

# OMNIA SAÚDE

Faculdades Adamantinenses Integradas (FAI)  
[www.fai.com.br](http://www.fai.com.br)

HUSSEIN, Laila Guzzon; FURLAN, Natália; CAMARGO, Mário Lázaro; GOULART JUNIOR, Edward; FEIJÓ, Marianne Ramos. Os assédios moral e sexual, saúde do trabalhador e o papel do psicólogo organizacional e do trabalho. *Omnia Saúde*, v.12, n.1, p.13-34, 2015.

ISSN versão Online 2236-188X  
ISSN versão Impressa 1806-6763

Recebido em: 11/10/2015  
Revisado em: 08/12/2015  
Aceito em: 15/12/2015

# **OS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL, SAÚDE DO TRABALHADOR E O PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO**

## *THE BULLYING AND SEXUAL HARASSMENT, HEALTH AND WORKER PSYCHOLOGIST'S ROLE AND ORGANIZATION OF WORK*

**Laila Guzzon Hussein**

Psicóloga (UNESP)

Mestranda no Programa de Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem (UNESP-Bauru)

**Natália Furlan**

Psicóloga (UNESP)

**Mário Lázaro Camargo**

Doutor em Psicologia (USP)

Professor do Departamento de Psicologia da Faculdade de Ciências (UNESP-Bauru)

**Edward Goulart Júnior**

Doutor em Psicologia (PUC)

Professor do Departamento de Psicologia da Faculdade de Ciências (UNESP-Bauru)

**Marianne Ramos Feijó**

Doutora em Psicologia (PUC)

Professora do Departamento de Psicologia da Faculdade de Ciências (UNESP-Bauru)

**Contato:** Prof. Dr. Mário Lázaro Camargo, Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Faculdade de Ciências, Departamento de Psicologia. Av. Eng. Luiz Edmundo Carrijo Coube, 14-01, Vargem Limpa, CEP 17033360 – Bauru, SP, Telefone: (14) 3103-6087. E-mail: [mario.camargo@fc.unesp.br](mailto:mario.camargo@fc.unesp.br)

### **RESUMO**

O tema do assédio - tanto moral quanto sexual - nas organizações vem sendo cada vez mais discutido e estudado. Este artigo representa um ensaio teórico, contendo postulações dos autores sobre o tema, apoiados em ampla revisão de literatura, o que permitiu o entrelaçamento de conceitos, aspectos históricos, entendimentos jurídicos e reflexões acerca das práticas de assédio moral e sexual nas organizações, do comprometimento promovido na condição de saúde do trabalhador, bem como sobre o papel do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no processo de enfrentamento deste fenômeno organizacional. Vimos que as

Laila Guzzon Hussein; Natália Furlan; Mário Lázaro Camargo; Edward Goulart Junior; Marianne Ramos Feijó. Os assédios moral e sexual, saúde do trabalhador e o papel do psicólogo organizacional e do trabalho. 14

consequências ou danos causados pelo assédio, tanto moral quanto sexual, são sistêmicos, afetando não somente o indivíduo, como também a organização de trabalho e a sociedade. Promover mudanças no clima e na cultura organizacional, para que estes se tornem mais satisfatórios e saudáveis, devem ser ações de responsabilidade do Psicólogo Organizacional e do Trabalho e da equipe multiprofissional atuante no processo de gestão de pessoas, visando um melhor relacionamento interpessoal de forma geral. Assim, essas mudanças poderão evitar o aparecimento de casos de assédio, melhorando a qualidade de vida no trabalho, promovendo a saúde dos trabalhadores e estabelecendo relações interpessoais mais humanizadas, num contexto organizacional marcado pela presença da ética e justiça organizacionais.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Assédio Sexual; Saúde do Trabalhador; Psicólogo Organizacional e do Trabalho.

## ABSTRACT

Harassment theme – both moral and sexual – in organizations has been increasingly discussed and studied. This article is a theoretical essay, containing postulations of authors on the subject, supported by an extensive literature review, which allowed an intertwining of concepts, historical aspects, legal opinions and reflections about the practices of moral and sexual harassment in organizations, the promoted commitment to the worker's health condition, as well as about the role of Organizational and Work Psychologist in the coping process of this organizational phenomenon. We saw the consequences or damage caused by harassment, both sexual and moral, are systemic, affecting not only the individual but also the organization of work and society. Promoting changes in the organizational climate and culture, so that they become more satisfying and healthy, should be responsible for actions of Organizational and Work Psychologist and the multidisciplinary team who operate in the people management process, in order to improving interpersonal relationships in general. Thus, these changes may prevent the appearance of cases of harassment, improving the quality of life at work, promoting the health of workers and establishing more humane interpersonal relationships, in an organizational context marked by the presence of organizational ethics and justice.

**Keywords:** Bullying; Sexual Harassment; Worker's health; Organizational and Work Psychologist.

## INTRODUÇÃO

O presente artigo consiste num ensaio teórico construído a partir de uma revisão de literatura e do posicionamento crítico de seus autores acerca das práticas de assédio moral e sexual nas organizações de trabalho. Por meio deste ensaio buscou-se organizar um conjunto de informações e de conhecimentos referentes ao tema, tais como: sua caracterização; possíveis prejuízos causados às vítimas e às organizações onde o fenômeno se presentifica; legislação disponível no Brasil e em outros países para proteção dos trabalhadores atingidos. Não obstante, dedicamo-nos a relatar – à luz da pesquisa realizada – sobre como os Psicólogos Organizacionais e do Trabalho estão se posicionando frente ao problema, a saber: 1)

desenvolvendo ações que auxiliem trabalhadores e organizações no processo de identificação de situações invasivas, desrespeitosas, agressivas do ponto de vista moral e sexual; 2) na extinção do ciclo de atitudes persecutórias e intimidadoras presentes nas relações interpessoais de trabalho e; 3) na prevenção dessa prática nos contextos organizacionais, com o objetivo de melhorar a condição de qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, promover a saúde do trabalhador.

