ISSN Impresso 1809-3280 | ISSN Eletrônico 2177-1758
www.esmarn.tjrn.jus.br/revistas

DIREITO E LIBERDADE

PRESSÃO, SOBRECARGA DE TRABALHO E REALIZAÇÃO DE TAREFAS FORA DA JORNADA DE TRABALHO – A FACE MAIS OBJETIVA DO ASSÉDIO MORAL

PRESSURE, WORK OVERLOAD AND PERFORMANCE OF TASKS OF WORK OUTSIDE THE LABOR JOURNEY - THE MOST OBJECTIVE FACE OF MORAL HARASSMENT

Lydia Maria Pinto Brito*
Sônia Maria Pinheiro de Barros**

RESUMO: A finalidade deste trabalho é de identificar ações de Assédio Moral sofridas por trabalhadores sindicalizados do comércio de Fortaleza e chamar a atenção das conseqüências para empregados e empresas, com base nas teorias de autores como: Dejours (1990), Hirigoyen (2005) e Barreto (2000), entre outros. Consiste numa pesquisa de natureza qualitativa e quantitativa realizada com 209 trabalhadores sindicalizados do comércio. Trata-se de uma amostragem por conveniência. O instrumental utilizado foi um questionário com respostas fechadas, com 24 questões, aplicado durante 2 eventos do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio de Fortaleza, para 375 indivíduos. Os resultados sinalizam pressão, sobrecarga de trabalho e realização de tarefas, pelo empregado, fora da jornada de trabalho.
Palavras-chave: Relações de trabalho. Assédio moral. Terror psicológico no trabalho**.**

ABSTRACT: The purpose of this study is to identify actions of harassment suffered by the syndicated workers in Fortaleza and draw the attention of the consequences for employees and companies, based on the theories of authors such as: Dejours (1990), Hirigoyen (2005) and Barreto (2000), among others. It consists in a qualitative and quantitative research conducted with 209 syndicated workers. This is a convenience sampling. The instrument used was a questionnaire with closed answers, with 24 questions, applied during two events of the Syndicate of Workers of Fortaleza's Commerce, for 375 individuals. The results indicate pressure, overwork and execution of tasks by the employee outside the normal working hours.
Keywords: Labor relations. Moral harassment. Psychological terror at work.

* Doutora em Educação e Mestra em Sociologia pela Universidade Federal do Ceará – UFC. Professora da Universidade Potiguar – UnP.
** Graduada em Administração.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral decorre de um desvio do exercício do poder nas relações de trabalho, e que visa a criar, para o trabalhador, um ambiente hostil, desestabilizando-o, com o medo da perda do emprego e tornando-o dócil e menos reivindicativo, razão por que o professor sueco Heins Leymann, em suas pesquisas, concluiu que: "este tipo de agressão continuada e silenciosa está acabando com a saúde física e psíquica de centenas de milhares de trabalhadores no mundo" (GLÖCKNER, 2004, p.17).

O tema abordado vem-se tornando uma das maiores preocupações no meio laboral, principalmente após a divulgação da pesquisa da Organização Mundial do Trabalho (OIT), alertando sobre a complexidade do tema, que é muito maior do que se imaginava, e que, se não forem tomadas medidas imediatas, tanto pelos governos quanto pelos empresários, o assédio moral será a principal causa de prejuízo nas empresas privadas e públicas, nos próximos anos (GLÖCKNER, 2004, p.14).

Embora o assédio moral seja considerado fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho, é fonte de estudo recente, por meio de pesquisas no mundo todo. Entretanto, aqui no Brasil, ainda são poucos os trabalhos científicos que abordam o tema com maior profundidade (GLÖCKNER, 2004, p.19).

Superficialmente, é desenvolvida uma ideologia de que o trabalhador é "culpado" por problemas que, muitas vezes, independem do seu desempenho, tais como: a competição do mercado, a gestão empresarial, as deficiências na organização do trabalho, a inadequação dos sistemas tecnológicos e de informação, interna e externa, a competição com os colegas, assim como os problemas organizacionais prolongados e não resolvidos, entre outros que são um entrave para os resultados do trabalho e que podem desembocar na busca de bodes expiatórios – a vítima do assédio moral (RAMÍRES apud GLÖCKNER, 2004, p.18).

Partindo deste contexto, torna-se imprescindível a discussão sobre os prejuízos, tanto para as vítimas, que passam por sofrimento intenso e que podem ser afastadas do emprego ou até excluídas do mercado de trabalho, quanto para as empresas, em razão do afastamento temporário ou definitivo de seus funcionários e do difícil retorno da pessoa afastada em decorrência das

seqüelas originadas do assédio moral sofrido (GLÖCKNER, 2004, p.19).

O objetivo geral do presente estudo é identificar ações de assédio moral sofridas pelos trabalhadores sindicalizados do comércio de Fortaleza, e sua relevância decorre do fato de que o assédio moral caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, o que constitui uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização. A vítima escolhida é isolada do grupo, sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos colegas. Estes por medo do desemprego e da vergonha de serem também humilhados, isto associado ao estímulo constante à competitividade, rompem laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e praticam ações e atos de agressão no ambiente de trabalho, estabelecendo o pacto da tolerância e do silêncio no coletivo, enquanto a vítima vai, gradativamente, desestabilizando-se e fragilizando, com a perda da auto-estima.

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador, de modo direito, comprometendo-lhe a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional, segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em diversos países desenvolvidos, e cujos resultados sinalizam distúrbios da saúde mental relacionados às condições de trabalho em países como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos. As perspectivas são sombrias, para as duas próximas décadas, quanto ao mal-estar na globalização, onde predominarão depressões, angústias e outros danos psíquicos relacionados às novas políticas de gestão na organização do trabalho, e que estão vinculadas às políticas neoliberais (BARRETO, 2000).

A metodologia de pesquisa foi de natureza qualitativa e quantitativa e, com relação aos objetivos, foi exploratória e descritiva.

A estrutura do trabalho é composta de: 1. Aspectos da moderna

organização e gestão do trabalho; 2. Era FHC – a regressão do trabalho; 3.Assédio Moral; 4. Metodologia da Pesquisa; 5. Análise dos resultados; 6.Conclusão; e 7.Considerações Finais.

