



ASSÉDIO MORAL E SAÚDE MENTAL NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

DOI: 10.22289/2446-922X.V2N2A1

Silvana Ferreira da Silva **Caetano**

Constance Rezende **Bonvicini**¹

Thiago Moura **Camilo**

RESUMO

O objetivo do presente estudo foi identificar as implicações do Assédio Moral para a saúde mental do trabalhador, apontando formas de prevenir e amenizar os impactos de tal fenômeno. Como procedimento metodológico, os dados foram construídos a partir de uma revisão bibliográfica. Para tanto, recorreremos às bases científicas Lilacs e Scielo, no período de 2004 a 2013, utilizadas as combinações de palavras-chave como Assédio moral, saúde mental, saúde ocupacional e psicologia organizacional. Como critério de seleção, optamos por 16 trabalhos que contemplavam aspectos históricos e conceituais relacionados ao assédio moral, seus reflexos na saúde mental do trabalhador e a possibilidade de trabalho do psicólogo. Os dados da pesquisa evidenciaram que o Assédio Moral pode desencadear o aumento das doenças mentais, atingindo tanto a esfera emocional, social, familiar, quanto à saúde e estrutura financeira do trabalhador. Nesse sentido, enfatiza-se a presença do psicólogo na organização como aquele que respeita o colaborador como humano, prevenindo e atuando sobre o assédio moral com o fomento de ações que valorizem um ambiente de trabalho saudável, produtivo e cuja gestão estão alinhadas a políticas de aprendizagem contínua e a cultura do trabalho significativo para o sujeito.

Palavras-Chave: Assédio psicológico, Saúde Ocupacional, Psicologia Organizacional.

ABSTRACT

The aim of this study was to identify the implications of Moral Harassment for mental health worker, pointing ways to prevent and mitigate the impacts of such a phenomenon. As a methodological procedure, the data were constructed from a literature review. For this, we use the scientific bases Lilacs and Scielo, from 2004 to 2013, used the combinations of keywords like moral Harassment, mental health, occupational health and organizational psychology. As selection criteria, we chose 16 works that contemplate historical and conceptual aspects related to bullying, its effects on the mental health of the worker and the possibility of

¹ Endereço eletrônico de contato: constancebonvicini@yahoo.com.br

Recebido em 25/02/2016. Aprovado pelo Conselho Editorial e aceito para publicação em 13/06/2016.



psychologist's work. The survey data showed that the Bullying can trigger an increase in mental illness, affecting both the emotional sphere, social, family, as the worker's health and financial structure. In this sense, it emphasizes psychologist's presence in the organization as one that respects the employee as a human, preventing and acting on bullying with the development actions that enhance a healthy work environment, production and whose management are aligned to policy continuous learning and meaningful work culture to the subject.

Keywords: Psychological Harassment, Occupational health, Organizational psychology.

1 INTRODUÇÃO

O foco na saúde mental no trabalho não se restringe apenas à cura das doenças ou a sua prevenção, mas envida esforços para que haja equilíbrio entre a vida laboral e pessoal, no intuito da obtenção de um funcionamento psíquico saudável.

Assim, defende-se que a organização de trabalho não cria doenças mentais específicas. Essas, por sua vez, dependem da estrutura de personalidade que a pessoa desenvolve desde o início de sua vida, chegando a certa configuração relativamente estável após o período de ebulição na adolescência – quando as condições sociais são relativamente favoráveis –, antes mesmo de a pessoa entrar no processo produtivo. No entanto, “o defeito crônico de uma vida mental sem saída, mantido pela organização de trabalho, tem provavelmente um efeito que favorece as descompensações psiconeuróticas”.⁽¹⁾

Dessa forma, quando o assunto envolve saúde mental, não se atenta apenas à ausência de doenças, mas ao desenvolvimento integral das pessoas e sua comunidade⁽²⁾. A ênfase, então, na saúde mental, desloca-se da doença à saúde e à observação de como os seres humanos vivem em seu cotidiano e em sua organização de trabalho.

