, nesta semana, a indenizar uma vendedora que foi submetida a uma revista íntima (O Estado de São Paulo de 18/02/2007, Aliás)

A interpretação jurídica das reclamações relacionadas ao assédio moral denota o predomínio do enfoque privado, individual. Já o assédio moral coletivo, fenômeno facilmente identificado nas histórias que englobam o conjunto dos trabalhadores apresenta-se pouco explorado nas reportagens analisadas. Pode-se supor que a ênfase individual construída na compreensão da noção de assédio moral favoreça a interpretação das situações de conflito ancorada no comportamento dos indivíduos.

NASCIMENTO (2009) assevera que o assédio moral coletivo reverbera no meio jurídico após a introdução, no ordenamento jurídico pátrio, dos conceitos de interesse difuso, coletivo e individual homogêneo, portanto direitos de natureza indivisível e de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas.

No levantamento foi possível identificar, alguns exemplos, no âmbito da interpretação jurídica e da aplicação da norma legal, a ascensão da reparação do dano que atinge o coletivo dos trabalhadores, consoante com o disposto por NASCIMENTO (2009) ao destacar que na prática de assédio moral de forma coletiva tem ocorrido em várias ocasiões, principalmente como modelo de gestão organizacional, envolvendo política "motivacional" de vendas ou de produção, para garantir o cumprimento das metas impostas.

Quando não atingidas as metas, os trabalhadores são submetidos às situações de psicoterror, cuja submissão a "castigos e prendas", envolve toda série de exposições: fazer flexões, vestir saia de baiana, passar batom, usar capacete com chifres de boi, usar perucas coloridas, vestir camisetas com escritos depreciativos, dançar músicas de cunho erótico, dentre outras. Nos relatos que seguem evidencia-se o aspecto coletivo descrito:

A indústria de fogões GE-Dako, de Campinas, é acusada de cometer coação e assédio moral contra os parentes dos 1,6 mil funcionários. A Procuradoria Regional do Trabalho de Campinas entrou na Justiça com uma ação civil pública em que pede indenização coletiva e individual para cada família por danos morais (O Estado de São Paulo de 25/07/2002, Economia)

O MPT ingressou com ação na 82ª Vara do Trabalho no final de novembro para pedir indenização de R\$ 31,32 milhões pelos danos aos direitos coletivos dos empregados o valor equivale a 1% do lucro líquido da instituição (refere-se ao banco Bradesco) no primeiro semestre deste ano (Folha de São Paulo de 17/12/2006, Dinheiro)

Em São Paulo, por exemplo, já foram ajuizadas várias ações civis públicas de combate à prática do assédio moral, com solicitações de cessação da prática sob pena de multa diária, acrescidas de solicitações de indenização de dano moral coletivo (Folha de São Paulo de 22/04/2007, Empregos)

Começou a ser veiculada, no último fim de semana, a campanha publicitária que a AmBev foi obrigada a criar e a veicular, após ser condenada numa ação civil pública por prática de assédio moral contra seus funcionários (Folha de São Paulo de 06/08/2008, Dinheiro)

Adquire visibilidade, neste contexto, a natureza de denúncia dos casos relatados e a condição litigiosa. Este último aspecto, adquire o caráter orientativo nas matérias pesquisadas. São construídos discursos que enfatizam a produção de provas, preventivamente, para futuras ações judiciais. Vejamos a seguir alguns exemplos:

O TRT-SP (Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo) condenou o consórcio Remaza a pagar uma indenização de dez salários a uma ex-funcionária assediada por seu supervisor, que ‘sugeriu’ à empregada que ‘vendesse o corpo’ ou ‘saísse com os clientes’ para aumentar as vendas (Folha de São Paulo de 28/05/2005, Dinheiro)

A costureira Raimunda Costa, de 56 anos, foi funcionária da mesma empresa de 1999 a 2007. Ela conta que a encarregada a humilhava constantemente. ‘Dizia que eu não tinha cérebro, que era cega’. Outra prática comum, conta Raimunda, era obrigar os funcionários a anotar num caderno que ficava com a encarregada, o horário de ida e volta do banheiro. Acabou demitida quando reclamou que estava com tendinite. ‘Agora vou à Justiça’ (Jornal da Tarde de 23/07/2007, Economia)

Provas

- *Obtenha cópias autenticadas de atestados médicos que registrem problemas físicos, como tendinite ou gastrite, ou psicológicos, como depressão ou insônia, atribuídos às condições de trabalho*
- *Guarde e-mails ou cartas ofensivas do agressor*
- *Anote em um diário data, hora, local e conteúdo da agressão*
- *Divulgue sua situação entre colegas de trabalho, representantes de sindicato e familiares*
- *Leve testemunhas quando for falar com o agressor*
- *Quando possível, registre um boletim de ocorrência (se o agressor, por exemplo, o acusar injustamente de ter roubado algo – o que constitui calúnia) (Folha de São Paulo de 01/07/2001, Empregos)*

As denúncias colocam no espaço público as práticas desenvolvidas no universo privado do trabalho. Humilhações cotidianas, constrangimentos, discriminações que não encontramos em dados oficiais, que são ignorados quando ocorrem os pedidos de

ajuda, que se sustentam em outras formas de preconceito arraigados na sociedade: racial, gênero, etc. Despertam a atenção e o interesse em torno do montante indenizatório pago, divulgando e pautando o tema na sociedade. Esta questão, ao ser abordada nos jornais pesquisados, torna-se pauta em outras mídias.

Por outro lado, as dicas e orientações sustentadas na possível reparação que o judiciário garantirá, atuam na produção de sentidos que institucionalizam a violência no trabalho e nos tribunais, que perquirem uma objetividade para legitimar uma vivência subjetiva. Contribuem para uma compreensão da solução do assédio moral apenas pela via judicial.

Relativo, ainda, aos aspectos normativos têm-se as iniciativas legislativas que regulamentam o assédio moral e protegem os trabalhadores da administração pública. Nestes casos, são legislações de caráter administrativo que não provocam o sistema judiciário. Outrossim, não criminalizam o assédio moral, incorrem em penalizações administrativas.

Em nível Federal tramitam diversos projetos de lei, ainda, sem aprovação. Houve a promulgação de leis específicas, de âmbito municipal e estadual:

A Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) da Assembléia Legislativa já deu parecer favorável ao projeto para combater o assédio moral dentro do serviço público estadual (Jornal da Tarde de 22/11/2001, Geral)

O projeto de lei 13.288, de 10 de janeiro de 2002, da Câmara Municipal de São Paulo, prevê suspensão, multa e demissão para os chefes tiranos (...) (Jornal da Tarde de 03/06/2002, Geral)

A divulgação das iniciativas legislativas nas matérias jornalísticas reforça a perspectiva normatizadora que se apresenta vinculada ao tema, nos já analisados neste estudo. A ênfase na via legal para dirimir conflitos, pressupõe que a violação de um direito já ocorreu. De outra sorte, expõe uma atenção que o assédio moral adquire na sociedade ao ser debatido pelo Poder Legislativo em todos os níveis, este por sua vez se apóia nas demandas sociais. Desta forma, visualiza-se um movimento social em torno assédio moral e, por conseguinte, na defesa do trabalho decente.

Paradoxalmente à produção de leis específicas insurge o discurso de que nunca houve tantos pedidos de indenização para reparação dos danos e, neste sentido, propaga-se indiretamente sobre os abusos que movimentam os tribunais. O Brasil despertou para o reconhecimento e a importância dos direitos da ação de responsabilidade civil por dano, permeada pelo discurso da inadequação quando se cumpre a lei, conforme segue:

‘Não se pode negar que o mercado estimula esse tipo de ação’, disse Gilmar Mendes, ministro do STF, durante o seminário. ‘Mas a regulação se dá pela jurisprudência’, continuou. Segundo ele, há modismos, ‘mas o papel do tribunal é justamente o de indeferir e punir a litigância de má-fé’. ‘Não há outra maneira de evitar a onda de ações’, afirmou (Jornal da Tarde de 23/08/2005, Seu Dinheiro)

Nos últimos tempos, operadores do direito, acreditando que existe predisposição dos quadros da Justiça para aceitar as causas que tenham por motivação o assédio moral, buscam manipular conceitos, cobrando, ao bel-prazer, somas financeiras elevadas, acima do bom senso. Instala-se, assim, uma pernicioso “indústria do assédio”. A previsão do TST é de que as disputas entre empresas e funcionários que se sentem moralmente agredidos no local de trabalho só tenderão a crescer. Para inibir o desvirtuamento das ações de assédio moral, urge estabelecer uma jurisprudência adequada. O empresariado reivindica a transferência da competência do julgamento desses casos para o antigo foro da Justiça Civil. Aí, o reclamante sofre uma punição em caso de perda do processo, o que já seria um grande passo para coibir abusos (Jornal da Tarde de 10/01/2006, Opinião)

Considerando que este estudo não pretende abarcar uma análise dos aspectos jurídico-legais referentes ao assédio moral (dano moral, etc.), senão contribuir para a reflexão em torno do significado e representação que as esferas normativas suscitam, salienta-se a crescente criminalização das condutas em busca da padronização e ordem social. Esta tendência também afeta a discussão em torno do assédio moral de modo a inscrevê-lo em uma ordem social de poder disciplinar tipificador de diversas questões sociais: a luta sindical, o movimento dos trabalhadores rurais, a juventude, a pobreza etc.

Por fim, se faz necessário salientar que ao direcionar a resolução dos conflitos trabalhistas ao judiciário mais um ônus se apresenta ao trabalhador e a sociedade em geral. Apresenta-se como medida extrema de busca de direito que implicará num

árido percurso probatório para as partes. Além da condição da morosidade processual excessiva (ADORNO e PASINATO, 2007), todos os procedimentos e prazos, representam que as diversas modalidades reparatórias no âmbito das empresas, dos sindicatos, dos acordos, foram frustradas e negligenciadas.

4.7 Nexo Causal x Assédio Moral

Irrompe o desafio de se estabelecer o nexos causal entre os transtornos mentais decorrentes da exposição a situações de assédio moral e os aspectos organizacionais do trabalho. Conforme apontado do texto que segue, o estabelecimento do nexos²¹ registra a ocorrência de uma doença em virtude das condições de trabalho para todos os contratos de trabalho regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. FREITAS et al. (2008, p. 96) na esteira desta discussão sugerem “a interpretação do assédio moral como acidente de trabalho²², pois essa violência surge no trabalho, se dissemina por ele e em função dele; pode levar a disfunções orgânicas e psíquicas, a prejuízos funcionais, além de comprometimentos temporários ou permanentes na capacidade laboral do trabalhador”.