2 ASPECTOS DA MODERNA ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO TRABALHO

As mudanças socioeconômicas e políticas vividas no Brasil e no mundo, no final do século passado, caracterizam-se pela seguinte contradição: de um lado, ocorre um crescimento enorme da produtividade, através da implementação de novas tecnologias na produção e na gestão organizacional e, de outro, a também crescente eliminação de postos de trabalho (ALKIMIN, 2006, p. 67).

O resultado acarretou o aumento significativo dos índices de produtividade e profundas alterações no relacionamento entre as empresas e nas formas de organização da produção, de modo a interferir nas relações de trabalho e no processo de negociação com as instituições de defesa dos trabalhadores (ALKIMIN, 2006, p. 67).

Essa reestruturação, no entanto, vista por muitos como inevitável na racionalidade do mercado, tem trazido também graves problemas sociais quanto ao nível de emprego e à garantia dos direitos conquistados, pelos trabalhadores, ao longo do século XX. Ao mesmo tempo em que os índices de desemprego se tornam elevados, inclusive nas economias centrais, em muitos países do mundo aplica-se uma política de minimização da ação do Estado nas áreas sociais. Nos países subdesenvolvidos, a "flexibilização" das relações de trabalho só faz aumentar o mercado de trabalho informal e o desemprego (ALKIMIN, 2006, p. 68).

A globalização da produção industrial só favorece as empresas multinacionais que, em busca de maiores taxas de lucro, se estabelecem em regiões geográficas e econômicas que oferecem uma força de trabalho com salários baixos e redução de custos com benefícios sociais. No que se refere às inovações tecnológicas e de gestão, estratégias derivadas do chamado modelo japonês, embora efetivas em apenas algumas grandes empresas, no próprio Japão, vêm sendo anunciadas como solução para todos os males

resultantes da falta de competitividade e das dificuldades no controle da força de trabalho. Novas formas de gestão se associam ao anúncio da modernidade (ALKIMIN, 2006, p. 67).

No Brasil, como na América Latina, aparecem como o caminho único da produção industrial, e as expressões, como qualidade total, *just in time*, etc. que passam, de repente, a fazer parte do vocabulário das empresas, que impõem aos trabalhadores um discurso civilizador sobre a necessidade de aderir aos novos tempos (ALKIMIN, 2006, p. 67).

A insegurança passou a fazer parte do cotidiano do trabalhador que detém algum tipo de emprego formal. Formas precárias de trabalho, de subcontratação, passaram a ser utilizadas como norma, incorporando-se às práticas das empresas. Todavia, esse modelo implantado nas organizações que exigem do empregado a multifuncionalidade, além da corrida, em busca da qualidade e competitividade, colabora para a prática da gestão sob pressão e perversa, criando um ambiente de trabalho propenso à pressão psicológica, que leva à fadiga, ao stress e até ao assédio moral, com manifestações físicas e psíquicas decorrentes da somatória de influências exercidas sobre o trabalhador no ambiente de trabalho, culminando na exclusão do emprego da organização do trabalho (ALKIMIN, 2006, p. 70).

O sistema neoliberal de implantação da reestruturação produtiva, privatização acelerada, Estado mínimo etc., também impôs novo método de gestão empresarial que, muitas vezes, sob o lema da flexibilidade e do estímulo à competitividade, acaba tornando a organização do trabalho rígida e campo fértil à prática da gestão perversa, e conseqüentemente ao exercício do assédio moral (ALKIMIN, 2006, p. 70).

Na busca da lucratividade, acaba-se por reduzir o número de trabalhadores através de medidas flexibilizadoras, o que aumenta o ritmo da produção, exigindo do empregado uma dedicação intensa aos interesses da empresa, adotando na hierarquia posturas utilitaristas, autoritárias e manipuladoras, através da relação de dominação, e gerando no ambiente de trabalho insegurança, insatisfação, esgotamento e sofrimento invisível (mental), além da fadiga e stress, que são proibidos de se manifestarem na empresa (ALKIMIN, 2006, p. 70).

Em meio a tantas mudanças, nem mesmo a idéia de Estado per-

maneceu intocada. Pelo menos, desde o segundo pós-guerra, era visão corrente a idéia de que o Estado deveria cumprir não só tarefas referentes ao controle e regulação da economia, mas também assegurar bem-estar social aos cidadãos. Foi através desse tipo de formulação que o Estado se encarregou do que seriam encargos sociais ligados, por exemplo, à educação e à saúde. Neste momento de crise da sociedade industrial, passa-se a argumentar que o Estado deve restringir sua intervenção na economia e nos setores sociais. O Estado de bem-estar social deveria ceder lugar a um novo formato de Estado, o chamado Estado mínimo. Segundo essa lógica, o Estado deveria reduzir sua inserção na economia, privatizando suas empresas, enxugando seus quadros e repassando ao setor privado a tarefa de gerir a economia sem muitas regulamentações que impedissem o livre trânsito econômico.

O debate gira em torno da crise e da continuidade do sistema de produção denominado fordismo, da emergência e vigência de uma nova forma produtiva, vinculada a novos padrões de demanda. A especialização flexível dos limites e possibilidades de expansão dessa nova forma produtiva, muitas vezes identificadas com os processos que lhe serviram de base como o toyotismo ou o modelo japonês. Mais ainda, quanto ao que seriam as inserções sociais do Estado, deveria imperar a chamada lógica do mercado, de modo que deixasse de pesar sobre os ombros dos agentes econômicos e dos próprios cidadãos, tornando-se mais ágil e dinâmico entendimento sociológico.

Dessa forma, o trabalho deixaria de situar-se como o fato social principal, e as esferas do trabalho e da produção diminuiriam radicalmente sua capacidade de estruturação e de organização da vida social. Além disso, para completar, que tipo de resposta os trabalhadores podem dar em um quadro como este? As interpretações oriundas de tais análises são importantes, na medida em que constroem um mapa que pode servir de orientação na leitura de processos em curso. As novas formas de gestão do trabalho e da produção têm-se implantado, ainda que de forma desigual, ao redor do globo. Caberia discutir agora algumas linhas interpretativas das transformações mundiais e indicar de que forma as alterações nas lógicas da produção e do trabalho têm se dado na realidade brasileira.