A contribuição da psicopatologia tradicional ao tema está alicerçada no modelo clássico da fisiopatologia das doenças que afetam o corpo. Dedicar-se, exclusivamente ao diagnóstico das doenças mentais, dos transtornos mentais e dos inúmeros transtornos de personalidade⁽³⁾. Porém o debate sobre o tema transcende a psicopatologia, visto que abrange as condições a que são submetidas o trabalhador, cuja imunidade decai frente à organização de trabalho permeada pelo fenômeno do Assédio Moral.

Perante o ambiente de trabalho em que as relações de poder são exercidas de forma abusiva, o fenômeno do Assédio Moral tem gerado gastos públicos com a saúde por ser causa de afastamento e doenças ocupacionais. Assim, a questão norteadora do estudo é: de que forma o assédio moral se relaciona com a saúde mental do trabalhador?



A hipótese formulada para este estudo foi a de que o fenômeno do assédio moral afeta não só o psicológico do trabalhador, perpassando por uma discussão interdisciplinar⁽⁴⁾, na medida em que também desordena o processo organizacional do trabalho⁽⁵⁾. Assim, o estudo da temática em questão se justifica por possibilitar a melhor compreensão do fenômeno e a atuação sobre ele, uma vez que não é só o trabalhador, mas também a empresa que sofre com ônus quanto aos direitos trabalhistas e comprometimento da produtividade.

Neste sentido, nos limites deste texto, identificaremos as implicações do Assédio Moral para a saúde mental do trabalhador, apontando formas de prevenir e amenizar os impactos de tal fenômeno, direcionando nossos olhares ao ambiente de trabalho e às formas com que equipes multiprofissionais têm de prevenir e mediar o fenômeno, bem como pontuando sobre o papel do psicólogo nesse contexto.

2 ASPECTOS METODOLÓGICOS

A obtenção de dados para o presente estudo decorreu de fontes secundárias, utilizando como fontes de coleta de dados materiais publicados no banco de dados da Scielo—Scientific Electronic Library Online, e da Lilacs - Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde, no período compreendido entre 2004 e 2013, visto ser nesse período o aumento da discussão em torno do Assédio Moral. Do ponto de vista da forma de abordagem do problema, trata-se de um estudo qualitativo e descritivo.

Para o levantamento de dados na plataforma Lilacs, foram utilizadas as seguintes combinações de palavras: assédio moral e saúde mental (23 registros), saúde ocupacional e psicologia Organizacional (47 registros), assédio psicológico e trabalho (21 registros). Deste total de 91 registros encontrados, foram selecionados 11 trabalhos. No banco de dados da Scielo, utilizando as mesmas palavras-chave e suas respectivas combinações, foram selecionados 5 trabalhos, por se encaixarem nos eixos pretendidos (aspectos jurídicos do Assédio Moral e gestão empresarial). A partir da análise dos títulos, muitos trabalhos foram excluídos, uma vez que se referiam a organizações educacionais, públicas e da área da saúde. Além do título, os trabalhos selecionados continham, no resumo, aspectos da realidade cotidiana do trabalhador, em organizações predominantemente industriais, contemplando aspectos históricos e conceituais pertinentes a uma melhor compreensão do Assédio Moral, seus reflexos na saúde mental do trabalhador e a possibilidade de atuação do psicólogo em equipes multiprofissionais.