Em consonância com o exposto pelos autores, salientamos, no entanto, que a caracterização do acidente do trabalho contempla a natureza da lesão/doença e a causa. Neste sentido, parece ser preciso esclarecer que o assédio moral enseja o processo de adoecimento, portanto trata-se de situação desencadeadora de uma

²¹ O estabelecimento do nexos causal foi reformulado ao entrar em vigor a lei 11.430, de 26 de dezembro de 2006, decreto 6042, de 12 de fevereiro de 2007 e Instrução Normativa do INSS 16, de 27 de março de 2007 (IN 16), pois a partir da vigência destes dispositivos, o reconhecimento das doenças relacionadas ao trabalho atende aos critérios de classificação estabelecidos “nexos técnico epidemiológico” de acordo com a atividade profissional exercida. Quando um trabalhador afasta-se do trabalho por uma determinada doença que tenha significância estatística no ramo econômico a que pertence seu empregador, seu benefício será definido automaticamente pelo INSS como acidente de trabalho. Assim, quando os dados epidemiológicos indicarem que, em determinado ramo produtivo, há uma alta incidência de incapacidade laborativa decorrente de um mesmo problema de saúde, não caberá mais ao trabalhador inserido em uma empresa desse ramo a responsabilidade de comprovar que seu adoecimento – seja físico ou mental – foi causado pela atividade que desempenhava. Caberá ao empregador o encargo de provar que tal nexos não existe.

²² Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências (os artigos 19 a 21 tratam do acidente de trabalho).

doença, não se confundindo com a doença em si. A notificação do acidente de trabalho por meio da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT)²³ requer o preenchimento dos seguintes dados: descrição da situação geradora do acidente ou doença; descrição e natureza da lesão; diagnóstico provável (dentre outros dados não afetos a neste item). Veja a seguir:

Em vista das conseqüências graves do assédio moral na saúde do trabalhador, e da possibilidade de legalmente estabelecer-se o nexo causal que gerará a caracterização da doença do trabalho, a questão deve gerar atitudes preventivas das empresas, seja no nível organizacional, seja com a atuação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, que deverão verificar a existência de situações de assédio que possam gerar seqüelas, muitas vezes incapazes aos trabalhadores, sugerindo e tomando medidas preventivas com auxílio de profissionais da área da psiquiatria, por exemplo (O Estado de São Paulo de 03/02/2008, Suplementos Feminino)

Alude-se o assédio moral no trabalho como uma situação contributiva ou provocadora de doenças ou acidentes de trabalho. Neste caso, há necessidade de estabelecer o nexo causal entre os transtornos mentais e os aspectos organizacionais do trabalho, conforme descrito:

Os acidentes de trabalho são um grave problema de saúde pública em São Paulo. Calcula-se que ocorram aproximadamente 180 mil por ano, ligados ao cotidiano do trabalhador paulistano, e que só 10% deles sejam notificados. A subnotificação dos acidentes de trabalho e, especialmente, dos registros de óbito são o principal entrave para estimar a real dimensão da população atingida (Folha de São Paulo de 23/10/2005, Empregos)

Uma das tarefas mais árduas para quem entra na Justiça a fim de ser indenizado pelos danos que o assédio moral causa à saúde "é provar que existe um nexo entre a doença e o local do constrangimento", avalia a procuradora do trabalho Valdirene Assis. 'Também é preciso demonstrar que a pessoa não padecia de nenhum transtorno psíquico antes do assédio moral', acrescenta a médica Margarida Barreto (...)

'Comprovado o assédio, além da indenização por dano moral, configura-se a possibilidade de uma reparação por acidente do trabalho', afirma Nazar.

²³ Ocorrendo o acidente de trabalho, independentemente de afastamento ou não, é obrigatória a emissão da CAT (documento oficial do INSS para notificação dos acidentes de trabalho), por parte do empregador, sob pena de multa pelo Ministério do Trabalho.

‘Também é legítimo formular um pedido de reparação por danos materiais relativos a gastos com tratamento e remédios’, destaca Assis. (Folha de São Paulo de 26/03/2006, Empregos)

O estabelecimento da relação causal entre a doença e o trabalho pode ser definido de acordo com as diretrizes do Ministério da Saúde (2001, p. 31):

- I - o trabalho pode ser causa necessária para o adoecimento;
- II - o trabalho pode ser fator contributivo, mas não necessário;
- III - o trabalho como provocador de um distúrbio psíquico latente ou agravador de doença já estabelecida.

JACQUES (2007, p. 112) adverte que “mesmo admitindo o reducionismo que a relação causal produz em se tratando de quadros psicopatológicos, a exigência legal a impõe para o reconhecimento de doenças relacionadas ao trabalho”. A autora refere-se às garantias previstas pela legislação, tanto de caráter econômico como sua estabilidade por um ano quando do retorno ao trabalho. Considera que a ênfase na psicopatologia pode escamotear o contexto em que se dá a relação entre o trabalhador e seu trabalho. Embora, a descrição das repercussões negativas à saúde decorrentes da vivência do assédio moral seja amplamente abordada nas matérias do jornal, raramente se tratou do tema à luz da notificação pro parte das empresas e do sistema previdenciário. O registro da doença como do trabalho gera direitos aos trabalhadores e obrigações aos empregadores. Não interessa ao sistema previdenciário porque reflete nos gastos do sistema.

Esta abordagem parece irrelevante na pauta dos jornais pesquisados, quando se refere ao direito do trabalhador. Mais palatável na conjuntura estudada retratar o assédio moral com fornecendo dicas sobre como ingressar na justiça ou como caracterizar chefes “assediadores”.

4.8 Estratégias de Enfrentamento

São descritas formas de enfrentamento e canais de denúncias para combater o assédio moral. Na tabela 5, anexa, apresentamos uma relação de sugestões que foram

oferecidas nas matérias pesquisadas para atuar com vistas ao enfrentamento e à denúncia do assédio e também dar visibilidade aos casos, divulgar a ocorrência:

Uma das maneiras de diminuir a pressão exercida por chefes autoritários é compartilhar experiências. Pensando nisso, o relações-públicas Tárkis Prado Júnior, 25, e o publicitário Jorge Félix dos Santos, 28, criaram um site para tornar possível às pessoas contar suas histórias e até encontrar um superior melhor. 'Após passar por várias empresas com chefes 'enchendo a paciência', decidimos criar uma página na internet para reunir amigos e divulgar experiências', explica Prado Júnior, que agora comercializa a idéia (Folha de São Paulo de 01/07/2001, Empregos)

'A maioria das cem melhores da lista do ano passado possuem códigos de ética. São documentos que prevêm punições para qualquer forma de assédio', afirma José Tolovi Jr, diretor no Brasil do Great Place to Work. Criar mecanismos por meio do departamento de recursos humanos (RH) da empresa para dar ao agredido o direito de denunciar -sob sigilo ou não- também pode ser decisivo em alguns caso. (...) Concluimos que o gerente descumpriu nosso código de comportamento", diz o diretor de RH da multinacional (...)

'O melhor caminho é tentar reeducar o agressor. Se isso não resolver, nós o demitimos', diz ela (refere-se à diretora de RH). (...) A Redecard, operadora dos cartões de crédito Mastercard e Diners, criou uma caixa postal para os funcionários depositarem denúncias por escrito e anonimamente. 'Temos que transmitir aos nossos funcionários a certeza de que toda reclamação será investigada', diz Irélio Frigo, vice-presidente de RH da Redecard (Folha de São Paulo de 21/02/2002, Equilíbrio)

Delegacia tem S.O.S. para assediados
Na falta de canal dentro da empresa, a pessoa que se sentir lesada por assédio moral pode se valer de um recente serviço criado pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT-SP): o Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho (Folha de São Paulo de 21/02/2002, Equilíbrio)

Aborde o agressor e procure conversar e dialogar calmamente e preferencialmente com uma testemunha. Faça um dossiê do que vem sofrendo. A vítima deve procurar ajuda visando se fortalecer e não se sentir culpada. Conte a colegas. Isso alivia a dor e reforça os laços de amizade, pois a erradicação do assédio passa pelo apoio e pela solidariedade (Folha de São Paulo de 26/05/2002, Caderno Especial 2)

Deve haver treinamento primeiro com os gestores, seguido de acompanhamento e fiscalização. Também é importante ter um canal interno para receber denúncias. 'Nunca a liderança, porque, em geral, é ela que gera esse tipo de problema', afirma Paulo Medeiros, diretor de consultoria do Great Place to Work Institute. Se houver mesmo um assédio, aconselha ele, é preciso ser transparente e dar uma chance para o agressor mudar. 'Com acompanhamento e avaliação no final. Se não houver melhora, cortá-lo'(O Estado de São Paulo de 17/09/2006, Empregos)

O caráter orientativo tende às ações individuais, por exemplo: resistir, anotar, evitar, exigir por escrito. São produzidos discursos que reforçam o treinamento e a reeducação do agressor amparados pelas estratégias educacionais objetivando a mudança comportamental.

Os especialistas alertam que os códigos de ética e as ouvidorias como iniciativas isoladas não resolvem questões complexas como o assédio moral, pois não modificam a organização do trabalho, conforme abaixo:

‘as empresas acham que ouvidoria e estatuto resolvem o problema, mas não resolvem’. (...) Tratar bem os empregados, no entanto, não é bom só para eles. Marcos Piccini, da consultoria Hay Group, pesquisou 185 empresas brasileiras e descobriu que o lucro das 35 que melhor tratavam seus funcionários era 38% maior que o da média. ‘Há uma crescente preocupação em acabar com lideranças autoritárias, mas as empresas apenas ‘engatinham’ quando o assunto é gestão de pessoas’, conclui (Folha de São Paulo de 26/07/2005, Folha Sinapse)

Depreende-se das indicações postuladas que o enfrentamento requer ações conjuntas, a participação de diversos atores sociais. Medidas preventivas indicadas para coibir as situações de sobre assédio moral citados nas matérias dos jornais pesquisados por meio de manuais, treinamentos, canais de comunicação. Prevenir surge para evitar os gastos com indenização e a imagem da empresa.

Seguindo à risca o ditado ‘é melhor prevenir que remediar’, a Companhia do Metropolitano de São Paulo promoveu uma ação preventiva contra o assédio moral. Contratou dois consultores, treinou suas lideranças e lançou na intranet um capítulo só sobre constrangimento na relação de trabalho. ‘Não é apenas uma questão jurídica, mas comportamental’, avalia o gerente de Recursos Humanos do Metrô, Fábio Nascimento. Com a prevenção, a empresa evita gastos com indenizações e o próprio desgaste de imagem. ‘O valor da indenização não é significativo para uma grande companhia, mas é um processo delicado, que expõe a empresa em uma notícia negativa’, explica o advogado Luis Felipe Tenório, líder da área trabalhista do escritório Barbosa, Müssnich & Aragão. Por causa disso, o escritório de Tenório está preparando um manual de ética para dois grandes clientes. ‘O manual define desde valores máximos aceitáveis de presentes até a forma de se relacionar com outros funcionários e de se comportar em festas de fim de ano.’ Para a advogada trabalhista Maria Lucia Benhame, o primeiro passo é a empresa mapear quais valores são passados no dia-a-dia e que atitudes são bem vistas e observar se há problemas

com competitividade acirrada (O Estado de São Paulo de 17/09/2006, Empregos)

‘Quanto mais o trabalhador conhecer sobre o assédio moral e quanto mais as empresas estiverem dispostas ao diálogo, melhor será o resultado para ambos’. ‘Quando falamos em combater o assédio moral, estamos falando de informação com treinamento, orientação e prevenção’ (Folha de São Paulo de 19/11/2006, Empregos)

Empresas refutam acusações de assédio
Empresas e instituições financeiras denunciadas à Justiça do Trabalho ou ao Ministério Público do Trabalho por prática de assédio moral informam que repudiam ‘condutas inadequadas’ de empregados e investem em treinamento para prevenir situações que culminem em constrangimentos e humilhações a trabalhadores (...) A empresa afirma ainda que investe em treinamento de liderança e gestão de pessoas’. (...) disponibiliza canais internos de comunicação para que críticas e sugestões relacionadas ao trabalho possam ser realizadas com total sigilo’ (Folha de São Paulo de 17/12/2006, Dinheiro)

Há predomínio de uma atuação organizacional voltada para o treinamento das chefias. Esta tendência corrobora com os achados nos estudos sobre os programas de Qualidade de Vida no Trabalho, nos quais se apresentam, com frequência, medidas paliativas. Em geral são programas que objetivam mudanças comportamentais e de postura corporal sem, contudo, alterar o processo produtivo e as formas de gestão. Segundo FERREIRA (2006), há extenso “cardápio” de atividades em Qualidade de Vida Trabalho do tipo “ofurô corporativo” (aikido, jump fit, yoga, hidroginástica, capoeira, dança de salão), refletindo uma abordagem assistencialista que responsabiliza o trabalhador pela sua qualidade de vida. Trata-se de uma perspectiva adaptacionista, pois a implementação de um programa de qualidade de vida no trabalho de natureza preventiva precisa atuar nas causas reais dos problemas, quais sejam: as condições de trabalho pouco adequadas, as regras que orientam a execução da tarefa pouco compatíveis com as exigências reais da atividade e as relações sociais de trabalho que são fonte de conflitos frequentes. (FERREIRA et al., 2009).