O assunto aqui tratado é cada vez mais discutido em nossa sociedade contemporânea. A rede de prejuízos causados pelos assédios moral e sexual é grande, não se limitando à vida privada da pessoa assediada, posto que também atinge seus familiares, a organização de trabalho e o contexto social mais amplo.

Quando um indivíduo não goza de tranquilidade, de saúde física e psíquica, de qualidade de vida e segurança no contexto de seu exercício profissional, seu nível de desempenho no trabalho se prejudica, tanto quantitativamente como qualitativamente, requerendo afastamentos, dispensas ou faltas constantes em sua jornada cotidiana de trabalho – o que implica, conseqüentemente, o aumento do índice individual e organizacional de absenteísmo e de rotatividade. Assim, a organização perde em diferentes níveis: 1) em relação a sua atividade-fim pode ocorrer significativa perda de qualidade em se tratando de bens produzidos ou serviços prestados pelo trabalhador vitimado pelo assédio; 2) o clima organizacional é amplamente afetado, já que fragiliza as relações interpessoais e gera tensões de diferentes intensidades sobre os trabalhadores (medo, insegurança, desconfiança, etc.); 3) considerando as ausências e afastamentos dos trabalhadores vitimados pelo assédio moral ou o sexual, não é raro ocorrer sobrecarga de atividades aos trabalhadores que permanecem presentes em seus postos, gerando ainda mais insatisfação e comprometendo negativamente o clima organizacional. A sociedade, de um modo geral, também acaba sendo prejudicada pela prática dos assédios moral e sexual, pois, direta ou indiretamente, vê-se arcando com os custos referentes às burocracias processuais aplicadas às práticas de defesa dos direitos do trabalhador vitimado e com as estruturas e políticas de saúde pública empregadas na atenção às vítimas, e, em especial pagando pelos altos custos de manutenção de toda a maquinaria jurídico-penal à qual será delegada, na extremidade do processo, a responsabilidade pela punição ou correção dos transgressores.

Considerando o exposto, postulamos nas linhas e entrelinhas deste ensaio a importância da presença e da atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho nesse contexto, de modo que esse profissional possa fazer valer a organização de uma estrutura marcada por políticas de gestão de pessoas consolidadas sobre os princípios do respeito à pessoa humana, sua dignidade, sua liberdade e sua igualdade de direitos, assim como sobre a perspectiva da prevenção, da identificação, da intervenção e do tratamento das ações colaborativas e mantenedoras das práticas de assédio moral e sexual, deixando claro o posicionamento da organização perante eventuais ocorrências, além de também instruir todos os atores organizacionais quanto à ilegalidade desse comportamento, inclusive, judicialmente punível. Ainda como ação esperada do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, vale lembrar que o trabalhador assediado, em muitos casos (e dada a gravidade de sua fragilidade psíquica), deve ser encaminhado para o acompanhamento psicológico, a fim de que possa melhor elaborar seu sofrimento e construir seu próprio modo de enfrentamento, evitando maiores traumas – sejam eles físicos ou psicológicos.

O desenvolvimento de um local de trabalho que priorize a qualidade de vida e a saúde mental dos trabalhadores é fundamental para a consolidação de um clima organizacional saudável. Quando um trabalho é desenvolvido mediante relações interpessoais positivas dentro do ambiente de organizacional, ocorre o favorecimento da conscientização dos envolvidos de maneira mais eficiente em relação à prevenção e combate das ocorrências de assédio moral e/ou sexual, além de tantas outras dificuldades decorrentes das relações de trabalho. Entendemos que é tarefa do Psicólogo Organizacional e do Trabalho atuar em prol da construção desse ambiente positivo – e chamamos aqui tal desafio ou missão de humanização das relações de trabalho. Essa condição por si só representa um passo importante na prevenção de práticas de assédio moral e sexual.

O trabalhador que sente segurança e proteção dentro do local de trabalho sente-se mais confiante e acaba executando suas atividades com maior qualidade e comprometimento. As organizações de trabalho devem observar seu quadro funcional para além da produção de lucro, ou seja, como seu verdadeiro capital – o capital humano – que de fato dá vida às ideias desenvolvidas pelas organizações. Um plano que viabilize uma cultura organizacional voltada ao bem-estar dos trabalhadores, promovendo um clima de satisfação, de qualidade e de segurança, é indispensável para o crescimento das empresas juntamente com seus trabalhadores.

## **CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO**

Em um ambiente organizacional podemos observar diferentes tipos de relações entre os trabalhadores, sendo eles de mesmo nível hierárquico ou não. Por meio da qualidade dessas relações interpessoais estabelecidas – tomando-as como um dentre os vários indicadores no processo de gestão de pessoas – podemos verificar como a organização permite ou facilita a construção e o fortalecimento do vínculo para com e entre seus profissionais; a esse fenômeno relacional pertencente ao contexto das organizações de trabalho chamamos de clima organizacional, ou seja, ele representa a qualidade dos vínculos, os níveis de satisfação ou de insatisfação dos trabalhadores com as relações interpessoais e com o ambiente organizacional, abrangendo vários aspectos da relação homem-trabalho-organização.

Para Coda (1998), o clima organizacional trata da percepção dos trabalhadores em relação a diferentes aspectos do seu trabalho e da organização, bem como seu grau de satisfação com o ambiente. Já para Chiavenato (2003, apud BISPO, 2006, p. 259), o clima organizacional envolve uma visão mais ampla e flexível da influência ambiental sobre a motivação. É, portanto, a qualidade do ambiente organizacional percebida pelos trabalhadores, que influencia no seu comportamento. Assim sendo, quanto maior sua percepção positiva do trabalho, maior será sua satisfação com os colegas e com o trabalho em si.

Infere-se então que a ocorrência do assédio sexual e/ou moral é também prejudicial para os trabalhadores, para o trabalho e para a organização por afetar significativamente o clima organizacional, ou seja, mesmo havendo uma única vítima no contexto organizacional, ou mesmo sendo poucos os trabalhadores afetados diretamente pelo assédio moral e/ou sexual, todos são atingidos indiretamente via clima organizacional, aqui metaforicamente apresentado como uma atmosfera indissociavelmente presente no ambiente organizacional, tocando ora

mais intensa e diretamente uns, ora mais superficialmente outros, mas de uma forma ou de outra tocando e chegando a todos.