3 ERA FHC – A REGRESSÃO DO TRABALHO

O Brasil, no governo FHC (Fernando Henrique Cardoso), regrediu bruscamente nas relações de trabalho. Partidário da "modernidade neoliberal", o governo agiu no sentido de retirar do Estado o papel regulador do mercado, também para flexibilizar a legislação trabalhista. Com isto, milhões de brasileiros desempregados passaram a viver no mercado informal (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 9). A "era FHC", sob o comando do PSDB e PFL, retirou parte significativa das conquistas trabalhistas do povo brasileiro. Basta observar que, no período neoliberal, houve recorde de desemprego, corrosão de salários, avanço da informalidade e desmonte da legislação trabalhista (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 9).

A redução do papel do Estado de regulador do mercado e a flexibilização das leis trabalhistas minaram a democratização das relações entre capital e trabalho, o que não resultou na geração de empregos ou melhorias dos rendimentos e condições de trabalho dos brasileiros. A promessa de eliminar o desemprego no Brasil, na verdade, eliminou o trabalhador, que buscou a informalidade como alternativa de sobrevivência.

Essa política teve início ainda no governo Collor de Mello (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 9). O Brasil, em vez de entrar para o "primeiro mundo", como destacava FHC, sentiu na própria carne a destruição de sua economia, que se tornou mais dependente e estagnada.

Marcio Pochmann e Altamiro Borges são categóricos:

> Nestes oito anos o Brasil regrediu quase um século nas relações de trabalho [...]. A própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) confirmou em seus relatórios o retrocesso vivenciado no país onde hoje predominam condições indecentes de trabalho (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 10).

Complementa-se ainda conforme entendimento:

> Por conta da economia recessiva e desnacionalizadora do governo FHC, o país bateu recordes de desemprego e a renda dos brasileiros sofreu enormemente. A economia nacional, entre 1930 e 1980, experimentou elevadas taxas. As ocupa-

> ções geradas nesse período, na sua maioria, foram empregos assalariados com contrato formal, o que garantiu mais proteção social, principalmente em casos de demissões, doenças, acidentes do trabalho, aposentadoria etc. (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 13).

Ainda por conta do modo de produção capitalista, caracterizado pelo assalariamento ilegal, trabalho autônomo, ocupações domésticas e sem remuneração, parte das ocupações manteve-se associada às condições de subdesenvolvimento. "Os trabalhadores que ficaram à margem do trabalho organizado, durante os períodos de desaceleração econômica, como no governo FHC, transferiram-se para as formas de ocupação informais. Isso resultou no aumento do desemprego" (POCHMANN/BORGES, 2002, p. 13).

O desemprego aberto elevado e contínuo foi constatado, nos anos 90, pelas estatísticas oficiais. "Antes disso, apenas na recessão de 1981/83, durante o último governo militar, que o desemprego aberto havia se manifestado, especialmente nas regiões mais industrializadas" (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 14).

A recuperação econômica, entre 1984 e 1986, foi suficiente para tornar baixo o desemprego aberto. Com a ascensão do governo Collor, responsável pela recessão nos anos 1990/92, o desemprego registrou novo patamar. "A recuperação econômica de 1993/97 mostrou-se insuficiente para fazer retroagir os indicadores de desemprego pré-1990" (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 14). O governo FHC manteve expressivo desemprego, garantindo que a condução errática do Plano Real permitisse combinar estabilidade monetária com insegurança social, marcadas tanto pela quantidade expressiva de desempregados como pela mudança no perfil das pessoas sem emprego (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 14).

Uma das principais características inerentes ao modo de inserção da força de trabalho, durante o governo FHC, foi o desemprego. Informações do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), com a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), identifica o volume de desemprego em dimensão nacional, em setembro de 1994, um total de 4,5 milhões de trabalhadores, apresentando taxa de 6,1% do total da força de trabalho (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 14).

Ressalte-se que, no fim do seu primeiro mandato, em setembro de 1998, o volume de desempregados havia alcançado quase 7 milhões de trabalhadores. A taxa de desemprego foi de 9,2%. Em comparação com setembro de 1994, o número de desempregados foi aumentado de 2,5 milhões (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 15). Em 2000, último ano de informações fornecidas pelo IBGE, o total de desempregados havia chegado a 11,5 milhões de trabalhadores, o que representava uma taxa de desemprego de 15% (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 15). Os dados do Censo Demográfico de 2000, se comparados com os dados de 1994, revelam um adicional de 7 milhões de desempregos gerados durante os sete anos do governo FHC. Um milhão de desempregados a mais a cada ano de governo. Em relação ao ano de 1998, a quantidade de desempregados subiu para 4,5 milhões de pessoas.

O segundo governo FHC, portanto, "conseguiu ser ainda mais lesivo para o conjunto da população brasileira" (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 15). Conforme o IBGE, em 10 regiões metropolitanas, "o volume médio de desempregados, em dezembro de 2001, foi de 1,3 milhões de trabalhadores, em relação a 824 mil no segundo semestre de 1994. Para o mesmo período de tempo, a taxa de desemprego passou de menos de 6% da População Economicamente Ativa para mais de 7%" (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 16).

O perfil do desempregado no Brasil, naquele momento, possuía as seguintes características: trabalhadores com mais de oito anos de escolaridade; com idade mais avançada (mais de 49 anos); do sexo feminino; chefes de família; brancas, que buscam novo emprego e que residem na região Sudeste. O governo FHC, além de aumentar drasticamente o desemprego, terminou por produzir mudança substancial no perfil do desempregado.

> Ao invés do desemprego concentrado nos trabalhadores de baixa escolaridade, geralmente negros, mulheres e jovens, como caracterizavam os indicadores nos anos 80, assistiu-se ao crescimento do desemprego também para as pessoas de maior escolaridade, adultos, chefes de família e ocupados em funções hierarquicamente elevadas (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 17).