“O ‘psicologismo’, que explica os eventos sociais por fatores psíquicos individuais ou a abordagem de tipo ‘band-aid’, que traduz medidas de ‘natureza *post hoc* (reativa), como por exemplo: aconselhamento de trabalhadores ‘estressados’, psicoterapia individual, relaxamento ou *biofeedback*’”, caracteriza intervenções de

natureza compensatória e mascara condições de trabalho adoecedoras (CFP, 2008, p. 18; KOMPIER & KRISTENSEN, 2003).

Nesta perspectiva, muitas intervenções vinculadas à gestão de Recursos Humanos, como o Recrutamento e Seleção têm, quase sempre, se limitado a focalizar as relações interpessoais e intergrupais, visando melhorar o ‘clima organizacional’ e, conseqüentemente, aumentar a motivação dos empregados para a produção. Já a intervenção no conteúdo e na organização dos processos de trabalho que possam trazer conseqüências negativas para a saúde dos trabalhadores é praticamente inexistente nas propostas dessa área. A implementação de programas e treinamentos prontos desconsidera a complexa trama de relações que se estabelece no mundo do trabalho de cada organização (SPINK, 1982).

No decorrer da análise produzida neste estudo, formam apontadas as estratégias organizacionais e pessoais para lidar com o assédio que circularam pela mídia impressa. A produção de sentidos em torno do assédio moral trabalhada pelos jornais pesquisados se alicerça no esforço de orientar o comportamento das chefias.

São traçadas condutas e normas divulgadas em manuais, guias e livros, vários produzidos por profissionais da área de recursos humanos, para controlar as reações no trabalho do chefe no ambiente de trabalho. Infla-se no mercado editorial materiais voltados para o adestramento pessoal permeadas também por conteúdo jocoso, irônico e desrespeitoso:

(...) guia que ensina a prevenir, resistir e combater o assédio moral no trabalho. Ele acrescenta atributos ao mais comum dos tiranos, os que praticam serial bullying, a destruição em série de empregados. É vingativo, quando só, mas inocente, diante de testemunhas. Médico e monstro, como Jekyll & Hyde. Mente compulsiva e convincentemente. E torna-se agressivo, se chamado à responsabilidade (Jornal da Tarde de 03/06/2002, Geral)

Dicas para lidar com um idiota

‘Muitas vezes, o chefe não é mau, mas está mal. Perceber isso pode ser de grande ajuda.’ Evite discussões acaloradas. Lembre-se de que brigar com

alguém mais poderoso deixará você em franca desvantagem; Não aceite humilhações. Caso sofra ataques pessoais, deixe claro que considera esta postura inapropriada; Evite falar mal do chefe para os colegas.(...) Dicas para não ser um idiota ‘Os chefes precisam saber elogiar. Esse ‘reforço positivo’ faz o empregado querer acertar sempre.’ (Jornal da Tarde de 23/08/2005, Seu Dinheiro)

Não sucumba à tentação de tirar vantagens da empresa ou dos funcionários. É preciso ser íntegro para ser confiável. E um bom chefe conta com a confiança de seus subordinados; Entusiasme-se com os projetos do trabalho. Só assim vai conseguir envolver seus funcionários; Mantenha a calma .O seu comportamento é a referência da equipe. Se você explode, tudo desaba. Evite levar o trabalho à sério demais; Pense no que pode ser feito diante da situação real (...) (Jornal da Tarde de 23/08/2005, Seu Dinheiro)

Criam-se caricaturas dos chefes que juntamente com os trabalhadores passam a ser estigmatizados e ridicularizados:

Um caso extremo é a história de ‘Pitbull’, apelido dado a um encarregado de produção de uma empresa química de São Paulo (...)

Como enfrentar chefes tiranos: tipos mais comuns
Troglodita: brusco e agressivo, não aceita contestações. Humilha em público, pois precisa de platéia para saciar o ego (...)

Grande Irmão: mostra-se sensível aos problemas do subordinado. Dá tapinha nas costas, conhece detalhes da sua vida e, quando menos se espera, utiliza-os contra ele (...)

Garganta: não conhece bem o trabalho, mas conta vantagens. Não admite que um subordinado saiba mais que ele. Por isso, atribui-lhe muitas vezes tarefas menores (...)

Confuso: inseguro, esconde o desconhecimento com ordens contraditórias. Exige, por exemplo, modificações constantes em projetos ou relatórios desnecessários, que acabam no lixo (...) (Folha de São Paulo de 01/07/2001, Empregos)

As estratégias utilizadas e, acima ilustradas, reforçam a banalização do assédio por meio das brincadeiras e ironias. Minimizam sua ocorrência, sua gravidade e tratam de incluir todos os chefes em uma categorização, como se todos os chefes se enquadrassem em um dos perfis descritos. Neste contexto, as chefias e trabalhadores são indistintamente ridicularizados e analisados no possível comportamento “doentio”. O caráter psychologizante versus a estigmatização produzem sentido na

sociedade contribuindo para naturalizam o assédio moral no trabalho, compreendido como forma de violência.

4.9 Assédio Moral: Agenda de Reivindicações Sindicais

A temática do assédio moral vai adquirindo o caráter de reivindicação na luta pela garantia dos direitos dos trabalhadores. Neste cenário, passa a ser pauta nas negociações coletivas, como veremos:

Algumas reivindicações dos bancários:

- *Medidas para coibir e combater o assédio moral (Folha de São Paulo de 19/09 e 07 e 08/10/2005, Dinheiro)*

Assédio moral também passou a ser tema freqüente em muitos sindicatos de trabalhadores, que oferecem orientação e apoio às vítimas. No momento, quem puxa a fila da reação são os bancários. 'Isso está na pauta de negociação desde 2003, mas se consolidou mesmo em 2006', conta o presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, Luiz Claudio Marcolino (O Estado de São Paulo de 17/09/2006, Empregos)

A Febraban e o Sindicato dos Bancários de São Paulo criaram um grupo de trabalho há cerca de um mês para discutir o assunto, as metas estabelecidas pelas instituições financeiras e a prevenção de conflitos no local de trabalho. 'A questão de metas tem de ser vista com cuidado. Ninguém trabalha sem metas. Nos bancos, a prova que as metas são atingíveis é que o próprio sindicato da categoria reconhece que a remuneração variável é significativa entre os trabalhadores', diz Apostólico. O Sindicato dos Bancários diz que encaminhou ao Ministério Público do Trabalho denúncias referentes à prática de assédio moral coletivo em seis bancos entre 2002 e 2005. 'A instalação do grupo de trabalho tem como objetivo excluir a prática de assédio moral da categoria e propor o fim de metas abusivas', afirma Luiz Cláudio Marcolino, presidente do sindicato (Folha de São Paulo de 17/12/2006, Dinheiro)

O assédio moral ganha cada vez mais atenção de diversas categorias profissionais. O Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, por exemplo, inclui a questão na pauta de reivindicações para acordo coletivo desde 2005. Atualmente, o sindicato tem 16 ações em andamento na Justiça (...) O Sindicato das Costureiras de São Paulo e Osasco contabilizou 300 denúncias (Jornal da Tarde de 23/07/2007, Economia)

Com as denúncias, o sindicato e a Federação Nacional de Bancos (Fenaban) criaram um grupo de trabalho para discutir o tema. Agora, segundo Marcolino, a preocupação é avaliar se as ameaças denunciadas partem isoladamente das chefias dos setores ou são uma recomendação das linhas de gestão dos bancos.

Magnus Apostólico, superintendente de Relações Trabalhistas da Fenaban, nega as acusações do sindicalista. Sobre as metas de vendas, Magnus diz ser contraditória a posição do sindicato, já que veio da organização a proposta de discutir remuneração variável conforme as metas. 'Não creio que fixar metas gere desmotivação', diz (Jornal da Tarde de 23/07/2007, Economia)

Embora não possamos analisar o tema do assédio moral discutido pelos sindicatos dos trabalhadores, registramos que o mesmo se impõe nas mesas de negociação sindical e na agenda de reivindicações, sendo que na mídia aparece como pauta de discussão para coibir as práticas de humilhação no ambiente de trabalho. Por vezes, os representantes dos trabalhadores tornaram-se fontes jornalísticas dialogando com outros atores sociais. Registramos que, certamente, estudos sobre assédio moral com enfoque na visão sindical podem contribuir para compreensão do fenômeno, haja vista nossa incursão na etapa exploratória deste estudo, na qual pesquisamos dados em alguns meios de comunicação sindicais e constatamos acentuada produção acerca do assédio moral.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

*A compreensão é criadora de sentido, de um sentido que,
se enraíza no próprio processo da vida
na medida em que tentamos, através da compreensão,
conciliar-nos com nossas ações e paixões.*

Hannah Arendt

A produção discursiva em torno da temática do assédio moral contribui para naturalizar a ocorrência deste, nos locais de trabalho, por meio da circulação de notícias que o caracterizam como um fenômeno particular entre aquele que pratica o assédio e o que vivencia tal situação. As notícias reforçam esse imaginário ao abordar de modo psychologizante e caricatural as manifestações das chefias e ao considerar que o sujeito atingido aceita ou interioriza a condição imposta, desconsiderando o contexto de trabalho em que ocorre o assédio moral. Reflete uma análise descolada do processo histórico e social das relações de trabalho.

Ao se considerar que a realidade social dá significado a subjetividade compreende-se que os discursos que focalizam o assédio moral no comportamento dos sujeitos envolvidos, desconsideram que a experiência comum, do cotidiano, opera na constituição dos modos de sentir e perceber. É atribuída uma responsabilidade de ordem pessoal aos sujeitos envolvidos no assédio moral, de modo a estigmatizar o indivíduo.