Mas como podem ser caracterizados e conceituados os dois tipos de assédio que aqui tomamos como nosso objeto de atenção? E como pode ser distinguido o assédio moral do assédio sexual no contexto das organizações de trabalho?

Por assédio, de um modo geral, podemos dizer que quando um sujeito faz perguntas, propostas ou apresenta pretensões ao outro de forma inadequada e insistente, com intuito de exercer sobre ele algum domínio ou influência, o primeiro está praticando um ato de assédio em relação ao segundo, ou seja, está forçando o outro a realizar algo contra sua vontade (MARTININGO FILHO; SIQUEIRA, 2008). A persistência desse tipo de abordagem na relação interpessoal no contexto de trabalho, sobretudo em relações em que se fazem presentes condições de autoridade – alicerçada sobre a presença e exercício de poder de um indivíduo em relação a outro – e a variação de conotações semânticas e de intencionalidades possíveis de serem observadas, promove a principal diferenciação entre o assédio moral e o assédio sexual. Vejamos então cada um deles separadamente.

## **O ASSÉDIO MORAL**

O conceito de assédio moral não é unânime, podendo variar segundo o autor ou o país. Porém, existe um consenso entre as definições no que diz respeito a alguns aspectos e consequências. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2004), quando se utiliza um poder ou uma força psicológica contra uma pessoa ou comunidade com o intuito de causar danos físicos, mentais e morais, mediante discriminação e humilhação, tal prática é caracterizada como assédio moral.

Partindo deste conceito, autores de diferentes países diferenciaram a forma de se conceituar o assédio moral, aplicando-a a diferentes situações, contextos e ações. Barreto (2005) define assédio moral ou violência moral no trabalho como uma exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício da função, de forma repetitiva, caracterizando uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho.

Para Hirigoyen (2001; 2002), o assédio moral é muito mais do que o indivíduo assediado estar experimentando tensão ou estresse no trabalho. O estresse só se torna destruidor pelo excesso, pois agride – por vezes irremediavelmente – a saúde do trabalhador em médio e em longo prazo, enquanto o assédio moral é destruidor por si só, e a exposição a ele pode comprometer a saúde, primeiramente psíquica e depois física, do trabalhador em curto espaço de tempo.

No estresse profissional não existe intencionalidade maldosa ou objetivamente dirigida a um ou outro trabalhador; já no assédio moral, o alvo é o próprio indivíduo, e verifica-se um interesse mais ou menos consciente de prejudicá-lo. Barreto (2000) ainda afirma que a prática é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e de poder assimétricas, nas quais ocorrem uma predominância de condutas negativas e relações desumanas, que desestabilizam a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, fazendo-a, em muitas situações, deixar o trabalho.

Consideramos importante refletir sobre o fato de que:

[...] nas organizações de trabalho, a violência e o assédio nascem do encontro entre a inveja do poder do outro e da perversidade. Esse poder pode ser real ou imaginário, mas ele incomoda o agressor, sendo que o atributo que o expressa pode ser sustentado em qualquer fonte, como conhecimento, beleza, relacionamento social ou competência (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 25).

Isso significa que há aí dois fatores fundamentais a serem considerados em torno das práticas do assédio moral nas organizações de trabalho e que exercem função etiológica, a saber: a fragilidade e a limitação da constituição moral dos indivíduos, por um lado, e a perversidade do contexto organizacional competitivo e meritocrático, do outro, no sentido de que juntos esses fatores potencializam o risco de se presentificar nas relações interpessoais modos e condutas coercitivas, agressivas e desrespeitosas, que por meio da intimidação e da fragilização de um garantem o êxito do outro. Nesse sentido, fica muito bem construída e contextualizada a definição de assédio moral apresentada por Hirigoyen (2001; 2002), podendo este ser compreendido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude, decisão relativa à promoção de cargo, aumento salarial, transferência, etc.) que atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando sobre ameaça seu emprego, seu *status* profissional e social ou degradando o clima de trabalho.

Como podemos perceber, apenas um ato isolado não se constitui como assédio moral; para tal, é necessário que haja um caráter contínuo e sistemático, uma temporalidade (as ações hostis devem ocorrer por dias e meses), uma intencionalidade e uma direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida e as ações a forçam a abrir mão do emprego, por exemplo), e tem de haver uma degradação das condições de trabalho, ou seja, produzindo interferência no clima organizacional e nas relações interpessoais.

O assédio moral visa à submissão e à dominação da vítima, fazendo com que ela se sinta humilhada, inferiorizada e desacreditada diante dos colegas, desestabilizando sua relação com estes e com o ambiente de trabalho. As atitudes do assediador ofendem a dignidade e a integridade física e psíquica do trabalhador vitimado, além de questões outras e de caráter individual difíceis de sistematizar, uma vez que se vincula ao significado que o sujeito tende a atribuir ao seu trabalho. A impossibilidade de reagir da vítima se deve ao fato de que o assédio moral se caracteriza por uma relação assimétrica de forças e também a vários outros aspectos como o medo (de perder o emprego, da humilhação, de não retornar ao mercado de trabalho), a necessidade financeira ligada ao seu sustento, a competitividade do mercado e de uma cultura organizacional permissiva, o que dificulta a reação dos colegas de trabalho.

## **O ASSÉDIO SEXUAL**

O assédio sexual é uma prática que se caracteriza por uma relação desigual de poder, em que um dos elementos da relação penaliza o outro, caso a vítima não se submeta às práticas sexuais impostas pelo agressor. Não se constitui em um convite indelicado, que produz embaraço, pois um convite pode ser recusado; na prática do assédio sexual, o sexo é usado como um castigo que está sendo imposto e não um convite ao prazer. Ele pode se manifestar sob a forma física, verbal ou não verbal.

De acordo com Dias (2008b, p. 13),

o assédio pode se dar na forma de “comportamentos como conversas indesejadas sobre sexo; anedotas ou expressões com conotações sexuais; contacto físico não desejado; solicitação de favores sexuais; pressão para ‘encontros’ e saídas; exibicionismo; voyeurismo; criação de um ambiente pornográfico; abuso sexual e violação, entre outros comportamentos.