A crise do emprego, no governo FHC, é explicada com razões estruturais do desemprego, como no caso da persistência de baixas taxas de expansão da economia brasileira, nas duas últimas décadas, e a condução do novo modelo econômico desde 1990. Nas duas últimas décadas do século XX, observou-se o predomínio de um quadro de baixas na economia. Diante da evolução do total da população, a renda por habitante apresentou sinais de estagnação. "O comportamento da economia nacional encontrou-se num ritmo muito baixo" (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 18).

Entre 1981 e 1999, a renda por habitante cresceu apenas 0,1% com média anual, enquanto no período de 1961/80 a renda per capita nacional aumentou as taxas médias anuais de 4%. Essa comparação entre os períodos 1981/99 e 1961/80 revela uma diferença 40 vezes menor na variação da renda per capita no Brasil. O que confirma o contexto de estagnação nas atividades produtivas nas duas décadas do século XX (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 19).

O comportamento do desemprego, nesse contexto de estagnação da renda per capita, não poderia ser diferente, tendo em vista que, a cada ano, cerca de 1,5 (um milhão e meio) de pessoas ingressam no mercado de trabalho (POCHMANN/BORGES, 2002, p. 19).

Comparando-se a década de 90 com as demais décadas do século XX, observa-se que aquela foi a década de pior desempenho econômico. O Brasil jamais havia passado pela experiência de, consecutivamente, passar por duas décadas econômicas perdidas, o que se reflete, invariavelmente, no atual comportamento do desemprego nacional (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 19).

A economia brasileira, nas duas últimas décadas do século XX, registra grandes instabilidades, com fortes e constantes oscilações na produção. Isto pode ser constatado durante dois períodos de recessão (1981/83 e 1990/92), dois períodos de recuperação da produção (1984/86 e 1993/97) e três períodos de desaceleração no nível de atividade (1987/89, 1998/99 e 2000/2002) (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 19). Como segunda razão estrutural do agravamento do desemprego no Brasil, é de destacar a condução dos novos rumos que a economia brasileira seguiu desde 1990.

São quatro os principais elementos constitutivos do novo modelo

que tendem a comprometer muito mais a destruição do que a geração de novos empregos: a) as alterações na composição da demanda agregada; b) a natureza da reinserção externa; c) o processo de reestruturação empresarial e d) o padrão de ajuste do setor público brasileiro (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 20).

A condução do novo modelo econômico, durante os anos do governo FHC, repercutiu diretamente sobre a estrutura da demanda agregada através da revisão do papel do Estado na economia (racionalização e descentralização do gasto e privatização do setor público estatal), das desregulações financeiras (endividamento externo e interno e ainda maior dependência de ingressos financeiros), econômica (fusão de grandes empresas produtivas e financeiras) e comercial (elevação brutal das importações e geração de déficits na balança comercial) e, ainda, no processo de estabilização monetária (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 20).

No período de 1990/92, quando predominou a recessão econômica, a produção nacional caiu 3,9%, enquanto o emprego assalariado formal diminuiu em 8,4%, e a taxa de desemprego subiu 130%. Nesse período, não houve apenas a redução da produção interna, mas o aparecimento de maior quantidade de produtos importados, como fruto da abertura comercial, recompondo parte da oferta de bens e serviços internos (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 21).

Entre 1993 e 1997, foi registrada a recuperação econômica, a produção doméstica aumentou 23,4%, o emprego assalariado formal foi reduzido em 1,4% e a taxa de desemprego cresceu 18,5%. A expansão da economia, nesse mesmo período, foi estimulada pela forte ampliação das importações, do investimento interno e externo, o que terminou não garantindo as condições suficientes para a sustentação da contínua elevação da produção interna, por muito tempo, nem mesmo motivou a geração de ocupação para fazer diminuir a taxa de desemprego (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 21).

Por fim, entre 1998/1999, a economia brasileira voltou a reduzir o nível de atividade, apresentando indicadores estimados de queda da produção de 1,6%, de redução do emprego formal de 3,1%, e de elevação da taxa de desemprego para 45%. "A desaceleração da produção ocorreu estimulada

pelo acordo do Brasil com o Fundo Monetário Internacional (FMI), estabelecido no fim de 1998, quando o país sofria graves efeitos da crise financeira russa, o que terminou na alteração, em janeiro de 1999, do regime cambial de valorização do real" (POCHMANN; BORGES, 2002, p. 21).

Sem dúvida, a moderna organização do trabalho, embora não seja causa única da prática do assédio moral, contribui muito para essa prática, uma vez que, para se ajustar à competitividade e produtividade do mercado globalizado, a empresa impõe metas de produtividade, exigindo do trabalhador capacidade de resistência às pressões e grande qualificação técnica e profissional, sob pena de perder o posto de trabalho; além de praticar, muitas vezes, gestão de pessoal e de produção, com total desconsideração à personalidade moral do empregado.

O Brasil, sob um governo representante fiel do novo modelo econômico, que privatiza empresas do setor público, reduz o poder do Estado, "flexibiliza" direitos trabalhistas e terceiriza serviços, com o resultado da demissão em massa de trabalhadores e a eliminação de postos de emprego formal, o que favorece o desenvolvimento do assédio moral.

4 ASSÉDIO MORAL

Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva e se manifesta, 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, 2005, p. 65).

4.1 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral no trabalho é:

> [...] a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas

> de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização[1]

Há dois fenômenos agregados nessa guerra psicológica no local de trabalho: abuso de poder que rapidamente é desmascarado e que não é necessariamente aceito pelos empregados; a manipulação perversa, que se instala de forma mais insidiosa e que, por isso, causa devastações muito maiores (HIRIGOYEN, 2005, p. 66).

O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem se mostrar ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida, esses ataques vão-se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes, durante um período maior (HIRIGOYEN, 2005, p. 66).

Embora todas essas agressões não levem à morte, trata-se de um fenômeno assustador, porque é desumano, sem emoções e piedade. Tal comportamento deliberado do agressor destina-se a desencadear a ansiedade da vítima, o que lhe provoca uma atitude defensiva, que é, por sua vez, geradora de novas agressões. O objetivo de tal manobra é transformá-la, levá-la a uma total confusão que a faça cometer erros (HIRIGOYEN, 2005, p. 66).