Uma vez explicitados os aspectos metodológicos, faz-se necessário apresentar uma concepção de assédio moral, bem como perspectivas que coadunem com tal percepção para,



em seguida, dialogarmos acerca do assédio moral e saúde mental nas organizações de trabalho.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 UM OLHAR PARA O ASSÉDIO MORAL

As primeiras pesquisas realizadas sobre o tema assédio moral no trabalho surgiram na Escandinávia, na década de 1980. As primeiras evidências de problemas relacionados ao assédio moral foram encontradas na Escandinávia e nos países de língua alemã. No entanto os primeiros casos foram relatados na Suécia e, posteriormente, na Noruega e na Finlândia. Estas pesquisas foram realizadas devido ao reconhecimento da importância da saúde das pessoas no ambiente de trabalho.⁽⁵⁾

O fenômeno tem sido descrito em diferentes países com as seguintes denominações: harcèlement moral, na França; molestiepsicologiche, 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; coação moral, em Portugal; acoso moral, acoso psicológico ou psico-terrorismo, nos países hispânicos e assédio moral, assédio psicológico, mobbing, no Brasil ⁽⁶⁾. O interesse pelo estudo sobre o assédio moral é recente no Brasil e ganha visibilidade a partir de Barreto, quando, em 2003, escreve o livro: *Violência, Saúde, trabalho: uma jornada de humilhações*.⁽⁷⁾

O assédio moral trata-se de situações de grande desgaste físico e psicológico, podendo levar o trabalhador a um estado de saúde mental patológico. O trabalho cujo contexto se insere nessa realidade leva a um desgaste psicológico que chega a ser desumano,⁽⁵⁾ caracterizado por comportamentos hostis, em um ambiente insalubre, mencionando que o ambiente de trabalho se torna pernicioso ao ponto de se identificar situações diversas⁽⁴⁾. Embora o conceito esteja sendo difundido no Brasil, deve receber atenção especial.

Embora exista um movimento de divulgação e de conscientização, este ainda é um tema recentemente abordado de forma sistemática em nosso país, não podendo ser comparado com a realidade de locais como Itália, França, Noruega, Espanha, no que diz respeito ao reconhecimento social e ao suporte para o combate a essa prática. Discutir o assédio moral em sociedades que, ainda na década de 1980, iniciaram este estudo e desenvolveram um aparato de conceitos e estratégias é muito diferente de abordá-lo no contexto brasileiro.⁽⁸⁾



Nesse contexto em que estão envolvidas as questões culturais, o indivíduo é reflexo do produto de uma construção sócio-histórica. Isto é, ele é sujeito e produtor de inter-relações que ocorrem dentro do meio-ambiente ocupacional, com suas leis e regras internas. Se uma organização não estabelecer normas claras e específicas para o comportamento profissional de todos os colaboradores, não terá como haver uma padronização dos processos e nem como prestar um serviço de qualidade, conseqüentemente a empresa estará fora do mercado.⁽⁹⁾

Neste aspecto, a empresa que não estabelece critérios de comportamento profissional entre seus colaboradores, com seus estatutos e regimentos, passa a ser palco de violência, cujo objetivo é prejudicar, excluir ou anular o trabalhador que não se vê reconhecido⁽¹⁰⁾. Tais leis e regras funcionam como diretrizes de uma determinada lógica macroeconômica, a qual subentende e incorpora relações de poder⁽¹¹⁾. Dentro desta lógica é que, segundo o autor, surgem as figuras daqueles chamados dominadores e os dominados devido à grande concorrência que se estabelece no ambiente de trabalho.

Nessa nova lógica pós-moderna ou pós-fordista, como queiram, que legitima uma ampla reestruturação produtiva, onde os salários sofrem cada vez mais reduções e a educação emerge como “salvadora” e principal ferramenta da atualização, o trabalho torna-se cada vez mais precário e seletivo. O Estado vem, mediante uma ideologia neoliberal, retirar e diminuir benefícios e direitos do trabalhador, modificando a relação capital-trabalho; surgem, então, novas relações, como o contrato de trabalho por tempo determinado e várias formas de terceirização, que geram, desse modo, o subemprego e o trabalho informal, novas ameaças ao trabalhador, que antes tinha a garantia de alguns direitos historicamente consolidados.⁽¹¹⁾