Assim, podemos afirmar que o assédio sexual se dá entre homens e mulheres não pela questão do sexo biológico (masculino *versus* feminino), mais sim pelo poder de um sobre o outro, ou seja, essa prática não se refere ao sexo, mas às expectativas de papéis sociais culturalmente construídos. Também não deve ser considerada uma relação gratificante, ao passo que o submisso deve pagar com sexo ao assediador para que este não o prejudique. A prática prejudica o rendimento profissional, além de humilhar, insultar e intimidar a vítima. Vale ressaltar que as vítimas preferenciais do assédio sexual são as mulheres e, geralmente, são homens que as assediam – embora haja também assédio no campo homoafetivo.

Como já citado anteriormente, o conceito de assédio moral não é unânime, assim cada autor considera de maneira diferente os limites do assédio moral e do assédio sexual. Hirigoyen (2001; 2002) define claramente que o assédio sexual e o assédio moral são fenômenos distintos, porém, é frequente a passagem de um a outro, mesmo havendo uma diferença conceitual entre eles. Já Freitas (2001) afirma que o assédio sexual é uma das facetas do assédio moral. Em uma pesquisa realizada por Barreto (2005), a autora afirma que o assédio sexual constitui uma porta de entrada para o assédio moral.

Como se pode observar, os conceitos de assédio moral e sexual divergem de muitas formas entre os autores, tornando-se difícil um consenso geral sobre os dois conceitos, o que implica também uma dificuldade de identificação e de qualificação das práticas de assédio no cotidiano das organizações. Para aprofundar nossa discussão e contribuir para um melhor entendimento das diferentes modalidades de assédio, vejamos agora, e em síntese, o que a literatura nos apresenta sobre os diferentes tipos de assédio.

## TIPOS DE ASSÉDIO

Muitas vezes, o assédio moral no trabalho parte do superior para um ou mais subordinados, já que o que caracteriza tal assédio são as relações de poder desiguais. Porém, não podemos nos esquecer de que outros aspectos como a exposição de forma repetitiva e prolongada a situações humilhantes e constrangedoras também caracterizam o assédio moral. Assim, Barreto, Freitas e Heloani (2008), baseados em um estudo de Hirigoyen (2001; 2002) caracterizam basicamente três formas de assédio no ambiente de trabalho: do tipo horizontal; do tipo vertical ascendente e do tipo vertical descendente.

Como explicam os autores supracitados, o assédio na forma horizontal ocorre quando um colega é agredido por outro que se encontra na mesma condição ou posição hierárquica, ou seja, nivelados do ponto de vista da autoridade, da responsabilidade e do poder. Alguns grupos de trabalho tendem a ter dificuldades em relação às diferenças dos indivíduos; assim, em algumas situações de trabalho, essas distinções podem desencadear agressões que, aos poucos, podem configurar-se um assédio moral. Pessoas com diferentes níveis de escolaridade, de culturas, de etnias, de faixas etárias, de religião, de preferências políticas, de



classes socioeconômicas e de deficiências são exemplos de indivíduos que podem ser vítimas de assédio, por destoar de um grupo de trabalho nivelado ou, de certa forma, homogêneo em sua maioria. Outro exemplo seria também de mulheres que passam a integrar grupos majoritariamente masculinos – ou o contrário – e a chegada de homossexuais em grupos de pessoas heterossexuais.

Quando um superior é agredido por um trabalhador hierarquicamente subordinado, dizemos que esta forma de assédio é do tipo vertical ascendente. Esse caso é uma forma mais rara e acaba por ocorrer em situações mais pontuais, como por exemplo, quando um grupo tem expectativa de que um de seus integrantes receberá certa promoção e a vaga é ocupada por alguém de fora. Outra circunstância é de que profissionais expatriados que chegam à nova unidade para assumir uma posição hierárquica superior, em fusões ou aquisições mal conduzidas, em que um profissional de uma empresa acaba por chefiar um grupo remanescente da outra; ou também quando um trabalhador subordinado na hierarquia possui acesso aos pares de seu chefe ou ao chefe deste. Em todos estes exemplos a vítima depende da aceitação do grupo que o acolhe. Quando esta aceitação não ocorre, os membros do grupo podem intensificar rumores, fazer fofocas, injúrias, insinuações e ainda sabotar o trabalho do recém-chegado, dificultando a adaptação deste na organização e escondendo dele informações importantes para o bom desenvolvimento do trabalho desse funcionário.

O assédio do tipo vertical descendente ocorre quando um subordinado é agredido pelo superior – essa é a forma mais comum de assédio. Esse fato costuma ocorrer em estruturas muito hierarquizadas, em que os superiores possuem grande poder, ficando assim impunes por suas ações. A violência pode se dar de forma verbal ou física, além de ocorrer uma alteração negativa das condições de trabalho e chantagens permanentes sobre demissão. Vale ressaltar que esse tipo de assédio também pode dar origem ao assédio sexual, e que a resistência a uma tentativa de assédio sexual pode gerar o assédio moral.

Já no caso de assédio sexual, de acordo com Dias (2008b), além de ser caracterizado pelas relações desiguais de poder, envolve uma questão sexual. Dessa forma, um assediador pode ser definido como uma pessoa que possui autoridade para afetar o emprego do outro, ou seja, alguém que possui poder sobre a permanência da vítima no trabalho, podendo ser um superior ou até mesmo alguém do mesmo nível hierárquico. A troca de serviços sexuais, como afirma a mesma autora, ocorre então para que o assediado não corra o risco de não ser promovido e/ou despedido, já que o assediador possui poder para promover, contratar e despedir a vítima. Assim, constata-se novamente a questão da relação de poder presente no contexto, em que o assediador pode obter benefícios ou impor privações diversas à sua vítima no ambiente de trabalho.