4.2 VÍTIMAS DO ASSÉDIO MORAL

As vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis. Freqüentemente o assédio se inicia quando a vítima reage ao autoritarismo do chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. É a sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a levam a tornar-se um alvo (HIRIGOYEN, 2005, p. 68).

Uma parte significativa das vítimas são empregados perfeccionistas, muito dedicados a seu trabalho, e que almejam ser impecáveis. Ficam até tarde no escritório, não hesitam em trabalhar nos fins de semana, e vão trabalhar mesmo quando estão doentes (HIRIGOYEN, 2005, p. 68).

Quando o processo de assédio se estabelece, a vítima é estigmatizada. Pressio-

1 Disponível em: <http://www.assediomoral.org>.

nada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela. Uma pessoa assim acusada não consegue manter seu potencial máximo: fica desatenta, menos eficiente e de flanco aberto às críticas sobre a qualidade de seu trabalho. Torna-se, então, fácil afastá-la por incompetência profissional (HIRIGOYEN, 2005, p. 69).

4.3 O ABUSO DE PODER

É a agressão praticada por um superior hierárquico que esmaga o subordinado com o seu poder (HIRIGOYEN, 2005, p. 82). Em princípio, o abuso de poder não é dirigido especificamente contra um único indivíduo. O agressor procura esmagar alguém mais fraco que ele próprio. Nas empresas, esse abuso pode transmitir-se em cascata, da mais alta chefia ao menor chefe na escala (HIRIGOYEN, 2005, p. 82).

O abuso de poder dos chefes sempre existiu, mas atualmente fica muitas vezes disfarçado. Os diretores falam em autonomia e espírito de iniciativa a seus empregados, mas só lhes exigem submissão e obediência. Os assalariados produzem porque estão obcecados com as ameaças referentes à sobrevivência na empresa, ou pela perspectiva de perder o emprego, ou por estarem sendo continuamente chamados à atenção, ou seja, por sua eventual culpa (HIRIGOYEN, 2005, p. 83).

A finalidade de um indivíduo perverso é chegar ao poder, ou nele manter-se, não importa porque meios, ou então mascarar a própria incompetência. Para isso, ele precisa desembaraçar-se de todo aquele que possa constituir um obstáculo à sua ascensão, ou que seja demasiado lúcido quanto às suas formas de consegui-lo. Ele não se contenta em atacar alguém que está fragilizado, como no caso do abuso de poder: ele cria fragilidade a fim de impedir que o outro possa defender-se (HIRIGOYEN, 2005, p. 86).

Um perverso age tanto melhor em uma empresa quanto mais ela for desorganizada, mal-estruturada, "depressiva". Basta-lhe encontrar a brecha e ele vai ampliá-la para realizar seu desejo de poder (HIRIGOYEN, 2005, p. 87).

4.4 AS MANOBRAS PERVERSAS

Utilizam-se as fraquezas do outro e levam-no a duvidar de si mesmo,

a fim de aniquilar suas defesas. Por um procedimento insidioso de desqualificação, a vítima perde progressivamente a confiança em si e, por vezes, fica tão confusa que pode chegar a dar razão a seu agressor. Assim, a destruição se dá de forma extremamente sutil, até que a própria vítima se ponha na condição de quem está errada (HIRIGOYEN, 2005, p. 87).

Quando a vítima reage e tenta rebelar-se, a maldade latente dá lugar a uma hostilidade declarada. Tem início, então a fase de destruição moral, que já foi denominada de psicoterror. Nela, todos os meios são permitidos para demolir a pessoa visada, inclusive a violência física, o que pode levar a um aniquilamento psíquico ou ao suicídio.

Nesta forma de violência, o interesse da empresa some da vista do agressor, que quer unicamente a derrota de sua vítima (HIRIGOYEN, 2005, p. 90).Aquele que inflige tal violência ao outro julga que este a merece e não tem sequer o direito de queixar-se. A vítima não passa de um objeto incômodo, cuja identidade é negada (HIRIGOYEN, 2005, p. 90).

Diante dessa agressão, que não compreende, a vítima vê-se sozinha, pois, como em todas as situações perversas, existem nos que a rodeiam covardia ou complacência, por medo de se tornarem um novo alvo, ou até, por vezes, por gozarem de maneira sádica com o espetáculo dessa destruição (HIRIGOYEN, 2005, p. 91).

Para Dejours, a consequência do modelo que privilegia sempre o capital em detrimento do trabalho é, ao nível da relação do homem consigo próprio, o sofrimento ocasionado nas novas relações de trabalho, pelo medo da incompetência, pela pressão para trabalhar mal e pela falta de reconhecimento.

O medo da incompetência se dá a conhecer ao sujeito essencialmente pela defasagem irredutível entre a organização prescrita do trabalho e a organização real do trabalho. O que está determinado, idealizado como tarefa e ação a ser realizadas nas organizações, não conseguem acontecer na prática, por uma série de razões decorrentes da complexidade da realidade. Como a complexidade da realidade é ignorada, a "culpa" da dissociação entre o discurso e os resultados da prática passa a ser atribuída à incompetência ou à falta de conhecimento, habilidades e atitudes do trabalhador;

A pressão para trabalhar mal é aquela situação em que o trabalhador sabe o que deve fazer, mas não pode fazê-lo porque o impedem as pressões

sociais do trabalho. Colegas criam obstáculos, o ambiente social é péssimo, cada qual trabalha por si, enquanto todos sonegam informações, prejudicando assim a cooperação etc. Nas tarefas ditas de execução sobeja esse tipo de contradição em que o trabalhador se vê de algum modo impedido de fazer corretamente seu trabalho, constrangido por métodos e regulamentos incompatíveis entre si (DEJOURS,1999, p.31).

A pressa e a competição interna para "fazer acontecer" e, conseqüentemente, garantir o emprego estão por trás desta situação.