A individualização do assédio moral reforça explicações culpabilizantes sobre a sua ocorrência, nos moldes do que descreveu GONÇALVES-FILHO (1998) sobre a vivência da humilhação, que gera uma angústia e um impacto como se reiterasse uma mensagem de inferioridade. Ocorre a desqualificação das experiências vividas e uma apropriação das subjetividades, de modo que os sujeitos se identifiquem como inadequados à sociedade.

O esforço em definir o assédio moral e instituir requisitos para sua definição evidencia uma manifestação social em torno de uma forma de violência que ganhou visibilidade ao ser abordada por diferentes atores sociais: academia, mídia, sindicatos, empresários e a justiça. Os elementos que configuram o assédio moral na literatura contribuem para incutir a perspectiva individualizante, pois, ao se eleger a intencionalidade do sujeito como um dos aspectos definidores do fenômeno, se acentua a discussão entre os envolvidos, minimizando a abordagem coletiva.

Outro aspecto identificado refere-se à finalidade do assédio moral dirigida à exclusão do trabalhador. Observa-se, como resultado deste estudo, que no cotidiano de trabalho o assédio moral se apresenta como estratégia de gestão, ao responsabilizar o trabalhador pelos erros ocorridos, independente das condições de trabalho. Utiliza-se do assédio moral para exercer o controle sobre o trabalhador, por meio de práticas humilhantes.

Considerando que os direitos trabalhistas são direitos sociais conquistados, particularizar o assédio moral na relação entre os trabalhadores descaracteriza a discussão do assédio moral como uma forma de violência praticada no trabalho. Desfavorece ações coletivas voltadas ao conjunto dos trabalhadores.

A discussão apresentada suscita uma atenção sobre o interesse em atribuir às chefias, que exercem o assédio moral, problemas de natureza comportamental e de estrutura de personalidade favorecendo a preservação da imagem institucional. Neste contexto, surge o discurso de responsabilizar o chefe e considerar a litigância de má-fé por parte do ofendido.

Ao circular o discurso sobre o perfil de *masoquista moral* atribuído ao indivíduo que vivencia o assédio verifica-se um dos aspectos que pode promover a banalização do fenômeno, pois considera que o sujeito goste da situação e, portanto, nada se altere.

Opera, no mesmo sentido, a perspectiva *patologizante* do assédio moral, ao atribuir sua ocorrência às características individuais dos trabalhadores, ao desconsiderar as condições de trabalho e ao isentar de responsabilidades as empresas. Não se

minimiza o sofrimento oriundo da vivência do assédio, porém, salienta-se que o discurso dos sintomas tende a encobrir o caráter social e histórico presente no processo de adoecimento e a análise das condições degradantes de trabalho.

O caráter psicologizante versus a estigmatização produz sentido na sociedade contribuindo para naturalizar o assédio moral no trabalho, compreendido como forma de violência. Certamente, tais explicações reverberam os discursos que eximem as empresas da responsabilidade pela saúde dos trabalhadores.

Relativo às questões organizacionais, verifica-se que os discursos produzidos escamoteiam a precarização das condições reais de trabalho, as formas de gestão organizacionais, via discurso judicário-legal. Deste modo, as exigências impostas neste cenário de reestruturação produtiva fomentam o envolvimento e participação do trabalhador e utilizam a subjetividade como um recurso para gerenciar o trabalho.

Há um espaço permissivo para práticas de controle em prol dos objetivos institucionais pela prática do assédio moral, evidenciado pela adoção de medidas preventivas pelas empresas. Trata da precaução empresarial contra o assédio moral em virtude do aumento de reclamações referentes à gestão de pessoas, por meio da adesão ao seguro de responsabilidade de executivos, produto que cobre custos judiciais e eventuais punições que uma empresa tenha de pagar em razão de “falhas” de seus altos funcionários.

As estratégias organizacionais são permissivas para que o clima de medo e desconfiança permeie o espaço de trabalho, contribuindo para que haja aceitação e tolerância frente às situações constrangedoras e instalando um silêncio coletivo. Parece indissociável considerar as novas formas e modelos de trabalho como propulsoras de relações individualistas e desrespeitosas, na medida em que a competitividade permeia a dinâmica de trabalho, desestimulando laços de cooperação e solidariedade.

Considerando que neste estudo foram analisados aspectos relativos ao trabalho nas empresas, sugere-se que novas pesquisas abordem o assédio moral associado ao

trabalho doméstico, ao rural, ao adolescente e na área pública, dentre outras formas de relações de trabalho.

O assédio moral ganhou espaço e visibilidade na imprensa, migrou das editorias de assuntos gerais e de saúde para os cadernos de dinheiro e economia. Os discursos de natureza indenizatória, de precaução empresarial e de estratégias de enfrentamento são amplamente difundidos. Cumpre-nos destacar que a natureza de promoção da saúde, de acolhimento e atenção, se esvai pela lógica patrimonial.

O deslocamento da temática geral da saúde para o âmbito contratual sinalizou a transferência da discussão da atenção, do acolhimento e do enfrentamento da questão para o plano judicial. Apresenta-se aos trabalhadores a opção pela reivindicação dos direitos na esfera jurídica, constituindo-se em um caminho penoso, custoso e lento.

A discussão sobre o assédio moral atingiu os tribunais e mereceu atenção no âmbito da justiça. Neste sentido, além da defesa do trabalho digno e decente, com amparo constitucional, pugna-se pela reparação do dano moral e principia a discussão sobre a criminalização do assédio moral. À luz da tipificação em torno do assédio sexual associa-se o assédio moral. Neste caso, o fundamento incriminatório postulado coaduna com os discursos de marginalização e exclusão de todos que atentam contra a “ordem social”. À luz destas análises, vislumbra-se a possibilidade de estudos que discutam o assédio moral amparados na defesa da dignidade da pessoa humana e sustentados na garantia dos direitos sociais, conquistados pela sociedade.

Empenhar esforços na definição conceitual precisa do assédio moral tem sido um caminho percorrido por diversos autores. Objetiva-se um enquadramento e uma padronização de condutas. Destaca-se, neste percurso, a discussão sobre a intencionalidade do autor e a necessidade da existência do dano emocional.

Para legitimar uma vivência subjetiva busca-se o amparo na justiça, contribuindo para uma compreensão da solução do assédio moral apenas pela via judicial e evidenciado que medidas preventivas não foram adotadas.

No tocante à descaracterização do fenômeno, criam-se as caricaturas dos chefes e trabalhadores que passam a ser estigmatizados e ridicularizados.

As questões relativas à notificação do adoecimento decorrente das situações de trabalho, pouco abordadas no material pesquisado, sugerem a necessidade de novos debates e estudos.

Ressalta-se que a inexistência de dados, nesta pesquisa, relativos à associação do assédio moral às formas de discriminação social, como por exemplo: racial, deficiências, opção sexual, etc., indicam que futuros estudos poderão contribuir para compreender o fenômeno acerca das diversas manifestações de discriminação e humilhação social.

A análise das matérias veiculadas em jornais de grande circulação reflete as circunstâncias da vida e produz referências para a sociedade. Há uma intercomunicação que permeia o tecido social e promove transformações. Aponta-se como uma limitação metodológica deste trabalho não realizar estudos das imagens das reportagens de maneira integrada ao texto e de outras modalidades de recursos fornecidos pelo material jornalístico.

Os recortes, sobre assédio moral, extraídos dessa complexa rede de significados e sentidos, ganham novos contornos e representações no fazer cotidiano, no uso de novas tecnologias relacionais e, deste modo, reconfiguram as subjetividades no interior dos processos de trabalho e no fazer histórico dos trabalhadores, enquanto indivíduos ou coletivo.

Espera-se que este trabalho possa contribuir na perspectiva da defesa do trabalho digno e do fazer humanizado. Na produção dos sentidos que se operam no fazer e viver cotidiano, na valorização das experiências e modos de vida.

6. REFERÊNCIAS

ADAMS, A. **Bullying at work: how to confront and overcome it**. London: Virago Press, 1992.

ADORNO, S.; PASINATO, W. A justiça no tempo, o tempo da justiça. **Tempo Sociologia**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 131-155, 2007. Disponível em: http://nevus.org/portugues/index.php?option=com_content&task=view&id=1548&Itemid=118. Acesso em: 17 fev. 2009

AGUIAR, A. L. S. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

ALVAREZ, M. C. Os sentidos da punição. **Revista Eletrônica de Jornalismo Científico**. Punição. 2008. Disponível em: <http://www.comciencia.br/comciencia/?section=8&edicao=35&id=417&tipo=1>. Acesso em: 05 dez 2008.

ALVES, F. Por que morrem os cortadores de cana? **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 15, n. 3, p. 90-98, dez. 2006.

ALVES, G. **O novo e precário mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANDI - Agência de Notícias dos Direitos da Infância. **Uma análise do tratamento editorial dedicado pela imprensa brasileira à dengue e à febre amarela**. Brasília, 2009. (Jornalismo preventivo e cobertura de situações de risco).

ANDREUCCI, R. A. A criminalização do Assédio Moral. In. **Dignidade. Revista Violência, Saúde e Trabalho**. São Paulo: Terra das Artes, v. 1, n.1, p. 49-51, 2004.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Cortez/Unicamp, 1995.

ANTUNES R. Os caminhos da liofilização organizacional: as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil. **Idéias**. v. 9, n. 2, p. 13-24, 2002-2003.

ARAÚJO, A. M. C.; AMORIM, E. R. A.; FERREIRA, V. C. **Os sentidos do trabalho da mulher no contexto da reestruturação produtiva**. Coimbra: Universidade de Coimbra, 2004. Disponível em: http://www.ces.fe.uc.pt/lab2004/inscricao/pdfs/paine129/AngelaAraujo_ElaineAmorim_VeronicaFerreira.pdf. Acesso em: 11 out. 2007.

ARENDT, H. **Sobre a violência**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1994.

ARRIGUI, G. **O Longo século XX: dinheiro, poder e as origens de nosso tempo**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Contraponto; São Paulo: UNESP, 1996.

ASSUNÇÃO, A. A. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p.1005-18, 2003.

ASSÉDIO MORAL no trabalho. Legislação. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em: 22 set. 2008.

ÁVILA, R. P de. **As conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008, 148 p. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul.

BARRETO, M. M. S. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BARRETO, M. M. S. **Assédio moral: a violência sutil – análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

BERNARDO, M. H. **Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

BIRMAN, J. O assédio na atualidade e seus jogos de verdade. **Revista do Departamento de Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 29-44, 2005

BRADASCHIA, C. A. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. São Paulo. 2007, 230 p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo: Fundação Getulio Vargas, São Paulo.

BRASIL. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/LEIS_2001/L10224.htm>. Acesso em: 15 out. 2007.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Resolução nº 1.253, de 24 de novembro de 2004. Aprova a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador. Disponível em: <http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3_081014-105206-701.pdf>. Acesso em: 25 maio 2009.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo:Saraiva, 2007.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Lei nº 11.430, de 26 de dezembro de 2006. Aumenta o valor dos benefícios da previdência social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11430.htm>. Acesso em: 23 nov. 2008.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Instrução Normativa INSS/PRES Nº 16, de 27 de março de 2007. Dispõe sobre procedimentos e rotinas referentes ao Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/INSS-PRES/2007/16.htm>>. Acesso em: 15 maio 2008.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. 1. Rio de Janeiro: Zahar Editores; 1977.