Como já dito, a maior parte das pessoas que pratica o assédio sexual são homens, e quase sempre eles veem o seu estatuto patriarcal reforçado, já que está enraizada na sociedade a ideia de que o homem teria uma posição superior à da mulher – ou seja, praticando o assédio, consequentemente, reforçam seu lugar de poder. Assim, Dias (2008b) relata que nas organizações de trabalho de um modo geral, mulheres jovens, solteiras, divorciadas, celibatárias, mães solteiras, são comumente mais afetadas pelo assédio sexual. A mesma autora também afirma que mulheres com um alto nível de instrução e certo poder na empresa também são encaradas como ameaças pelos assediadores e, portanto, também possuem maior

probabilidade de sofrer assédio sexual. Por fim, mulheres que trabalham em empresas que promovem desigualdade e discriminação, onde a grande parte dos trabalhadores é homens – também estão expostas ao risco de se tornarem vítimas de assédio sexual. Vale ressaltar que essa autora também afirma que as chances de ser vítima dessa prática aumenta para quem trabalha no período noturno.

## **LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO MORAL**

Em procedimento de pesquisa para identificar a existência de legislação, entendemos que com relação à prática do assédio moral, não existe ainda no Brasil uma lei de âmbito federal que o criminalize. Apenas se tem aprovada uma lei que veda empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) a empresas que tenham prática de assédio moral. Vale ressaltar que existem vários projetos de lei tramitando no Congresso Nacional, mas como ainda não existe uma lei federal, os juízes do trabalho têm se apoiado em leis estaduais e municipais para julgar esses tipos de casos.

Outro dado interessante é o de que foi aprovado o Projeto de Lei nº 4.326, de 2004, que criou o Dia Nacional de Luta Contra o Assédio Moral. Tal comemoração deve se dar anualmente no dia 02 de maio, e deverão ser realizadas atividades que tenham por finalidade o combate à prática do assédio moral em órgãos da Administração Pública. Esse projeto já deve ser considerado um grande passo no âmbito federal, já que as ações desenvolvidas nesse dia têm o intuito de conscientizar os trabalhadores sobre a prática do assédio.

No contexto do Estado de São Paulo, a Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, veda o assédio moral no contexto da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. O texto da lei afirma que quando um trabalhador é submetido a situações repetitivas de humilhação ou a condições de trabalho que violem a sua dignidade, tais práticas são consideradas assédio moral. Se constatado o assédio, o agressor pode vir a ser punido com advertência, suspensão ou demissão.

Ainda nesse âmbito, o Estado de São Paulo também possui a Lei nº 13.036, de 29 de maio de 2008, que instituiu o Dia Estadual de Luta contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho. Tal data também é comemorada no dia 2 de maio, como instituiu a Lei nº 4.326, já citada. O texto dessa lei não afirma se devem ser desenvolvidas atividades de conscientização nesse dia. Vale lembrar que há também muitas cidades que possuem leis municipais aprovadas que são contra a prática do assédio moral.

## **LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO SEXUAL**

No Brasil, a criação de uma legislação que pune o assédio sexual se deu de forma atrasada em relação a outros países, como por exemplo, os Estados Unidos – que foi o primeiro país a criminalizar este tipo de conduta, em meados da década de 1970. Entre outros países que consideram o assédio sexual como uma prática criminosa estão Espanha, Portugal, Itália e França. Vale ressaltar que todos estes países criaram suas legislações na década de 90. Aqui no Brasil, a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, introduziu no código penal a tipificação do crime de assédio sexual, a saber:

Art. 216-A. Constranger alguém, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior

Laila Guzzon Hussein; Natália Furlan; Mário Lázaro Camargo; Edward Goulart Junior; Marianne Ramos Feijó. Os assédios moral e sexual, saúde do trabalhador e o papel do psicólogo organizacional e do trabalho. 22

hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função: pena - detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos (BRASIL, 2009, p. 34).

Convém mencionar que antes da criação desta lei não havia punição específica para a prática. Assim, esta é considerada uma evolução da legislação brasileira, pois antigamente este tipo de conduta era enquadrado como crime de constrangimento ilegal, em que a pena era consideravelmente menor para o agressor – de três meses a um ano de detenção ou multa. Porém, segundo Dal Bosco (2001), mesmo essa lei sendo um avanço para a legislação do país, há críticas sobre ela, afirmando que seu texto é considerado incompleto e mal elaborado.

A mesma autora afirma que essas críticas sobre o texto do artigo 216-A se referem, primordialmente, aos “vazios” deixados pela lei, posto que não incluem situações comuns, como por exemplo, a questão do assédio sexual por pastores ou por padres (em relação a fiéis), por professores em ambientes de sala de aula ou em grupos de estudo e pesquisa (em relação a alunos), já que o texto da lei se refere exclusivamente à superioridade hierárquica ou ascendência em razão de exercício, cargo ou função em contextos de emprego, ou seja, nos contextos organizacionais.

Nesse sentido, no Brasil a prática do assédio sexual poderia ser chamada de assédio sexual laboral, ao passo que existe apenas nas relações de trabalho (juridicamente), por causa das particularidades já citadas. Assim, podemos afirmar que existem diferentes formas de se considerar o assédio – os Estados Unidos tratam do assunto nas leis civis de igualdade, enquanto no Brasil a questão é tratada no âmbito trabalhista – e que apesar do país ter dado um grande passo, muito ainda deve ser feito para que ocorra uma diminuição da prática e devida punição aos agressores.

## **OS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL EM OUTROS PAÍSES**

A prática do assédio, de forma geral, não é um problema de determinados países, mas sim um fenômeno global. Outras nomeações e condutas são adotadas ao redor do mundo para tratar dos casos de assédio. Esse tópico tem o intuito de apontar algumas diferenças de como o assédio sexual e o assédio moral são considerados em outros países.

Segundo Oliveira (2003), nos Estados Unidos, o assédio sexual é mais conhecido como discriminação sexista. Qualquer conduta que ameace o emprego de uma pessoa, direta ou indiretamente, com o intuito de criar um ambiente de trabalho intimidante ou hostil é caracterizado como assédio sexual. Esse país é conhecido por suas leis severas e, desse modo, vários comportamentos, como contar uma piada com conotação sexual ou tocar uma pessoa, se interpretados de forma errônea, podem ser considerados como assédio sexual, tornando-se objetos de processos judiciais.