A falta de esperança de reconhecimento ocorre quando a contribuição individual do trabalhador passa despercebida em meio à indiferença geral ou é negada pelos outros, o que acarreta um sofrimento que é muito perigoso para a saúde mental. [...] O reconhecimento não é uma reivindicação secundária dos que trabalham. Muito pelo contrário, mostra-se decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho (DEJOURS, 1999, p.34), isto é, na motivação. Não podendo gozar os benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar o sentido de sua relação com o trabalho, o sujeito se vê reconduzido ao seu sofrimento, e somente a ele.

Este sofrimento, no entanto, muitas vezes é negado pelo trabalhador e pelas organizações políticas e sindicais, o que acarreta a inibição de uma ação coletiva pela transformação da situação.

4.5 FASES DA HUMILHAÇÃO NO TRABALHO

A humilhação no trabalho envolve os fenômenos, vertical e horizontalmente. O fenômeno vertical se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aéticas, onde predominam os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associados à produtividade. Com a reestruturação e reorganização do trabalho, novas características foram incorporadas à função: qualificação, polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e "flexibilização".

Exigem-se dos trabalhadores, maior escolaridade, competência, eficiência, espírito competitivo, criatividade, qualificação, responsabilidade pela

manutenção do seu próprio emprego (empregabilidade) visando produzir mais e a baixo custo[2].

A "flexibilização" inclui a agilidade das empresas diante do mercado, agora globalizado, sem perder os conteúdos tradicionais e as regras das relações industriais. Se, para os empresários, competir significa "dobrar-se elegantemente" ante as flutuações do mercado, com os trabalhadores não acontece o mesmo, pois são obrigados a adaptar-se e aceitar as constantes mudanças e novas exigências das políticas competitivas dos empregadores no mercado global[3].

A "flexibilização", que na prática significa desregulamentação para os trabalhadores/as, envolve a precarização, eliminação de postos de trabalho e de direitos duramente conquistados, assimetria no contrato de trabalho, revisão permanente dos salários em função da conjuntura, imposição de baixos salários, jornadas prolongadas, trabalhar mais com menos pessoas, terceirização dos riscos, eclosão de novas doenças, mortes, desemprego massivo, informalidade, bicos e subempregos, dessindicalização, aumento da pobreza urbana e viver com incertezas[4].

A ordem hegemônica do neoliberalismo abarca reestruturação produtiva, privatização acelerada, estado mínimo, políticas fiscais etc. que sustentam o abuso de poder e a manipulação do medo, revelando a degradação deliberada das condições de trabalho[5].

O fenômeno horizontal está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo. O medo de perder o emprego e de não voltar ao mercado formal favorece a submissão e fortalece a tirania. O enraizamento e a disseminação do medo no ambiente de trabalho reforçam atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas que sustentam a "cultura do contentamento geral". Enquanto os adoecidos ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios que não apresentam dificuldades produtivas, mas que "carregam" a incerteza de vir a tê-las mimetizam o discurso das chefias e passam a discriminar os "improdutivos", humilhando-os[6].

2 Disponível em: http://<www.assediomoral.org>.
3 Disponível em: http://<www.assediomoral.org>.
4 Disponível em: http://<www.assediomoral.org>.
5 Disponível em: http://<www.assediomoral.org>.
6 Disponível em: http://<www.assediomoral.org>.

A competição sistemática entre os trabalhadores, incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração a mulheres e homens no trabalho explicita a excessiva freqüência de violência vivida no mundo do trabalho. A globalização da economia provoca, ela mesma, na sociedade, uma deriva feita de exclusão, de desigualdades e de injustiças, que sustenta, por sua vez, um clima repleto de agressividades, não somente no mundo do trabalho, mas socialmente. Este fenômeno se caracteriza por algumas variáveis: internalização, reprodução, reatualização e disseminação das práticas agressivas nas relações entre os pares, gerando indiferença ao sofrimento do outro e naturalização dos desmandos dos chefes; dificuldade em enfrentar as agressões da organização do trabalho e de interagir em equipe; rompimento dos laços afetivos entre os pares, relações afetivas frias e endurecidas, aumento do individualismo e instauração do "pacto do silêncio" no coletivo; comprometimento da saúde, da identidade e dignidade, podendo culminar em morte; sentimento de inutilidade e coisificação; descontentamento e falta de prazer no trabalho; aumento do absenteísmo, diminuição da produtividade; e demissão forçada e desemprego.

A organização e as condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores, condicionam em grande parte a qualidade da vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e para os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é contribuir para o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. É sempre positivo que associações, sindicatos, coletivos e pessoas sensibilizadas individualmente intervenham para ajudar as vítimas e para alertar sobre os danos à saúde deste tipo de assédio[7].

4.6 DANOS DA HUMILHAÇÃO À SAÚDE

A humilhação constitui um risco invisível, porém concreto, nas relações de trabalho e à saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais, sendo mais frequente com as mulheres e adoecidos. Sua reposição se realiza "invisivelmente" nas

7 Disponível em: http://<www.assediomoral.org>.

práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias na empresa e na sociedade. A humilhação repetitiva e prolongada tornou-se prática costumeira no interior das empresas, onde predominam o menosprezo e a indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores/as, que mesmo adoecidos/as, continuam trabalhando[8].

Freqüentemente os trabalhadores/as adoecidos são responsabilizados/as pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e conseqüente desemprego. São atitudes como estas que reforçam o medo individual ao mesmo tempo em que aumentam a submissão coletiva construída e alicerçada no medo. Por medo, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, ser humilhados (as) e demitidos (as) Os laços afetivos que permitem a resistência, a troca de informações e comunicações entre colegas, se tornam "alvo preferencial" de controle das chefias se alguém do grupo transgride a norma instituída. A violência nos intramuros se concretiza em intimidações, difamações, ironias e constrangimento do "transgressor" diante de todos, como forma de impor controle e manter a ordem[9].

Em muitas sociedades, ridicularizar ou ironizar crianças constitui uma forma eficaz de controle, pois ser alvo de ironias entre os amigos é devastador e, simultaneamente, depressivo. Neste sentido, as ironias mostram-se mais eficazes que o próprio castigo. O(a) trabalhador(a) humilhado(a) ou constrangido(a) passa a vivenciar depressão, angústia, distúrbios do sono, conflitos internos e sentimentos confusos que reafirmam o sentimento de fracasso e inutilidade[10].