BUSCHINELLI, J.T.P. et al. **Isto é trabalho de gente?** Vida, doença e trabalho no Brasil. Petrópolis: Vozes, 1994.

CARAN, V. C. S. **Riscos psicossociais e assédio moral no contexto acadêmico**. 2007. 188 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.

CARRETEIRO, T. C. Sofrimentos Sociais em Debate. **Psicologia USP** [online], São Paulo, v. 14, n. 3, p. 57-72, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pusp/v14n3/v14n3a06.pdf>>. Acesso em: 18 ago 2008.

CARVALHO, G. M. de; CARVALHO, E. M. de. O assédio moral nas relações de trabalho: uma proposta de criminalização. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONSELHO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO, XVII, 2008, Brasília. **Anais**. p. 2910-2925.

CASSITO, M. G. et al. **Raising awareness of psychological harassment at work: advice to health professionals, decision makers, managers, human resources directors, legal community, unions and workers**. Geneva: World Health Organization, 2003. (Protecting Workers' Health Serie n. 4)

CHAPPELL, D. DI MARTINO, V. **Violence at Work**. 2ª ed. Geneva: International Labour Organisation, 2000.

CHAPPELL, D. DI MARTINO, V. **Violence at work**. 3ª ed. Geneva: International Labour Organisation, 2006.

CHAUÍ, M. **Convite à Filosofia**. São Paulo: Ática, 1995.

COIMBRA, C. M. B. Mídia e produção de modos de existência. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 17, n. 1, p.1-4, 2001;

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Saúde do Trabalhador no âmbito da Saúde Pública: referências para atuação do psicólogo**. Brasília, CFP/CREPOP, 2008.

COSTA, C. T. **Ética, jornalismo e nova mídia: uma moral provisória**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2009.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª ed. São Paulo:Oboré, 1992.

DEJOURS, C. et al. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo:Atlas, 1994.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 6ª ed. Rio de Janeiro:FGV, 2005.

DIESAT. **Insalubridade: morte lenta no trabalho**. São Paulo: Oboré, 1989.

DIEESE. **Indicadores de mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/ped/bd/mercado trab.xml#>>. Acesso em: 04 abr. 2009.

DI MARTINO. **Workplace violence in the health sector – country case studies Brazil, Bulgaria, Lebanon, Portugal, South Africa, Thailand, plus an Australian study: synthesis report**. ILO/ICN/WHO/PSI Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector. Geneva, 2002.

DI MARTINO, V. **Relationship between work stress and work violence in the health sector**. ILO/ICN/WHO/PSI. Geneva, 2003.

DI MARTINO, V.; HOEL, H.; COOPER, C. **Preventing violence and harassment in the workplace**. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Ireland, 2003.

EINARSEN, S; SKOGSTAD, A. Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations. In: ZAPF, D; LEYMANN, H. **Mobbing and victimization at work**. European Journal of Work and Organizational Psychology. Reino Unido:Psychology Press, 1996. v. 5, p. 185-201.

EINARSEN, S. et al. The concept of bullying at work: the European tradition. In: EINARSEN, S. et al. (Eds.) **Bullying and emotional abuse at work: international perspectives in research and practice**. London: CRC Press, 2003.

ENRIQUEZ, E. Os desafios éticos nas organizações modernas. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 37, n.2, p. 6-17, abr./jun., 1997.

FAULX, D.; DELVAUX, S. Le harcèlement moral au travail: phénomène objectivable ou “concept horizon”?Analyse critique des définitions des phénomènes de victimisation au travail. **Pistes**, Montreal, v. 7, n. 3, p. 1-19, nov. 2005.

FELKER, R. D. H. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho:** frente à doutrina, jurisprudência e legislação. São Paulo: LTr, 2006.

FERREIRA, M. C. **Ofurô corporativo.** Brasília, 2006. Disponível em <<http://www.unb.br/acs/artigos/at0306-03.htm>>. Acesso em: 04 de agosto de 2006.

FERREIRA, R. R. et al. Concepção e implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho no setor público: o papel estratégico dos gestores. **Administração**, São Paulo, v. 44, n. 2, p.147-157, abr./maio/jun. 2009

FISCHER, F. M. et al. Trabalho em turnos e as relações com a saúde-doença. In: MENDES, R. (Org.). **Patologia do Trabalho.** Rio de Janeiro, Atheneu: 1995. v. 1, p. 545-572.

FISCHER F. M. et al. Work ability of health care shift workers: What matters? **Chronobiology International**, v. 23, n. 6, p. 1165-1179, 2006.

FOLHA ONLINE. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/conheca/>> Acesso em: 19 de fev. 2009.

FRANCO, T.; DRUCK, G. Padrões de industrialização, riscos e meio ambiente. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, p. 61-72, 1998.

FREITAS, M. E. Contexto social e imaginário organizacional moderno. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 2, p. 6-15, abr./jun. 2000.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001.

FREITAS, M. E. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **Revista de Administração de Empresas-eletrônica**, São Paulo, v. 6, n. 1, art. 5, jan./jun. 2007. <<http://www.rae.com.br/redirect.cfm?ID=4544>>. Acesso em: 05 abr. 2009.

FREITAS, M. E.; HELOANI, J. R. M.; BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: Cengage; 2008. (Col. Debates em Administração).

GIDDENS, A. **As conseqüências da modernidade.** São Paulo: UNESP, 1991.

GLINA, D. M. R.; GARBIN, A. C. Assédio moral no trabalho: aspectos conceituais, jurídicos e preventivos. **Saúde, Ética & Justiça**, São Paulo, v. 10, n. 1/2, p. 38-47. 2005

GONÇALVES-FILHO, J. M. **Humilhação Social:** um problema político em Psicologia. Psicologia USP, São Paulo, 1998. v. 9, n. 2, p. 11-67.

GORZ, A. **Adeus ao proletariado para além do socialismo**. Rio de Janeiro. Forense-Universitária, 1987.

GRAÇA, L. **Novas formas de organização do trabalho**. Textos sobre saúde e trabalho. Lisboa, 2002. Disponível em: <<http://ensp.unl.pt/lgraca/textos165.html>>. Acesso em: 24 out. 2007.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

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. 183-191, 2006.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 6ª ed. São Paulo: Loyola, 1996.

HELOANI, J. R. M. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **Revista de Administração de Empresas-eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 1-8, jan./jun. 2004. <<http://www.fgvsp.br/institucional/biblioteca/pe/raeeletronica/SP000336142.pdf>> Acesso em: 10 nov. 2008.

HELOANI, J. R. M. Vivendo no limite: quem são nossos formadores de opinião. **Revista USP**, São Paulo, n. 65, p. 148-168, mar./maio. 2005.

HELOANI, J. R. M. **Organização do trabalho e administração**. Uma visão multidisciplinar. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 2006.

HELOANI J. R. M. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**. História da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Editora Atlas, 2007a.

HELOANI, J. R. M. Uma reflexão sobre a ausência de saúde moral. In: MATIAS, M. C. M.; ADIB, J. A. D. (Org.) **Sociedade de transformação: estudo das relações entre trabalho, saúde e subjetividade**. Londrina:Eduel, p. 123-138, 2007b.

HIRATA, H; ZARIFIAN, P. Força e fragilidade do modelo japonês. **Estudos Avançados**. São Paulo, v. 5, n. 12, p. 173-185, 1991

HIRATA, H. S. (Org.). **Sobre o "modelo" japonês**. Automatização, novas formas de organização e de relações de trabalho. São Paulo: Edusp, 1993.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005a.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005b.

HOBSBAWM, E. **Era dos extremos: o breve século XX:1914-1991**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

ÍÑIGUEZ, L. (Coord.). **Manual de Análise do Discurso em Ciências Sociais**. 2ª ed. Petrópolis:Vozes, 2005.

IRACEMÁPOLIS. Prefeitura Municipal. Lei Municipal nº 1.163/2000, de 24 de abril de 2000. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipais. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/SPiracemapolis.php>> Acesso em: 10 out 2007.

JACQUES, M. G. C. O nexó causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 1, p.112-119, Edição especial, 2007.

JORNAL DA GLOBO. **Mídia, a instituição mais confiável do Brasil**. [vídeo na internet]. São Paulo, 22 de jan. 2008. Disponível em: <http://video.globo.com/Videos/Player/Noticias/0,,GIM779958-7823-MIDIA+A+INSTITUICAO+MAIS+CONFIAVEL+DO+BRASIL,00.html>. Acesso em 24 jan. 2008.

KHALEF, A. ¿Es la violencia en el trabajo una fatalidad? In. OIT - Organização Internacional do Trabalho. **La violencia en el trabajo**. Educación Obrera. 2003/4. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/133/index.htm>>. Acesso em: 19 out. 2007.

KOMPIER, M.; KRISTENSEN, T. As intervenções em estresse organizacional. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 37-58, 2003.

LANDINI, T. S. Pedófilo, quem és? A pedofilia na mídia impressa. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 19, suppl. 2, p. S273-S282, 2003.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal and coping**. Nova York: Springer, 1984.

LEITE, S. N.; VASCONCELLOS, M. P. C. Adesão à terapêutica medicamentosa: elementos para a discussão de conceitos e pressupostos adotados na literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, p. 775-782, 2003.

LE GUILLANT, L. et al. A neurose das telefonistas. In: LIMA, M.E.A. (Org.). **Escritos de Louis Le Guillant: da ergoterapia à psicopatologia do trabalho**. Petrópolis:Vozes, 2006. p. 175-188.

LEYMANN, H. The silencing of a skilled technician. Stockholm:Working Environment; 1993, p. 28-30. In. LEYMANN, H. **The Mobbing Encyclopaedia: bullying; whistleblowing.** 1996. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em: 27 jan. 2008.

LEYMANN, H. **The Mobbing Encyclopaedia: bullying; whistleblowing.** 1996. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em: 19 out 2007.

LIMA, M. E. A. A gestão da subjetividade no contexto das inovações tecnológicas. In. NETO, F. K; OLIVEIRA, R. T; SILVA, R. O. (Org.). **Subjetividade(s) e sociedade: contribuições da Psicologia.** Conselho Regional de Psicologia de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2009. p. 125-142.

LIMONGI, A. C. et al. Aspectos conceituais de assédio moral: um estudo exploratório. **Revista de Administração em Saúde**, São Paulo, v. 8, n. 33, p. 139-147, out./dez. 2006.

LYOTARD, J. F. **O Pós-Moderno.** 3ª. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1990.

MANUAL DA REDAÇÃO DA FOLHA DE SÃO PAULO. São Paulo:Publi Folha, 2001.

MARX, K. **O Capital.** São Paulo: Abril Cultural, v. I, cap. V, 1983.

MEDÁ, D. L'avènement du travail. In. _____ **Le travail.** Paris: PUF, 2004. p. 6-40.

MEDRADO, B. Textos em cena: a mídia como prática discursiva. In: SPINK, M. J. P. (Org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas.** São Paulo: Cortez, 1999, p. 243-272.

MENDES, R. **Patologia do trabalho.** Rio de Janeiro:Atheneu, 1995.

MENEZES, C. A. C. Assédio moral. **Revista do TST**, Brasília, v. 68, n. 3, p.189-195, 2002.