Na França, o assédio sexual é reconhecido apenas entre trabalhadores de níveis hierárquicos diferentes (OLIVEIRA, 2003). Assim, no direito francês, a vítima não encontra amparo se o caso de assédio acontecer em pessoas do mesmo nível hierárquico. Nesse país o assédio é reconhecido como uma violação da dignidade humana, sendo caracterizado por condutas onde há abuso de autoridade, com o intuito de obter serviços sexuais. Pela lei francesa, se condenado, o abusador pode pegar até três anos de prisão e ter de pagar multa.

No caso de Portugal, Marcelino (2013) diz que o país não possui legislação que criminalize diretamente o assédio sexual, mas os atos que o constituem, como ameaças e coerção, já são criminalizados. Dessa forma, o governo português afirma que não há necessidade de se criar uma lei que puna a prática do assédio sexual, já que o fenômeno está enquadrado na Constituição do país. A ex-secretária do Estado de Igualdade no XVIII Governo Constitucional em 2007, Elza Pais, afirmou que no futuro, quando forem definidas novas medidas e estratégias, é possível que, para se combater o fenômeno com mais eficácia, novos enquadramentos jurídicos sejam definidos.

No caso do assédio moral, o fenômeno é conhecido ao redor do mundo também de diversas maneiras. Oliveira (2003) diz que nos países escandinavos, na Itália e na Alemanha, a prática é conhecida como *mobbing*; já na França, é conhecido como *harcèlement moral*; enquanto nos Estados Unidos e na Inglaterra o fenômeno é tratado como *bullying*. Assim, diversos países, cada um a sua maneira, buscam modos de proteger seus trabalhadores por meio da formulação de leis que coíbam os agressores, fazendo-os pagar pelos danos que causam às vítimas. Ainda há muito que se estabelecer, mas existem vários projetos de lei sendo votados – em alguns deles com maior facilidade e em outros, nem tanto. Tomamos como exemplo os países abaixo.

Na Suécia, onde foram feitos os primeiros estudos a respeito do tema, há um ordenamento jurídico exclusivo para essa finalidade. Como a ocorrência de suicídios era alta, criou-se a Lei Básica de Proteção contra Riscos Laborais publicada no *National Board of Occupational Safety and Health* – Código de Conduta de Medidas.

O Reino Unido não possui legislação específica, sendo o *Protection from Harassment Act* (1997) o instrumento jurídico de proteção a qualquer conduta agressiva. Mesmo não tendo especificidade, ele prevê a questão legal e indenizatória, além de possibilitar também acordo entre as partes envolvidas. Qualquer descumprimento leva a questão à justiça criminal.

Portugal, por sua vez, possui um Projeto de Lei denominado Proteção Laboral contra o Terrorismo Psicológico ou Assédio Moral, que aponta para a ação preventiva como obrigatória e institui a anulabilidade dos atos e efeitos decorrentes; ademais, o artigo 24 do Código de Trabalho, de 1º de dezembro de 2003, pune qualquer tipo de humilhação e discriminação, componentes básicos do assédio moral.

Na Itália, o Código Civil possui artigos (2.087, 2.103 e 2.059) que protegem a integridade física e psicológica dos trabalhadores; no caso de assédio, não há nada específico formulado, mas os cidadãos não se sentem desamparados. A Instância de Conciliação é uma opção para partes envolvidas se acertarem.

O Uruguai tem um Projeto de Lei (“Faltas Laborais Graves”, de 12 de abril de 2000) para atos que caracterizam assédio moral e prevê responsabilidade solidária caso não se comprove que a organização de trabalho realizou algum tipo de prevenção e, também, protege o trabalhador que não pode ser mandado embora após realizar denúncia.

A Constituição Espanhola, parecida com a do Brasil, expressa respeito à dignidade da pessoa e repúdio a qualquer tipo de tortura ou de maus-tratos. Vale ressaltar que o Código Penal espanhol também é uma ferramenta de proteção.

O Chile tem intenção de introduzir no Código Laboral um dispositivo relacionado ao assédio moral que, além de punir, prevê benefícios tributários a empresários que mostrarem agir de modo preventivo, para que tais ações não ocorram. A Costa Rica também tem seu Projeto de Lei, exigindo responsabilidade responsiva, suporte e proteção aos trabalhadores atingidos.

Os Estados Unidos utilizam como principal instrumento os Atos dos Direitos Civis de 1964 (*Civil Rights Act*), que proíbe qualquer discriminação no trabalho, por raça, cor, origem ou sexo. Não há uma legislação específica, mas em analogia com as leis já existentes, o problema é resolvido.

A Alemanha não tem nada construído especificamente para o assédio moral, mas se mostra protetora ao elaborar uma jurisprudência empática às vítimas da violência laboral. A Suíça, por sua vez, possui projeto de lei que visa a abordar o assédio moral. Contudo, parlamentares defendem que isso não é necessário já que as vítimas podem se resguardar por meio das legislações civil, trabalhista e penal já existentes.

Como se pode constatar, o assédio moral e o sexual recebem atenção jurídica em diversos países, cada um à sua maneira, mas todos buscando evitar essas práticas, punindo os infratores e defendendo os trabalhadores vitimados. Essa preocupação advém, sobretudo, dos já constatados prejuízos à saúde do trabalhador decorrentes da prática de assédio e do também entendimento, por parte do Estado, do quão é custosa a atenção à saúde do trabalhador que, licenciado do contexto organizacional e em processo de tratamento, passa a viver um período de tempo – às vezes longo – à custa dos programas previdenciários.

## **PREJUÍZOS: À SAÚDE DO TRABALHADOR, À ORGANIZAÇÃO E À SOCIEDADE**

Os prejuízos decorrentes do assédio moral e assédio sexual dentro das organizações têm provocado danos nas diversas esferas sociais. O problema se instala e vai crescendo sorrateiramente, afetando indivíduos, organizações e a sociedade em geral, pois com a ausência de legislação/criminalização do assédio gera-se a percepção de impunidade, absorvida pela cultura como algo normal ou próximo do aceitável.