As emoções são constitutivas de nosso ser, independentemente do sexo. Entretanto, a manifestação dos sentimentos e emoções, nas situações de humilhação e de constrangimento, é diferenciada segundo o sexo: enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente que identificava como seu, os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos, e têm vontade de vingar-se. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima[11].

8 Disponível em: http://<www.assediomoral.org>.
9 Disponível em: http://<www.assediomoral.org>.
10 Disponível em: http://<www.assediomoral.org>.
11 Disponível em: http://<www.assediomoral.org>.

4.7 SINTOMAS DO ASSÉDIO MORAL NA SAÚDE

Entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação.

Quadro 1 – Sintomas do Assédio Moral

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: BARRETO (2000).

Como se observa no quadro acima, a mulher expressa sua indignação com choro, dores generalizadas, palpitações, tremores, sentimentos de inutilidade, depressão, distúrbios do sono, diminuição da libido, enquanto os homens têm vontade de vingar-se, aumento da pressão arterial e idéias de suicídios.

5 METODOLOGIA DA PESQUISA

O tipo de pesquisa foi o exploratório e descritivo, haja vista que este trabalho tem por objetivo diagnosticar e propor uma discussão relacionada a uma determinada população, no caso os trabalhadores sindicalizados, do comércio de Fortaleza, sobre um fenômeno do qual o referencial teórico ainda é muito pequeno. Segundo Vergara (2000), nos campos onde há pouco conhecimento sistematizado, cabe uma investigação exploratória. A investigação exploratória também objetiva "proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito" (GIL, 1991, p. 45). Os métodos de pesquisa utilizados são de natureza qualitativa e quantitativa, sendo usados tanto na coleta de dados quanto na análise e apresentação dos resultados.

Para elaboração do trabalho cientifico, e conseqüentemente a busca de resposta ao problema da pesquisa, o trabalho se desenvolveu em várias etapas: Elaboração do Projeto; Apresentação do Projeto; Realização de Pesquisa Bibliográfica; Elaboração do Questionário; Aplicação de Pré-teste; Ajuste do instrumento de pesquisa; Coleta de Dados; Tabulação dos Dados; Análise dos Resultados; Apresentação e discussão dos Resultados; Revisão do Relatório; e Entrega do Relatório.

A coleta de dados foi realizada através de questionário com 24 questões fechadas em que foram investigadas as seguintes variáveis colocadas em forma de afirmativas: ameaça de demissão, chefe nomeia empregado de incompetente, repetição de ordem para realização de tarefa, ordens confusas e contraditórias, sobrecarga de trabalho, negação de informações, humilhação pública, ridicularização, isolamento do empregado pelo chefe, invasão de privacidade, empregado ignorado pelo chefe, falta de condições materiais para realização do trabalho, trabalho fora da jornada regular, troca de turno sem aviso, boatos referindo que o empregado tem problemas nervosos, pressão para pedido de demissão, divulgação de boatos sobre a moral do empregado. As opções de resposta às afirmativas colocadas foram: jamais, raramente, ocasionalmente, freqüentemente e muito freqüentemente.

O questionário foi aplicado durante dois eventos do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio de Fortaleza, para 375 trabalhadores. Portanto, procurou-se aplicar o maior número de questionário possível. Nesta etapa, contou-se

com o apoio do Sindicato que, além de fornecer informações, ajudou na coleta de dados. A amostragem utilizada foi a amostragem por conveniência.

Segundo Gil (1999, p.103), "este tipo de amostragem tem como principal vantagem o fato de assegurar representatividade em relação às propriedades adotadas como critério de estratificação".

Os dados foram tabulados e categorizados através do software Sphinx Plus[2] e serão apresentados em forma de gráficos e tabelas, com o fim de proporcionar maior entendimento das informações obtidas com a pesquisa.

Adotou-se, como critério, para constatação de indícios de assédio moral, nos itens de resposta: quando os respondentes registraram percentual superior a 20% em ocasionalmente; e percentual superior a 10% em freqüentemente e muito freqüentement.

A entidade escolhida foi o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio de Fortaleza, com 71 anos de existência, representante da população em estudo, localizada no centro de Fortaleza e filiada à Central Única dos Trabalhadores - CUT. O Sindicato é uma entidade de classe e sua principal luta é o combate à exploração dos patrões contra os trabalhadores. Uma das principais bandeiras de luta do sindicato é a jornada de trabalho de 8 horas. Atualmente, possui um quadro de sócios de 6.000 trabalhadores, e a cada dia intensifica a campanha de sindicalização.

Observa-se que a pesquisa, principalmente as de natureza exploratória e descritiva, como é o caso desta, apresenta certas limitações, como: referencial teórico ainda ser pouco discutido; os indivíduos pesquisados são 375 trabalhadores sindicalizados do Comércio de Fortaleza, presentes em dois eventos da categoria; e os indivíduos pesquisados não têm informações sobre o tema em estudo.

6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Foi constatado na pesquisa, que o perfil dos indivíduos pesquisados é caracterizado, considerando-se a maioria simples, por: respondentes de ambos os sexos (masculino – 49,8% e feminino – 50,2%) com a idade entre 18 e 28 anos (49,8%), seguida de 28 a 38 anos (31,6%); a maioria com estado civil de solteiro (54,1%), seguidos de casados (34,9%); com o nível de escolaridade médio completo (46,9%), seguido de superior incompleto (15,8%); com tempo de serviço

de até 12 anos (55,7%); com salários na faixa de 1 a 3 salários mínimos (61,7%) ; e atuantes, principalmente, da área comercial (38,3%), ou seja, trabalham com vendas em contato direto com o cliente e Administrativa (37,3%).

Nas respostas às afirmativas relacionadas a ações de assédio moral, as mulheres responderam predominantemente *jamais* e *raramente*, e os homens *ocasionalmente*, *frequentemente*, *muito frequentemente*, o que pode sinalizar que ou os homens estão sendo mais vítimas do assédio moral ou que as mulheres estão menos perceptivas do assédio.