Nessa concepção, surge um paradoxo que se torna um campo fértil para a geração e nascimento do Assédio Moral nas organizações: a fomentação do trabalho em equipe e a competição pela aquisição e manutenção de um posto de trabalho. Assim, a violência e o assédio nascem das relações de poder.⁽¹²⁾

O cotidiano organizacional competitivo e conflituoso tende a impactar as relações e a saúde dos colaboradores, a fim de que estes possam produzir mais e se tornarem mais criativos⁽¹³⁾. Na contradição entre características antagônicas que são exigidas para o perfil do bom trabalhador: ser cooperativo e competitivo ao mesmo tempo é que se dá a abertura para que surjam relações de poder em que há o abuso de forças.



Em nosso entender, o assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder. Esse enfraquecimento psíquico pode levar o indivíduo vitimizado a uma paulatina despersonalização. Sem dúvida, trata-se de um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça.⁽¹¹⁾

Acrescenta-se que muitas vezes o assédio se apresenta ou é confundido com brincadeiras de mau gosto.

Geralmente o assédio moral nasce com pouca intensidade, como algo inofensivo, pois as pessoas tendem a não 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. Isso provavelmente acontece justamente por que as vítimas temem fazer denúncias formais, com medo do “revide” que poderia ser a demissão ou o rebaixamento de cargo, por exemplo; além de que essas denúncias iriam tornar pública a humilhação pela qual passaram, o que as deixaria ainda mais constrangidas e envergonhadas.⁽¹¹⁾

Entre o sentimento de constrangimento e medo, não se denuncia o assédio por receio de que se receba represália no próprio trabalho. Assim, o Assédio Moral pode ser considerado, por mais esse fator, como fruto de relações de poder. O indivíduo para se manter no trabalho ou até mesmo conseguir uma posição, é submetido a uma organização de trabalho opressora. Momento em que o psicólogo deve intervir, já que tal contexto descrito produz sérias conseqüências para a saúde do colaborador assediado e o que deve ser interpretado à luz das contribuições da psicologia, em específico no que diz respeito à saúde mental do trabalhador.

3.2 OS DANOS À SAÚDE DO TRABALHADOR DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL

O ambiente organizacional é considerado um local em que são estabelecidas diversas relações interpessoais. O conflito está inerente a tais relações, de forma que as relações de poder quando abusivas são caracterizadas como Assédio Moral, trazendo sérios transtornos, tanto para o trabalhador quanto para a organização.⁽¹⁴⁾

Destaca-se que a saúde mental do trabalhador é amplamente afetada quando a *repercussão da violência psicológica atinge tanto a esfera emocional, social, familiar quanto à saúde e à estrutura financeira*. A vítima do Assédio Moral pode passar por um processo de perda de identidade no ambiente de trabalho, local em que a violência se concentra em maior nível, que faz com que o trabalhador, submisso, entre em um processo de profunda



depressão, repercutindo inclusive em sua vida pessoal. Dessa forma, o trabalhador assediado moralmente apresenta um declínio em sua condição social, o que chega a provocar no trabalhador uma debilidade produtiva.⁽¹⁴⁾

A miséria social vivida no local de trabalho é estendida ao convívio familiar e social, com a vítima apresentando um quadro de maior agressividade em sua vida privada, quando não também a tendência ao isolamento por força de depressão. A vítima, debilitada física e emocionalmente, aumenta o seu absenteísmo na empresa e na grande maioria das vezes vê-se afastada do trabalho.⁽¹⁴⁾

As consequências do Assédio Moral para os trabalhadores traduzem-se em prejuízos indiscutíveis, tais como: depressão, perda da identidade, desmotivação, dificuldade de se relacionar com a família⁽¹⁴⁾. Dessa forma o desrespeito à pessoa do trabalhador deixa marcas, ainda que não manifestas sob a forma de distúrbios físicos e mentais, que são profundas e permanentes. Isso faz com que os trabalhadores deixem de levar uma vida normal e tenham prejudicado todo o contexto de sua vida pessoal. Há casos em que eles se sentem esmagados e perdem inteiramente a disposição e a paixão pela vida.⁽⁴⁾