MINAYO, M. C. S de; SOUZA, E. R de. Violência e saúde como um campo interdisciplinar e de ação coletiva. **História, Ciências, Saúde - Manguinhos**, Rio de Janeiro, v. IV, n. 3, p. 513-531, 1998.

MINAYO, M. C. S. **Violência e saúde.** Rio de Janeiro: Fiocruz, 2006a.

MINAYO, M. C. S. A inclusão da violência na agenda da saúde: trajetória histórica. **Ciência & Saúde Coletiva** [online]. Rio de Janeiro, v. 11, p.1259-1267, 2006b. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/csc/v11s0/a15v11s0.pdf>>. Acesso em: 21 set. 2008.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, 2001.

MONTEIRO, M. S.; GOMES, J. R. De Taylor ao Modelo Japonês: modificações ocorridas nos modelos de organização do trabalho e a participação no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, n. 93/94, p. 29-37, 1998.

NASCIMENTO, S. A. C. M. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, n. 371, jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 02 jun. 2009.

NASCIMENTO, S. A. C. M. **Assédio moral coletivo no Direito do Trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, n. 2061, 21 fev. 2009. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12367>>. Acesso em: 02 jun. 2009.

NOBRE, L. C. C. **Trabalho precário e mortes por acidentes de trabalho**: a outra face da violência e a Invisibilidade do trabalho. 2007. 283 p. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva). - Instituto de Saúde Coletiva, Universidade Federal da Bahia, Bahia.

O ESTADO DE SÃO PAULO. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/historico/index.htm>>. Acesso em: 25 de fev. 2009.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Convenção n.º 111 sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=92814>>. Acesso em: 02 de jun 2009.

PAIVA, V. Às mulheres, batatas e glúteos. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 10 de abr. 1998. Opinião, p. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniaofz10049809.htm>> Acesso em: 15 fev. 2009.

PAGÈS, M. et al. **O poder das organizações**. São Paulo:Atlas, 1993.

PIÑUEL Y ZABALA, I. La Incidencia Del Mobbing ó Acoso Psicológico en el Trabajo in España. Unpublished study, Universidad de Alcala, 2002. In: DI MARTINO, V.; HOEL, H.; COOPER, C. **Preventing violence and harassment in the workplace**. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Ireland, 2003.

REY, F. L. G. A violência: gênese, manipulação e ocultamento social. In. SPINK, M. J.; SPINK, P. **Práticas cotidianas e a naturalização da desigualdade**: uma semana de notícias nos jornais. São Paulo: Cortez, 2006, p. 143-164.

REZENDE, L. O. **A deteriorização das relações de poder dentro do organismo empresarial: uma análise do assédio moral no contrato de trabalho.** 2006. 167 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

RIBEIRO, H. P. **A violência oculta do trabalho: as lesões por esforços repetitivos.** Rio de Janeiro: Fiocruz, 1999.

RIBEIRO, H. P. Assédio Moral: uma questão nova ou despolitização de uma velha questão. **Debate Sindical**, São Paulo, p. 49-52, 2002.

ROJO, L. M. A fronteira interior – análise crítica do discurso: um exemplo sobre “racismo”. In: ÍÑIGUEZ, L. (Coord.). **Manual de Análise do Discurso em Ciências Sociais.** 2ª ed. Petrópolis:Vozes, 2005.

ROUDINESCO, E. **Por que a psicanálise?** Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

RUIZ, J. M.; MATTIOLI, O. C. Violência psicológica e violência doméstica. In: ARAÚJO, M. F.; MATTIOLI, O. C. (Orgs.). **Gênero e violência**, São Paulo: Arte & Ciência, 2004, p. 111-142.

SALVADOR, L. Assédio moral e a saúde do trabalhador. **Gênesis**, Curitiba, v. 115, p. 66-74, 2002.

SANTOS, B. de S. **Pela Mão de Alice.** 2ª ed. São Paulo: Cortez, 1996.

SARLO, B. **Paisagens imaginárias.** São Paulo: EDUSP, 1997.

SATO, L. A representação social do trabalho penoso. In: SPINK, M. J. P. (Org.). **O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social.** São Paulo: Brasiliense, 1993. p. 188-211.

SAWAIA, B. B. Dimensão ético-afetiva do adoecer da classe trabalhadora. In: LANE, S. T. M.; SAWAIA, B. B. (Orgs.). **Novas veredas da psicologia social.** São Paulo, Brasiliense/EDUC, 1994.

SAWAIA, B. B. As Artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade sócia. Petrópolis, 1999.

SCHRAIBER, L. B.; D'OLIVEIRA, A. F. L. P. Violência contra mulheres: interfaces com a Saúde. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, Botucatu, v. 3, n. 5, p. 13-26, ago. 1999.

SCHRAIBER, L. B.; D'OLIVEIRA, A. F. P. L.; COUTO, M. T. Violência e saúde: estudos científicos recentes. **Revista de Saúde Pública** [online], São Paulo, v. 40, n. spe. p. 112-120, ago. 2006. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v40nspe/30630.pdf> >. Acesso em: 05 abr. 2009.

SCHRAIBER, L. B.; et al. Violência contra mulheres entre usuárias de serviços públicos de saúde da Grande São Paulo. **Revista de Saúde Pública** [online]. São Paulo, v. 41, n. 3, p: 359-367, jun. 2007; Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v41n3/5820.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2009.

SEGNINI, L. R. P. **A inserção da mulher no setor terciário e no subsetor bancário. Mulheres no trabalho bancário: difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero.** São Paulo: EDUSP, 1998.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste no trabalho dominado.** Rio de Janeiro: Editora da UFRJ; Cortez Editora, 1994.

SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho. In: MENDES, R. (Org.). **Patologia do Trabalho.** Rio de Janeiro: Atheneu, 1995. v. 1, p. 287-310.

SENNET, R. **Corrosão do caráter.** São Paulo: Record, 2001.

SILVA, L. L. da; COELHO, E. B. S.; CAPONI, S. N. C. de. Violência silenciosa: violência psicológica como condição da violência física doméstica. **Interface** [online], Botucatu, v. 11, n. 21, p. 93-103, abr. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/icse/v11n21/v11n21a09.pdf>>. Acesso em 12 mar. 2009

SILVA, R. G., FISCHER, F. M. Incentivos governamentais para promoção da segurança e saúde no trabalho: em busca de alternativas e possibilidades. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v.17, n. 4, p. 11-21, Out./Dez. 2008.

SOBOLL, L. A. P. **Violência psicológica e assédio moral no trabalho bancário.** 2006. 214 p. Tese (Doutorado em Medicina Preventiva). Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo, São Paulo.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio Moral/Organizacional: uma análise da organização do trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SPINK, M. J. P.; MEDRADO, B. Produção de sentidos no cotidiano: uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas. In: SPINK, M. J. P. (Org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas.** São Paulo: Cortez, 1999, p.41-61.

SPINK, M. J. P.; MENEGON, V. M. A pesquisa como prática discursiva: superando os horrores metodológicos. In: SPINK, M. J. P. (Org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas.** São Paulo: Cortez, 1999, p. 61- 92.

SPINK, M. J. P.; MEDRADO, B.; MELLO, R. P. Perigo, probabilidade e oportunidade: a linguagem dos riscos na mídia. **Psicologia Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 15, n. 1, p. 151-164, 2002.

SPINK, M. J. P.; SPINK, P. (Orgs.). **Práticas cotidianas e a naturalização da desigualdade**: uma semana de notícias nos jornais. São Paulo: Cortez, 2006.

SPINK, P. Quando trabalhar é neurotizante. **Psicologia Atual**, São Paulo, n. 27, p. 16-20, 1982.

SPINK, P. Análise de documentos de domínio público. In: SPINK, M. J. P. (Org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano**: aproximações teóricas e metodológicas. São Paulo: Cortez, 1999, p. 123-151.

THOMPSON, J. B. **Ideologia e Cultura Moderna**. São Paulo: Vozes, 1995.

VAZ, P. R. Mídia e produções de subjetividade: questões da violência. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Mídia e Psicologia**: produção de subjetividade e coletividade. Brasília, 2009. p. 203-210.

VIEIRA, M. P. A.; PEIXOTO, M. R. C.; KHOURY, Y. M. A. **A pesquisa em história**. São Paulo: Ática, 2007.

ZAPF, D; LEYMANN, H. **Mobbing and victimization at work**. European Journal of Work and Organizational Psychology. Reino Unido:Psychology Press, 1996.

ANEXOS

ANEXO 1

Lista de materiais sindicais informativos relativos ao assédio moral. Pesquisa livre realizada na internet utilizando como palavra-chave: cartilha sobre assédio moral.

1. **Assédio moral: suas ocorrências e conseqüências** – Sindicato dos Bancários do Ceará
2. **Assédio moral é ilegal e imoral** – Sindicato dos Bancários de Pernambuco
3. **Assédio moral: transforma a vida do trabalhador num inferno** – Sindicato dos Empregados no Comércio de São Paulo
4. **Assédio Moral: acidente invisível que põe em risco a saúde e a vida do trabalhador** - Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Petróleo no Estado do Rio de Janeiro
5. **Assédio Moral nos locais de trabalho: saiba o que é e defenda-se** - Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região.
6. **Assédio Moral no trabalho: violência psicológica contra quem trabalha** - Sindicato dos Bancários do Mato Grosso
7. **O que é assédio Moral** - Sindicato dos Metroviários de São Paulo
8. **Assédio Moral** - Sindicato Nacional dos Servidores do Ministério Público da União
9. **Assédio Moral** - Federação Nacional dos Auditores-Fiscais Da Receita Federal do Brasil
10. **Assédio Moral: a microviolência do cotidiano** - Uma cartilha voltada para o serviço público - Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica e Profissional

11. **O Assédio Moral não pode ser segredo de justiça!** – Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário Federal
12. **Venha para a luta contra o Assédio Moral** - Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União
13. **Assédio Moral nas escolas** - Sindicato Estadual dos Profissionais da Educação do Rio de Janeiro
14. **Assédio Moral no trabalho Reaja e Denuncie** - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde
15. **Combate o Assédio Moral na Administração Pública** - Comissão de Combate ao Assédio Moral no Trabalho - Sindicato dos Servidores da Justiça do Estado de Minas gerais
16. **Assédio moral: violência psicológica que põe em risco sua vida** – Sindicato dos Químicos de São Paulo
17. **Assédio Moral** – Federação Nacional das Associações do Pessoal da Caixa
18. **Assédio Moral: a tirania nas relações de trabalho** - Confederação Nacional do Ramo Químico
19. **Assédio Moral** - Confederação Nacional dos trabalhadores da Indústria
20. **Assédio Moral: a tirania nas relações de trabalho** – Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte, Contagem, Ibirité, Sarzedo e Ribeirão das Neves.
21. **Vamos banir o assédio moral: reaja!** Sindicato dos Trabalhadores das Universidades Públicas Estaduais - RJ

ANEXO 2

As orientações constantes no Manual da Redação da Folha de São Paulo (2001) indicam que os textos dos jornais podem ser tratados como:

- **matérias:** “é termo genérico usado para qualquer texto que se produz para jornal” (p. 81);
- **reportagens:** “têm por objetivo transmitir ao leitor, de maneira ágil, informações novas, objetivas (que possam ser constatadas por terceiros) e precisas sobre fatos, personagens, idéias e produtos relevantes. Para tanto, elas se valem de ganchos oriundos da realidade, acrescidos de uma hipótese de trabalho e de investigação jornalística” (p.24);

Os diversos tipos de textos jornalísticos podem ser agrupados nos seguintes gêneros (p. 71 e 72):

- **análise:** contém a interpretação do autor e é sempre assinada;
- **artigo:** contém a opinião do autor e é sempre assinado;
- **editorial:** expressa a opinião do jornal e nunca é assinado; deve ser enfático, equilibrado e informativo, apresentar a questão tratada e desenvolver os argumentos defendidos pelo jornal, ao mesmo tempo em que resume e refuta os contrários;
- **crítica:** avalia trabalho artístico, acadêmico ou desempenho esportivo e é sempre assinada;
- **crônica:** aborda assuntos do cotidiano de maneira mais literária do que jornalística e é sempre assinada;

- **"feature"**: apresenta a notícia em dimensões que vão além do seu carácter factual e imediato, em estilo mais criativo e menos formal; pode ser o perfil de um personagem ou uma história de interesse humano;
- **resenha**: faz o resumo crítico de um livro e é sempre assinada;
- **notícia**: relata a informação da maneira mais objetiva possível; raramente é assinada;
- **reportagem**: traz informações mais detalhadas sobre notícias, interpretando os fatos; é assinada quando tem informação exclusiva ou se destaca pelo estilo ou pela análise.