De acordo com Elgennen e Vercesi (2009), os trabalhadores são acuados de maneira a se sentirem profissionais incapacitados, pressionados e desestimulados, necessitando de cuidados dispendiosos como atendimento psicológico/psiquiátrico, defesa de advogados, utilização de remédios, além da perda da renda mensal por afastamento ou desligamento de seu trabalho. A vida é afetada por inteiro, pois a partir destes problemas tudo que está ligado ao sujeito assediado também acaba sendo afetado – por exemplo, a relação familiar pode sofrer séria desestruturação e fragilização.

Quanto às organizações, enquanto não assumirem uma posição firme em relação à situação, expondo as consequências negativas a que os assediadores serão submetidos, cada vez mais perderão espaço no mercado, diminuindo sua credibilidade frente a trabalhadores,

fornecedores e consumidores. Há que se ressaltar sobre este último ator – o consumidor brasileiro – o fato de que ainda não se apropriou suficientemente dos conceitos de responsabilidade social e ambiental ou mesmo de justiça organizacional, ou seja, ainda não inclui como elemento partícipe de seu processo de escolha (por exemplo, no momento da decisão pela compra de um dado produto ou contratação de serviços), o fato da organização (produtora do bem ou prestadora do serviço) ser ou não certificada ou conhecida por suas ações nestas áreas (FIUZA, 2010; ASHLEY, 2005). Assim, à medida que a cultura de consumo for sendo ressignificada, em especial no Brasil, assistiremos as organizações de trabalho ganhando novos motivos e indicadores para se reorganizarem em termos de políticas de gestão de pessoas, posto que consumidores mais conscientes e seletivos, passarão a exigir mais do que a qualidade do produto ou do serviço, passarão a buscar informações sobre seus processos de produção e quão neles, foram postas em prática ou não, ações de responsabilidade social e ambiental, de justiça organizacional, de cuidado com a saúde do trabalhador, etc. (KARKOTLI, 2006).

Nessa mesma direção, Cassito (2003, apud ENGENNENI; VERCESI, 2009) argumenta que os processos como alta rotatividade, desmotivação, absenteísmo e gastos com falhas cometidas acabam por prejudicar a própria organização, diminuindo significativamente suas chances de crescimento e desenvolvimento. As organizações que não se mostrarem dispostas a enfrentar e a conscientizar seu quadro de trabalhadores a respeito do assédio sairão em desvantagem sempre, pois ao não proporcionar um ambiente saudável de trabalho – pelo contrário: insalubre – seus trabalhadores não terão um desempenho qualitativo, além de demonstrarem falta de responsabilidade social.

Há, sobretudo, muitas implicações do assédio sexual na vida da pessoa assediada. Na esfera individual os prejuízos ocorrem tanto em nível de sua condição física quanto psicológica. De acordo com Koss et al. (1994, apud DIAS, 2008b), são relatadas perdas relativas a autoestima e a autoconfiança, assim como depressão e aparecimento de comportamentos autodestrutivos. Para os autores, sentimentos de desânimo e abandono, além de reações emocionais como medo, ansiedade e irritabilidade também ocorrem com essas vítimas. A pessoa que é assediada também se isola socialmente, diminuindo assim a motivação para o trabalho e, conseqüentemente, a qualidade do seu desempenho profissional.

No nível organizacional, a prática do assédio sexual tem conseqüências sobre todos que ali trabalham. Como a vítima do assédio pode ter problemas de saúde que a impedem de ir trabalhar, os níveis de absenteísmo individual e organizacional se tornam mais elevados e sua capacidade produtiva diminui – individual e, conseqüentemente, organizacional – fazendo com que a expectativa de carreira da pessoa na organização se torne prejudicada; a conseqüência de tudo isso muitas vezes é o desligamento da vítima de seu posto de trabalho. De acordo com a União Européia (2005, apud DIAS, 2008b), os trabalhadores que acabam por testemunhar o assédio também enfrentam conseqüências negativas, já que eles possuem conhecimento de que essa prática ocorre, assistindo assim à degradação das relações interpessoais e de seu ambiente laboral como um todo. Os próprios empregadores correm o risco de ver sua organização ficar com uma publicidade negativa perante a comunidade de sua inserção e de que aconteçam implicações ou sanções jurídicas se o trabalhador assediado fizer valer seus direitos, como por exemplo, optando por entrar com uma ação criminal contra o agressor (o que pode tornar a organização responsável solidária no processo) e o caso vir a

público. Nesse sentido, podemos postular a existência de efeitos colaterais e secundários relacionados ao assédio moral e ao assédio sexual atingindo um número relativamente grande de pessoas, dentro e fora da organização de trabalho.

As consequências negativas para a esfera social acabam sendo as mesmas para o assédio moral e o assédio sexual. Elgenni e Vercesi (2009) dizem que com essas práticas a sociedade perde trabalhadores ativos que poderiam contribuir para seu crescimento, transformando-os em mais um custo a todos. Os afastamentos, as demissões e os altos níveis de absenteísmo ocasionados aumentam os gastos públicos com hospitalizações, indenizações, aposentadorias antecipadas e previdência social, fazendo com que recursos sejam destinados a isso – em vez de fomentarem a educação, a saúde e outras benfeitorias.

Assim, quanto maior for a atenção despendida em prol da erradicação deste problema, maior será a possibilidade de uma sociedade produtiva para consigo mesma, além da evitação de manutenção do círculo vicioso e perverso que as duas formas de assédio representam para as instâncias aqui citadas.

## **O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO FRENTE AO FENÔMENO DO ASSÉDIO**

Conforme consta em documento redigido pelo Conselho Federal de Psicologia, o Psicólogo Organizacional e do Trabalho:

atua individualmente ou em equipe multiprofissional, onde quer que se deem as relações de trabalho nas organizações sociais formais ou informais, visando a aplicação do conhecimento da Psicologia para a compreensão, intervenção e desenvolvimento das relações e dos processos intra e interpessoais, intra e intergrupais e suas articulações com as dimensões política, econômica, social e cultural (CFP, 1992, p. 3).