Além do mais, a violência psicológica proveniente do Assédio Moral traz prejuízos para as empresas, dentre os quais se destacam: redução da capacidade produtiva e da eficácia dos grupos; redução da qualidade e da quantidade de trabalho; desintegração do clima de trabalho; acentuada crítica à empresa ou aos empregadores; aumento do absenteísmo e da rotatividade; desmotivação no trabalho; custos com processos judiciais; custos com substituições e falta de pessoal; custos com tempo de trabalho perdido; deterioração da imagem da empresa; diminuição da qualidade do produto ou do atendimento.⁽¹⁵⁾

Mas o processo de assédio moral no trabalho traz prejuízos não só para o indivíduo e para a organização, como também para a sociedade. Os indivíduos acometidos pelo assédio moral podem perder sua produtividade, porque esses tendem a perder prematuramente suas habilidades para realizar o trabalho. Ressaltando-se ainda o gasto público com a saúde do trabalhador que se encontra vitimado pelo assédio moral. Há de se mencionar que tais gastos envolvem o sistema de saúde pública, previdência, dentre outros.⁽⁴⁾

As sequelas de tal quadro, descrito acima, insere o questionamento do prejuízo financeiro de todo o grupo social com o assédio moral fomentado por uma determinada organização produtiva. Colocam em voga também, os custos, que advindos desse fenômeno devem ser totalmente absorvidos pelo Estado (o que ocorre em caso de aposentadoria por invalidez). Sugerindo-se que haja punição para empresa, devendo também sofrer a sanção do Estado, por meio de multas ou até mesmo a intervenção, em caso de existência ou



reincidência de assédio moral organizacional em seus quadros, de maneira a ser diretamente responsabilizada pelos danos ocorridos.⁽¹⁴⁾

Assim, o assédio moral é algo bastante nefasto, o que repercute para além dos muros da empresa ou organizações, gerando transtornos para a vida profissional e pessoal do trabalhador, cujas consequências tocam em questões sociais, psicológicas e organizacionais. O psicólogo, como operador dos aspectos subjetivos do indivíduo, perante tal organização de trabalho e tudo o que foi elucidado quanto ao fenômeno do Assédio Moral, aprofunda-se no próximo tópico sobre algumas formas de prevenção e mediação do fenômeno, enfatizando-se a posição do psicólogo que possui papel de suma importância para o processo.

4 DISCUSSÃO

Para o trabalhador, o assédio moral gera grandes transtornos para a vida profissional e pessoal, levando-o a apresentar uma simples desmotivação para o trabalho a uma profunda depressão. Há de se ressaltar que os prejuízos chegam também a toda sociedade que, em alguns casos, tem que custear o tratamento do trabalhador doente que utiliza o sistema público de saúde e a previdência social, nos casos de aposentadoria por invalidez decorrente dos casos de patologias ligadas à saúde mental. Assim, discute-se no presente tópico as formas de se gerenciar um ambiente de trabalho saudável, no qual se previna e intervenha no fenômeno do Assédio Moral.⁽¹⁶⁾

A empresa deve e pode contribuir para uma gestão que prioriza um ambiente saudável. E uma das formas de se atuar no fenômeno do Assédio Moral seria a inserção de profissionais especializados em relações interpessoais, gestão de grupos e equipes. Tais profissionais, como psicólogo, pedagogo empresarial ou mesmo o gestor de RH, investem no desenvolvimento e Treinamentos de pessoas. Prática que se adotada, fomenta a chamada política de aprendizagem contínua e educação no ambiente de trabalho, o que pode ser considerada como requisito fundamental para prevenir e intervir nos casos de Assédio Moral⁽¹⁷⁾. Tal ambiente possui a finalidade de transformar o trabalho em uma atividade prazerosa, não desgastante, não penosa, provendo relações harmoniosas entre trabalhadores e entre estes e empregadores.