Tabela 1 – Relação das matérias sobre assédio moral, divulgadas nos jornais pesquisados, de 2000 a 2008.

Data	Dia/sem	Editoria	Título
JORNAL FOLHA DE SÃO PAULO			
21/05/2000	domingo	Mais	Lançamentos
25/11/2000	sábado	Ilustrada	Mônica Bergamo - Opressão fatal
01/07/2001	domingo	Empregos	Assédio moral apressa demissão Seleção de superiores não prioriza histórico Saiba o que é assédio moral Insatisfeitos criam site 'antichefe' Legislação contra terror no trabalho é rara Como enfrentar chefes tiranos Como entrar na justiça Funcionário com estabilidade é principal vítima Doente e acidentado formam grupo de risco Solidariedade é a solução, diz psicanalista Leitura sugerida Assédio moral apressa pedido de demissão
25/08/2001	sábado	Ilustrada	Erudito:Jonh Neschling é vaiado em concerto
21/02/2002	quinta	Equilíbrio	Perseguição no trabalho é assédio moral Bancários relatam agressões Delegacia tem S.O.S. para assediados
26/05/2002	domingo	Caderno especial 2	Um risco invisível no trabalho O que fazer?
24/07/2002	quarta	Cotidiano	Evento: Congresso em Porto Alegre aborda lesão por esforço repetitivo e estresse
29/09/2002	domingo	Empregos	Estágio ruim exige reação
20/02/2003	quinta	Cotidiano	Violência moral pode levar jovem a reações extremadas

20/06/2003	sexta	Brasil	Painel
01/08/2003	sexta	Dinheiro	Cantor tem de dar US\$ 1,6 mi a ex-empregado
17/12/2003	quarta	Dinheiro	Ex-funcionária acusa empresa de assédio
20/02/2004	sexta	Revista da Folha	Larry Clark volta à adolescência perdida
18/08/2004	quarta	Mundo	Brasileira ganha processo contra a OIT
25/09/2004	sábado	Dinheiro	Bancário não obtém ajuda do governo
29/09/2004	quarta	Dinheiro	Para sindicato, governo foi 'autoritário'
04/11/2004	quinta	Equilíbrio	Excesso de compromissos profissionais pode provocar a síndrome de "burnout"
11/11/2004	quinta	Ilustrada	DVD de Elis evoca MPB que saiu de moda
19/11/2004	sexta	Brasil	OIT não cumpre decisão da ONU, diz economista
28/05/2005	sábado	Dinheiro	Empresa é condenada por assédio sexual TRT condena empresa por assédio
26/07/2005	terça	Folha Sinapse	Pressão cotidiana ou humilhação continuada? Gestão pela incitação Pelo fim do terrorismo no trabalho "Perdi a certeza de quem eu era"
18/08/2005	quinta	Ilustrada	Vernissage' e 'A Audiência' desnudam show de aparências
30/08/2005	terça	Folha Sinapse	Cartas
19/09/2005	segunda	Dinheiro	Raio-X da campanha
07/10/2005	sexta	Dinheiro	Raio-X da campanha
08/10/2005	sábado	Dinheiro	Raio-X da campanha
15/10/2005	sábado	Cotidiano	Livros Jurídicos - Assédio Moral
23/10/2005	domingo	Empregos	Drama persiste para os que sobrevivem
27/11/2005	domingo	Empregos	No trabalho, luta contra a Aids avança pouco
27/01/2006	sexta	Brasil	Filho de Marinho diz ser perseguido por parentesco
01/02/2006	quarta	Ilustrada	Mônica Bergamo
26/03/2006	domingo	Empregos	Denúncia contra empregador cresce 5,7% Demora para reagir leva a moléstias 59% das queixas na DRT vão parar na Justiça Assédio não vale para colegas de mesmo nível hierárquico
02/07/2006	domingo	Empregos	Competição estimula terror psicológico entre colegas "Cheguei a recolher 3kg de pedras" Tipos de assédio moral Assédio institucional ganha força quando a empresa é omissa Vítima pode abrir espaço para assédio, diz psicóloga Prêmios pagos por assédio aumentam 21% em 2006 Avaliação do dano varia de caso a caso Pressão contínua
10/08/2006	quinta	Dinheiro	Assédio moral
24/08/2006	quinta	Dinheiro	AmBev recorrerá de multa por assédio moral
08/10/2006	domingo	Empregos	Sob a sombra do INSS
11/11/2006	sábado	Cotidiano	Livros Jurídicos - Assédio Moral
15/11/2006	quarta	Informática	Orkut é o paraíso da enganação virtual
19/11/2006	domingo	Empregos	Obra compara assédio moral nas organizações em vários países
17/12/2006	domingo	Dinheiro	Crescem denúncias de assédio moral no país Advogados e sindicatos são procurados por supostas vítimas Competição maior eleva denúncias Empresas refutam acusações de assédio
03/01/2007	quarta	Opinião	A pressão era tão grande que perdi os cabelos', diz demitida A cerveja e o assassinato do feminino

19/04/2007	quinta	Cotidiano	Federação planeja denunciar caos do tráfego aéreo brasileiro à OIT
22/04/2007	domingo	Empregos	Combate a assédio deve ser coletivo
05/05/2007	sábado	Dinheiro	Justiça condena rede de postos por desfiliação sindical
23/06/2007	sábado	Brasil	Ibama diz que greve vai afetar gratificação
04/07/2007	quarta	Informática	32%
08/07/2007	domingo	Ilustrada	a vida no paraíso
14/07/2007	sábado	Brasil	Portaria contra grevistas é invalidada
24/07/2007	segunda	Cotidiano	Procurador vai apurar pressão a pilotos para não relatar problemas
30/07/2007	segunda	Cotidiano	Aeroviários se mostram estressados devido à pressão de companhias aéreas
02/08/2007	quinta	Cotidiano	Pilotos da TAM: procuradoria vai investigar suposta coação
26/08/2007	domingo	Empregos	Assédio moral exclui trabalhador
30/03/2008	domingo	Dinheiro	Sindicato tem queixas contra baixos salários
10/05/2008	sábado	Cotidiano	Livros Jurídicos
29/06/2008	domingo	Brasil	"Incrá participou do processo", afirma Vale
06/08/2008	quarta	Dinheiro	Condenada, Ambev faz anúncio antiassédio moral
10/08/2008	domingo	Dinheiro	Aumenta sindicalização entre mulheres
JORNAL O ESTADO DE SÃO PAULO			
21/03/2001	quarta	Caderno 2	A perversidade do assédio moral
26/05/2001	sábado	Geral	França aprova lei sobre assédio moral
02/08/2001	quinta	Caderno 2	Salvando o de baixo
06/02/2002	quarta	Geral	Suicídio, desemprego, trabalhador, assédio moral
26/06/2002	quarta	Economia	Funcionárias denunciam GM por assédio moral
25/07/2002	quinta	Economia	Empresa é processada por assédio moral
16/12/2003	terça	Geral	Empresa sofre ação por assédio moral de gerente
06/03/2004	sábado	Caderno 2	Babados, fofocas e baixarias da alta cultura
05/04/2005	terça	Economia	Empregado xingado por chefe receberá R\$ 75 mil
06/04/2006	quinta	Economia	Empresas tentam se precaver de processos por assédio moral
24/04/2006	segunda	Informática	Assédio virtual: tabu entre internautas
01/08/2006	terça	Política	Planam assediava prefeitos com viagens e lista de deputados
17/09/2006	quarta	Empregos	Empresas podem se prevenir
			Em geral, objetivo é tirar vítima do emprego
18/02/2007	domingo	Aliás	"Motivação e divisão de responsabilidades podem evitar este tipo de abuso"
10/03/2007	sábado	Cidades	Aeronáutica denunciada à OIT e OMS
21/06/2007	quinta	Oportunidades	O assédio moral no Direito do Trabalho
03/02/2008	domingo	Feminino	No trabalho
JORNAL DA TARDE			
26/05/2001	sábado	Geral	Lei francesa sobre assédio moral
22/11/2001	quinta	Geral	E o assédio moral, vai ser combatido no serviço público
12/01/2002	sábado	Política	E Marta continua 'em cima do muro'
03/06/2002	segunda	Geral	O depoimento de um paciente da doutora Marie-France
			Quando o chefe é implicante demais
			Ex-bancária denuncia boicote de colegas
09/08/2003	sábado	Geral	Metrópole Crueldade no trabalho
16/12/2003	terça	Economia	Humilhou colega: processo
08/07/2005	sexta	Economia	Empresa tem de provar o motivo da justa causa
23/08/2005	sexta	Seu dinheiro	Seminário debate dano moral
			Responsabilidade de quem?
17/09/2005	sábado	Variedades	A serviço do demônio Dicas para lidar com um idiota
20/09/2005	terça	Economia	Sindicato faz seminário sobre assédio moral

03/10/2005	segunda	Economia	Enfermeiro debate assédio moral
05/01/2006	quinta	Economia	Sindicato realizará pesquisa sobre assédio moral em SP
10/01/2006	terça	Opinião	A indústria do assédio moral é imoral
28/08/2006	segunda	Empregos	Anotar motivo da demissão na carteira é ilegal Saiba se defender do assédio moral Empregada que foi caricaturada recebe R\$ 11 mil TRT pune chefe que apelidou de 'gordinha' Rebaixar cargo de funcionário dá indenização
02/02/2007	sexta	Opinião	Assédio moral
23/07/2007	segunda	Economia	Identifique assédio moral Trabalhadores estão em alerta
11/07/2008	sexta	Opinião	Assédio moral: doença do trabalho?

Fonte: Dados coletados nos jornais FSP, Estadão e JT, 1990 – set. 2008.

Tabela 2 – Relação das principais representações associadas ao conceito de assédio moral, divulgadas nos jornais pesquisados, de 2000 a 2008.