As afirmativas que se seguem sinalizam assédio moral na medida em que mais de 26% dos respondentes assinalaram o item *ocasionalmente* em suas respostas: "Meu chefe repete a mesma ordem várias vezes para a realização de uma tarefa" (30,6%), "Meu chefe me dá ordem confusa e contraditória" (31,6%), "Meu chefe me sobrecarrega de trabalho" (26,8%); e "Meu chefe exige que eu trabalhe fora da minha jornada de trabalho" (32,1%).

De acordo os parâmetros definidos na presente pesquisa, as afirmativas em que mais de 10% dos respondentes assinalaram o item *freqüentemente* e *muito freqüentemente* em suas respostas caracterizariam assédio moral: "Meu chefe me sobrecarrega de trabalho"(homens - 22,1% / mulheres – 12,4%); "Meu chefe exige que eu trabalhe fora da minha jornada de trabalho"(homens – 15,4% / mulheres – 10,5%); e "Meu chefe me troca de turno sem avisar"(homens - 10,6% / mulheres – 9,6%).

Com o resultado da pesquisa conclui-se que, mesmo com índice baixo, fica caracterizado o assédio moral, assim como também indícios de assédio, em parte dos indivíduos pesquisados. Contudo, fazem-se necessárias medidas em relação à conscientização, identificação e prevenção do assédio moral na categoria comerciária, sendo indispensável esclarecimento sobre o que é este fenômeno, quais suas origens, seus mecanismos de atuação explícitos e implícitos e suas conseqüências tanto para o indivíduo quanto para a organização.

7 CONCLUSÃO

O assédio moral, nos últimos anos, vem sendo discutido em várias áreas do conhecimento, como: direito, psicologia, psiquiatria e medicina do trabalho, mas é tão antigo quanto o próprio trabalho e tem sua origem

na organização do trabalho.

De execução geralmente disfarçada e sutil, o resultado é danoso. Os agressores, em sua maioria detentores de posição hierárquica superior, despreparados para o exercício de chefia, produzem notáveis prejuízos à saúde física e mental do trabalhador.

Vale ressaltar que ainda não há, por parte das organizações, maior preocupação com o assunto. Instalado o psicoterror, no ambiente de trabalho, a produtividade decresce, o absenteísmo aumenta, e o acidente, dentro ou fora do trabalho, ocorre com maior freqüência. A repercussão do assédio moral na sociedade atinge a questão familiar, com separações conjugais, viuvez precoce, uso de drogas, lícitas ou ilícitas, e, por conseqüência, filhos e dependentes desamparados. A queda de produtividade das empresas reflete-se na economia. Em relação à saúde, aumentam os enfermos, físicos e mentais, o que sobrecarrega o sistema previdenciário e de saúde.

Diante do exposto, e para a prevenção do fenômeno, cabe aos poderes legisladores municipais, estaduais e federal um melhor entendimento e maior preocupação com a matéria, promovendo legislação adequada. Ao Ministério Público, a fiscalização e a denúncia impiedosa. Ao Poder Judiciário, a aplicação da exígua lei vigente, melhorada com o respaldo oferecido pela Constituição Federal, pois a condenação à indenização por dano moral terá efeito de caráter preventivo. Às organizações privadas e ao poder público que comandam, gerem e administram a busca de uma administração inteligente e equilibrada.

A busca de um ambiente organizacional saudável faz com que desperte a necessidade de estudos teóricos sobre o tema e, principalmente, de estudos que reflitam a realidade do ambiente onde este fenômeno ocorre.

As medidas preventivas contra o assédio moral devem ser adotadas pelas empresas através de um trabalho bem estruturado e capacitado de Recursos Humanos, setor que deve agir, de forma interdisciplinar, com o médico do trabalho, psicólogo, sindicatos, comissão de empregados etc., possibilitando, assim, interagir, dinamizar, estabelecer a comunicação respeitosa, humana e solidária entre todos os que integram o processo produtivo.

Os sindicatos e as entidades de classe não podem deixar de lado a responsabilidade pela prevenção do assédio moral, devendo exercer fun-

ção protetora tanto no interesse coletivo como no interesse individual do trabalhador, pois, mesmo que o assédio moral seja direcionado contra um trabalhador ou grupo de trabalhadores, poderá refletir no ambiente de trabalho, desestabilizando-o, por incutir nos demais trabalhadores o receio, o medo de que, isto se torne prática constante na empresa, com novas vítimas entre os trabalhadores.

Finalmente, sugerimos como temáticas para trabalhos futuros: realizar pesquisa sobre o tema assédio moral nas indústrias de beneficiamento de castanha de caju do Ceará; pesquisar o assédio moral na categoria bancária; e realizar pesquisa para descobrir o grau de consciência dos trabalhadores em relação ao assédio moral no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006;

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**. São Paulo: Boitempo,1999.

_____. **O Caracol e sua Concha, ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

BARRETO, M. **Uma Jornada de Humilhações**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2000 (Tese de mestrado). Disponível em: <http//:www.assediomoral.org>. Acesso em: mar. 2006.

BRITO, Lydia Maria Pinto. **Gestão de competências, gestão do conhecimento e organizações de aprendizagem**: instrumentos de apropriação pelo capital do saber do trabalhador. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2005.

CEARÁ. Sindicato dos Bancários. **Assédio moral**: suas ocorrências e consequências. Fortaleza: Sindicato dos Bancários do Ceará, 2003. (Cartilha reproduzida pelo Sindicato).

CHESNAIS, François. **A mundialização do Capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pámela S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2003.

DEJOURS, Christophe. **A Banalização da Injustiça Social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1999.

GLÖCKNER, César Luis Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004;

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 7.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

POCHMANN, Márcio; BORGES, Altamiro. **"Era FHC"**: a regressão do trabalho. São Paulo: Anita Garibaldi, 2002.

TEIXEIRA, Francisco J. Soares; ARRUDA, Gerardo C. Maia; PIRES, Inácio J. Bessa; MOREIRA, Maria V. Coelho. **Globalização e mercado de trabalho no estado do Ceará**: transformação da organização da produção das relações de trabalho e do padrão demográfico no estado do Ceará. Fortaleza: Universidade de Fortaleza, 1999.

TRIVINOS, Augusto N.S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1987.