Além da adoção de tal postura, a da aprendizagem contínua, evidencia-se que o assédio moral pode ser prevenido através de um mediador interno, tal como os sindicatos, os quais fiscalizam as condições de trabalho e intervêm em casos de abusos manifestos. Atualmente, os sindicatos mostram ser a alternativa que o trabalhador possui no sentido de



combater mais eficientemente o Assédio Moral e qualquer conduta que anule direitos dos trabalhadores.⁽¹⁷⁾

Outra via de intervenção sobre o fenômeno do Assédio Moral seria o trabalho específico dos médicos do trabalho, os quais, ao realizarem suas funções naquilo que lhes for pertinente, acabam amenizando a questão dos problemas de saúde provocados pelo assédio moral⁽¹⁶⁾. Esse profissional medica e o psicólogo acompanha os efeitos da medicação sobre o emocional e comportamento do trabalhador, com a assistência de outros especialistas como enfermeiro e assistente social que atuam na área do trabalho. Ao se depararem com o fenômeno do Assédio Moral, procuram mediar conflitos a fim de fomentar um ambiente de trabalho que seja harmônico, agradável, que não transforme o trabalho em algo penoso e desgastante para o trabalhador.

Já as formas alternativas em que a equipe da própria organização não é suficiente para conter a situação do funcionário que acabou desencadeando um transtorno mental ou fora acometido por uma doença, faz-se a indicação de profissionais especializados como advogados, médicos em geral ou até psiquiatras.⁽¹⁶⁾

Em meio às competências da equipe, na área de Gestão de Pessoas, destaca-se a figura do psicólogo, já que valoriza em suas técnicas profissionais, o encorajamento de formas de expressão e pensamento das pessoas, seja no plano individual, coletivo ou organizacional. Essa deve estimular a comunicação entre os funcionários, com base no desenvolvimento da autenticidade e da compreensão recíproca de situações profissionais complexas. Assim, os psicólogos que trabalham na área de Gestão de Pessoas não precisam, e nem devem atuar sozinho no processo de prevenção e combate ao Assédio Moral. Ele pode fazer uso de informações e a cooperação de outros setores da empresa, como as áreas de controle interno e até as áreas de medicina do trabalho e, para além de atuar como intermediador, deve se preocupar em convencer a alta administração da importância de se instituir a cultura do mapeamento, modelagem e processo para determinar normas claras sobre o que é o assédio moral no trabalho e qual é a posição da empresa sobre o assunto.⁽¹⁵⁾

Sugere-se a discussão do tema assédio moral com as lideranças da organização, a fim de que seja elaborado um discurso e plano de ação preventivo. Entretanto afirma-se que o discurso deve ser alinhado à prática. Tal prática contribui para se estabelecer um ambiente harmonioso que minimize a agressividade e conseqüentemente dificulte o surgimento do assédio moral no ambiente de trabalho.⁽¹⁵⁾

Enfatiza-se que a presença e o papel do psicólogo devem estar alinhados às propostas de gestão deste ambiente harmonioso, ultrapassando o discurso da multiplicidade e transformando a diferença das pessoas em riqueza. Os profissionais que se recusam a



valorizar as especificidades dos indivíduos desperdiçam criatividade e talento. O psicólogo, com seus recursos práticos e teóricos, procura abarcar o indivíduo na organização como colaborador e humano, o que vai além de tratar os funcionários como simplesmente recursos que lá estão para realizar um trabalho. O psicólogo percebe o trabalhador, respeitando seu direito de expor ideias ou fazer qualquer coisa fora da sua competência profissional. Executando somente sua utilidade prática, o funcionário não é percebido, o que compromete o significado que o trabalho tem para o sujeito e, conseqüentemente, reflete em sua saúde e na produtividade da empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A violência provocada por relações de poder exercidas de forma abusiva no ambiente de trabalho, através de humilhação ou desmoralização profissional, desestabiliza emocionalmente e moralmente o empregado, o que caracteriza tal processo como: Assédio Moral. Compreendido como um fenômeno bastante complexo pode atingir a saúde mental do trabalhador no seu amplo sentido, confirmando a hipótese levantada inicialmente pelo estudo.