Expressões associadas ao conceito de assédio moral
1. Empregados humilhados
2. condutas abusivas repetitivas
3. ameaça a integridade física ou psíquica
4. degradação do ambiente de trabalho
5. fenômeno íntimo
6. doença da solidão
7. violência psicológica praticada por superiores
8. ofensas à dignidade praticadas por superiores
9. método de gestão: trabalho sob pressão
10. relacionado ao machismo
11. causa de <i>burnout</i>
12. perseguição política
13. comportamentos, gestos, palavras que ferem a dignidade do trabalhador
14. submeter alguém a situações de humilhação
15. assédio institucional
16. exposição da pessoa à situação vexatória
17. geralmente ação constante
18. pressão contínua
19. atinge a honra, a imagem a integridade visando à demissão
20. insistência inoportuna sobre a vítima
21. ofensas, ameaças e problemas de privacidade
22. afronta o direito do trabalhador e atinge colegas
23. constrangimento
24. visar pessoalmente, vontade consciente ou não de agredir
25. desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes
26. truculência

Fonte: Dados coletados nos jornais FSP, Estadão e JT, 1990 – set. 2008.

Tabela 3 – Relação das principais repercussões à saúde, físicas e psicológicas, e no trabalho associadas ao assédio moral, divulgadas nos jornais pesquisados, de 2000 a 2008.

Repercussões à saúde	Repercussões psicológicas	Repercussões no trabalho
pressão alta	sentimento de incompetência	empregados discriminados pelos próprios colegas
dores no peito	baixa auto-estima	apressa a demissão
falta de ar	medo	tratamento para superar o estresse familiar
enjôos	depressão	pedido de transferência
distúrbios digestivos	sede de vingança	assediado gera inveja do assediador
palpitações	graves doenças psicológicas	omissão das empresas em relação às agressões
tremores	pensamentos suicidas	abandono do trabalho
insônia	vergonha	silêncio coletivo
altera libido	medo de perder o emprego	tolerância por medo
agrava doenças	provar que não é incompetente	submissão coletiva
falta de ar	sofre calada	repercute na produtividade
perda de cabelos	“perdi a certeza de quem eu era”	ocorrência de acidentes
corpo paralisado	“comecei a me sentir desequilibrada”	deteriora o ambiente
gastrite	tratamento psicológico	colegas ocultam queixas
altera vida sexual	perda do bebê	aumentou sindicalização feminina
oscila pressão arterial	separação	
hiperventilação	inutilidade	
infarto durante discussão	retraimento	
palpitações	sofrimento distúrbios comportamentais	
sudorese	dificuldade de concentração	
dores no corpo	agressividade	
transtornos digestivos	crises de choro	
distúrbios do sono	insegurança	
desencadeia doenças	ansiedade	
sonolência	<i>burnout</i>	
engordar	sensibilidade excessiva	
	desesperança	
	choro	
	culpa	
	marginalização	

Fonte: Dados coletados nos jornais FSP, Estadão e JT, 1990 – set. 2008.

Tabela 4 – Relação das principais estratégias utilizadas no processo de assédio moral, divulgadas nos jornais pesquisados, de 2000 a 2008.

Descrição do processo: estratégias	
sobrecarregar de tarefas inúteis	perseguição sem amparo
sonegar informações	não explicar a causa da perseguição
fingir que não vê o trabalhador	delegar por meio de terceiros
criticar com persistência	rir daquele que apresenta dificuldade
estabelecer prazos impossíveis	fazer piadas relacionadas ao sexo ou à doença
subestimar esforços	impedir que a vítima se expresse
tomar crédito por suas idéias	bilhetes com xingamentos, colocar lixo na porta
interferir na vida pessoal	ridicularizar
criticar a vida privada	desestabilizar emocionalmente
discordância, início da perseguição	forçar pedir demissão, por insubordinação
chefia diz que é incapaz	aumentar produtividade
não dirigir a palavra	tarefas abaixo ou acima do conhecimento profissional
"puxar o tapete" do colega	vigiar por câmeras
desmoralizar o subordinado	insinuação constante de demissão
atribuir erros que não cometeu	metas inatingíveis
abusar de poder	fofocas
insultar	pequenas sabotagens
manipular a comunicação	inferiorizar
coagir	indiferença
ameaçar	agressividade
discriminar	rispidez
constranger	ordens confusas e contraditórias
espionar no banheiro	alegar de insubordinação
atos e comportamentos perversos	usar palavras de baixo calão
ambiente de trabalho torna-se hostil	ausência de tarefas e informação
vítima forçada a pedir demissão	supervisão excessiva de forma reiterada
isolar, atingir a sensibilidade do outro	comportamento intimidatório
implicar com qualquer coisa	hostilizar
erros imaginários	desacreditar
difamar	comunicados que dispensam do comparecimento no emprego
apelidar	proibir conversar com colegas
gritar	proibir trânsito por outros ambientes de trabalho
revistas íntimas	recorrer ao comitê de ética, não reconheceu, justiça reconheceu.
atos sutis, ocultos	colegas instruídos a não conversarem mais com lesionada
exposição prolongada, repetitiva, vexatória, antiética, desumanas e humilhantes	

Fonte: Dados coletados nos jornais FSP, Estadão e JT, 1990 – set. 2008.

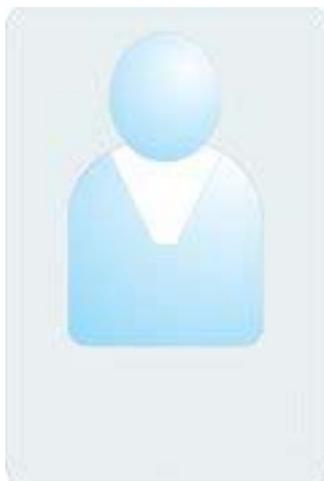
Tabela 5 – Relação das principais estratégias de enfrentamento e denúncia sugeridas nas matérias, divulgadas nos jornais pesquisados, de 2000 a 2008.

Enfrentamento e denúncia nas situações de assédio moral

compartilhar experiências
criação de site www.eunaoaguntomeuchefe.com
ação coletiva
pedir ajuda aos colegas
levar o problema à direção da empresa
buscar defesas jurídicas
resolver é chamar a arbitragem de uma terceira
buscar apoio no grupo
procurar orientação de um médico do trabalho, um psicólogo ou um advogado
fazer um dossiê e procure a DRT o MP ou a Justiça
comitê para investigar os casos
denúncia à DRT: Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho
denúncia ao Ministério Público do Trabalho
dar visibilidade
abordar o agressor procure conversar com testemunhas
crescente preocupação em acabar com as lideranças autoritárias
"só consegui superar porque entendi que o problema não era eu"
consciência dos direitos aumenta denúncias
a violência no trabalho deixou de ser vista como um ato natural
os trabalhadores não estão mais passivos diante das atitudes agressivas dos chefes
processo judicial pois outros sofrem o mesmo
Resistir
evitar conversar com o agressor sem testemunhas
exigir explicações pro escrito
procurar sindicato, MP, advogados, comissões de Direitos Humanos e CREMESP
intervir na causa e consequência ao mesmo tempo
denúncia à OMS
anotar as humilhações
solicitar apoio aos colegas e familiares
procurar CEREST, sindicato, MPT, DRT, Justiça do Trabalho

Fonte: Dados coletados nos jornais FSP, Estadão e JT, 1990 – set. 2008.

CURRÍCULO LATTES



Frida Marina Fischer

**Bolsista de Produtividade em Pesquisa do
CNPq - Nível 1B**

Possui graduação em Ciências Biológicas pela Universidade de São Paulo (1971), mestrado em Saúde Pública pela Universidade de São Paulo (1980) e doutorado em Saúde Pública pela Universidade de São Paulo (1984). Realizou pós-doutorado no Institute of Occupational Health (Dortmund, Alemanha, 1984), Especialização em Ergonomia (Instituto de Psicologia da USP). Atualmente é professora titular da Universidade de São Paulo. Preside o Conselho Científico da Associação Brasileira de Ergonomia e é membro do Conselho Científico da Associação Nacional de Medicina do Trabalho; É membro do Board da Working Time Society, e editora associada da Revista de Saúde Pública. Tem experiência em pesquisa e ensino na área de Saúde Coletiva, com ênfase em Saúde do Trabalhador, atuando principalmente nos seguintes temas: ergonomia, organização do trabalho, trabalho em turnos e noturno, envelhecimento funcional precoce (early aging), trabalho de jovens adultos universitários e de adolescentes. Parecerista ad hoc de agências de fomento nacionais (CNPq, CAPES, FAPESP, entre outras). Parecerista ad hoc de vários periódicos nacionais e internacionais. **(Texto informado pelo autor)**

**Links para
Outras Bases:**
[Diretório de grupos de](#)



pesquisa
[SciELO - artigos em texto
completo](#)

Última atualização do currículo em 23/07/2009

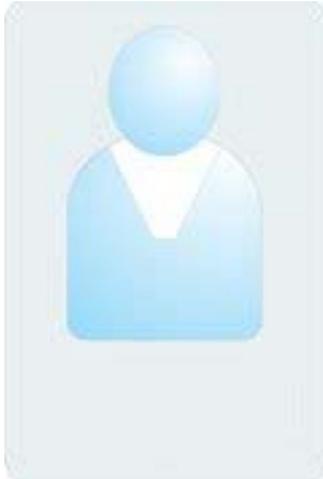
Endereço para acessar este CV:
<http://lattes.cnpq.br/0894690311392249>



Dados pessoais

Nome	Frida Marina Fischer
Nome em citações bibliográficas	FISCHER, F. M.;Fischer, Frida Marina
Sexo	Feminino

Endereço profissional	Universidade de São Paulo, Faculdade de Saúde Pública, Departamento de Saúde Ambiental. Avenida Dr. Arnaldo, 715 Cerqueira Cesar 01246-904 - Sao Paulo, SP - Brasil Telefone: (11) 30617116 Fax: (11) 30617755 URL da Homepage: www.fsp.usp.br
------------------------------	---



Andréia De Conto Garbin

possui graduação em Psicologia pela Universidade Metodista de São Paulo (1995), graduação em Direito pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo (2004) e aperfeiçoamento em Saúde do Trabalhador pelo Centro de Referência Em Saúde do Trabalhador do Estado de São Paulo (1998). Especialização em Saúde do Trabalhador pela Faculdade de Saúde Pública da USP (2007). Atualmente trabalha na Secretaria de Estado da Saúde do Estado de São Paulo. Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em Psicologia Social.

**Links para
Outras
Bases:**
[Diretório de grupos
de pesquisa](#) 

(Texto gerado automaticamente pela aplicação CVLattes)

**Última atualização do currículo em
29/10/2006**

Endereço para acessar este CV:
<http://lattes.cnpq.br/3629935432268622>



Dados pessoais

Nome	Andréia De Conto Garbin
Nome em citações bibliográficas	GARBIN, Andréia De Conto
Sexo	Feminino

Endereço profissional	Secretaria de Estado da Saúde do Estado de São Paulo Rua Conselheiro Crispiniano, 20 – 13º andar Centro 01037-000 – São Paulo, SP - Brasil Telefone (11) 30172080 URL da Homepage: http://saude.sp.gov.br
------------------------------	---