As conseqüências do Assédio Moral para os trabalhadores traduzem-se em prejuízos tais como: depressão, perda da identidade, desmotivação, dificuldade de se relacionar com a família. Dessa forma, respondendo-se à pergunta norteadora do presente estudo, o Assédio Moral se relaciona com a saúde mental do trabalhador, na medida em que deixa marcas, ainda que não manifestas sob a forma de distúrbios físicos e mentais, que são profundas e permanentes, deixando de levar uma vida normal e verificando-se prejuízos que repercutem em todas as esferas de sua vida.

Sabe-se que a separação entre vida pessoal e profissional é apenas uma questão semântica, didática, e que o conceito de saúde mental vai muito além da mera ausência sintomática de doenças. O trabalhador, acometido pelo Assédio moral, pode vir a apresentar um declínio em sua condição social, o que *repercute tanto na esfera emocional, social, familiar quanto na saúde e estrutura financeira*, além de influenciar negativamente em sua capacidade produtiva.

O trabalhador vítima do fenômeno, no setor ou área em que atua, redonda também em um ambiente de trabalho desagradável e agressivo, e entre os prejuízos gerados para as empresas se destacam a redução da capacidade produtiva, eficácia grupal, comprometimento do clima de trabalho, aumento do absenteísmo e da rotatividade e custos com processos judiciais.



Não se pode deixar de considerar, também, que o assédio onera as próprias empresas e os cofres públicos, uma vez que os vitimados por ele adoecem, licenciam-se, afastam-se temporário ou definitivamente, sendo o tratamento custeado pelas empresas e pela sociedade.

Pelos problemas advindos do Assédio Moral aqui abordado, as questões que envolvem a organização do trabalho tornam-se pontos fundamentais de preocupação para os que lidam com Saúde Ocupacional, incluindo o psicólogo, destaque no presente artigo.

Para que o Assédio Moral deixe de existir, é fundamental que as empresas passem a considerar o seu funcionário como o ser humano, e como forma de prevenção do assédio moral, sugeriu-se que uma equipe multiprofissional fomente canais de comunicação com o intuito de promover ações de forma a estimular o ambiente de trabalho saudável em todos os aspectos.

O psicólogo, assumindo seu papel na organização, pode orientar os colaboradores sobre seus direitos; realizar pesquisa de saúde do trabalhador; criar uma equipe de saúde interna para monitorar possíveis casos de mobbing na empresa. A partir de então, pode elaborar um código de ética de boas condutas; realizar palestras para os colaboradores e líderes, com a finalidade de se discutir a questão da saúde mental nas organizações e incentivar os colaboradores a denunciarem os casos de Assédio Moral junto ao departamento de recursos humanos.

Alcança-se, portanto os objetivos estabelecidos na introdução desse texto, quando na criação de tais meios de amenizar e impedir que o assédio ocorra, enfatiza-se a importância da figura do psicólogo que, individualmente ou em conjunto com outros profissionais, pode criar ações de intervenção, focando-se na saúde do trabalhador e nos aspectos organizacionais. O psicólogo, à luz da pequena porção de conhecimentos que obteve, através de um estudo dos processos mentais de indivíduos, o considera no seu desenvolvimento integral, seguindo a proposta da saúde mental.

Face ao exposto no estudo, pode-se considerar que o Assédio Moral configura uma ocorrência impactante na saúde mental do trabalhador que, ao ser compreendido pelo psicólogo, deve ser mediada perante os meios e as ferramentas de gestão em saúde para preveni-lo e evitá-lo.

6 REFERÊNCIAS



1. Caniato AMP, Lima EC. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. *Cad. Psicol. Soc. Trab.* [periódicos na internet]. 2008 dez [acesso em 10 jun 2016]; 11(2): 177-192. Disponível em <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-510352>
2. BobroffMCC, Martins, JT. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho / *Rev. Bioét.* (Impr.) [periódicos na internet]. 2013 maio-ago [acesso em 10 jun 2016]; 21(2): 251-8. Disponível em <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-690183>
3. Finazzi-Santos Ma; Siqueira, MVS. Considerações sobre trabalho e suicídio: um estudo de caso. *Rev. Bras. Saúde Ocup.* [periódicos na internet]. 2011 jan-jun [acesso em 10 jun 2016]; 36(123): 71-83. Disponível em <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/?lang=pt&q=au:%22Vin%C3%ADcius%20Soares%20Siqueira,%20Marcus%22>
4. Souza CSP. Assédio moral no local de trabalho. *Psicologia.pt.* 2011 out 1-11. [acesso em 01 abr 2015]. Disponível em www.psicologia.pt/artigos/textos/A0585.pdf.
5. Martiningo FA, Siqueira MVS. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. *Rev. de Adm. Mack.* [periódicos na internet]; 2008 [acesso em 01 abr 2015]; 9(5): p. 11-34. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ram/v9n5/a02v9n5.pdf>
6. Garbin AC. Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho. (2009). [Dissertação]. São Paulo: Universidade de São Paulo, Faculdade de Saúde Pública; 2009 [acesso em 01 abr 2015]. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/AndreiaGarbin.pdf>.
7. Barreto MMS. *Violência, Saúde e Trabalho: uma Jornada de Humilhações.* São Paulo: Educ-Puc; 2003.
8. Soboll LAP. *Assédio Moral Organizacional: uma análise da organização do trabalho.* São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.
9. Freire PA. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. *Trab. Educ. Saúde* [periódicos na internet]. 2008 jul-out [acesso em 01 jun 2016]; 6(2): 367-380. Disponível em <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-497287>
10. Mendonça GM. Assédio moral no trabalho: o contexto contemporâneo, as mudanças no trabalho e o reconhecimento recusado. [Dissertação]. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, Faculdade de Ciências; 2012. [acesso em 10/06/2016] Disponível em: <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-655606>
11. Heloani R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAEelectron.* [internet]; 2004 jan-jun [acesso em 25 abr 2015]; 3(1): p. 1-8. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12.pdf>
12. Freitas ME. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Rev. Adm. Emp.* [periódicos na internet]; 2001 abr-jun [acesso em 28 abr 2015]; 41(2): p. 8-19. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>



13. Pinto RAB, Paula APP. Do assédio moral à violência interpessoal: Relatos sobre uma empresa Júnior. Cad. EBAPE.BR; 2013 set-nov [acesso em 28 mar 2015] 11(3); Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v11n3/02.pdf>
14. Araújo AR. O assédio moral organizacional. [Dissertação]. São Paulo (SP): Pontifícia Universidade Católica, Faculdade de Direito; 2006 [acesso em 23 mar 2015]. Disponível em: http://www.sapientia.pucsp.br/tde_arquivos/9/TDE-2006-03-23T08:53:32Z-1728/Publico/dissertacao.pdf
15. Marazzo LM, Merinõ MJ. Assédio moral no trabalho: mitos e verdades. In: VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão [evento na internet]. 2011 ago 11-13; Rio de Janeiro, Brasil [acesso em 04 abr 2015]. Disponível em: http://www.excelenciaemgestao.org/portals/2/documents/cneg7/anais/t11_0452_2165.pdf
16. Botelho SPC. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, 10(35), dez 2006. [acesso em 02 abr 2015]. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1452%3E.
17. Molon RC. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. Jus Nav [internet]; 2005 jan [acesso em 10 abr 2015]; 10(568): p. 1-7; Teresina, Brasil. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/6173>