De forma mais específica e relacionada a nosso objeto de atenção neste tópico do artigo, queremos destacar ainda quatro itens do documento supracitado que demonstram de maneira objetiva e, postulamos, também de forma irrefutável, o papel e o compromisso do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no processo de enfrentamento das práticas de assédio moral e sexual, devendo, portanto, atuar em prol da formação dos trabalhadores no sentido de se tornarem aptos à identificação do problema e corresponsáveis no processo de prevenção, além de ser atribuído ao Psicólogo todo o conjunto de ações necessárias e suficientes para garantir que no contexto das organizações se presentifiquem qualidade de vida no trabalho e ações de promoção da saúde do trabalhador.

Portanto, o Psicólogo Organizacional e do Trabalho:

[...] 5 - Planeja, coordena, executa e avalia, individualmente ou em equipe multiprofissional, programas de treinamento, de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos. [...] 10 - Participa de programas educacionais, culturais, recreativos e de higiene mental, com vistas a assegurar a preservação da saúde e da qualidade de vida do trabalhador. 11 - Encaminha e orienta os empregados e as organizações, quanto ao atendimento adequado, no âmbito da saúde mental, nos níveis de prevenção, tratamento e reabilitação. 12 - Elabora diagnósticos psicossociais das organizações. [...] 16 - Desenvolve ações destinadas às relações de trabalho no sentido de maior produtividade e da realização pessoal dos indivíduos e grupos, intervindo na

Laila Guzzon Hussein; Natália Furlan; Mário Lázaro Camargo; Edward Goulart Junior; Marianne Ramos Feijó. Os assédios moral e sexual, saúde do trabalhador e o papel do psicólogo organizacional e do trabalho. 27

elaboração de conflitos e estimulando a criatividade na busca de melhor qualidade de vida no trabalho (CFP, 1992, p. 4).

A presença de uma equipe multiprofissional, com a participação de um Psicólogo Organizacional e do Trabalho, frente à problemática dos assédios moral e sexual nas organizações é primordial, pois ações concretas e complexas devem ser desenvolvidas para prevenir e reverter a situação, contribuindo assim para a construção de um clima organizacional saudável e a manutenção de uma boa qualidade de vida no trabalho. A prevenção é peça chave no processo de enfrentamento dos assédios moral e sexual nas organizações de trabalho, já que sempre é melhor trabalhar com elas em vez de esperar o problema tomar proporções maiores, ao ponto de causar sofrimento no trabalhador e, como consequência disso, tornar necessária e urgente a prática interventiva.

Atualmente, a problemática relativa à prática dos assédios moral e sexual e suas devastadoras consequências está inserida nas organizações de trabalho, mas de maneira velada. É preciso que haja, portanto, uma conscientização e maior esclarecimento sobre o assunto, pois existem pessoas que, não obstante o fato de se configurarem como vítimas, não sabem identificar ou qualificar o fato corretamente, tampouco tratam o assédio como problema vinculado ao contexto organizacional e de trabalho, optando pelo enfrentamento em âmbito exclusivamente pessoal. A maioria das organizações de trabalho sabe que isso é presente, mas não assume o problema, dificultando ainda mais sua prevenção ou banimento, pois quando há um claro posicionamento em relação a atitudes de assédio moral e sexual, os assediadores são inibidos e os assediados sabem melhor se defender, exigindo seus direitos.

Com a aceitação da existência do problema por parte da organização, o trabalho a ser desenvolvido pode ocorrer mais facilmente, permitindo que a equipe multiprofissional e o Psicólogo Organizacional e do Trabalho se mobilizem na direção do enfrentamento, primeiramente esclarecendo a todos sobre o que se entende por assédio moral e assédio sexual e, posteriormente, fortalecendo melhores práticas relacionais (de comunicação, de liderança, de convivência) no contexto da organização. De acordo com Martiningo Filho e Siqueira (2008, p. 29) “[...] alguns cursos podem tratar especificamente do assédio moral no trabalho, com a finalidade de clarificar o conceito e alertar os funcionários sobre os riscos associados a ocorrência do fenômeno no âmbito da organização”. O incentivo a canais seguros e transparentes de comunicação faz com que haja maior confiança entre trabalhadores e, consequentemente, favorece um ambiente prazeroso onde eles se sintam bem em realizar suas atividades e estabeleçam relações interpessoais mais produtivas e saudáveis.

O sentimento de segurança e proteção é muito importante, pois promove maior desenvolvimento dos trabalhadores, deixando-os mais livres e confiantes, o que por sua vez produz trabalhadores com maior poder de criação e produção de qualidade, portanto, mais comprometidos com o trabalho e com a organização. É imprescindível que as organizações enxerguem seu quadro funcional para além da produção de lucro, pois eles sim são o verdadeiro capital humano que dá vida às ideias das organizações, e se não forem preparados e incentivados de maneira mais humana, não vão poder contribuir para o crescimento da mesma. Martiningo Filho e Siqueira (2008, p. 28) afirmam que “faz-se necessário que a organização se preocupe em determinar normas claras sobre o assunto, pois os funcionários e gestores precisam saber exatamente qual é a posição da organização sobre o assédio [...]”.



A valorização do diálogo entre trabalhadores e destes com seus gestores deve ser incentivada, para que todos consigam se comunicar de maneira objetiva e respeitosa independentemente das pressões que o mercado exerce, já que este também é um grande assediador moral. Além do que, ações educativas devem ser realizadas junto aos gestores, para que estes saibam gerenciar de maneira correta seus subordinados, desenvolvendo suas melhores capacidades e conscientizando-os sobre suas posições na estrutura organizacional e o que elas exigem em relação à postura profissional e suas responsabilidades. Martiningo Filho e Siqueira (2008, p. 30) dizem que “as empresas têm de ir além do discurso da diversidade e começar a aceitar a diferença das pessoas como uma riqueza, pois ao recusarem as especificidades dos indivíduos estão desperdiçando criatividade e talento”. Postulamos ser papel e compromisso da Psicologia Organizacional e do Trabalho atuar em prol do desenvolvimento desses espaços de trabalho mais humanizados, onde as relações interpessoais pautam-se pelo reconhecimento e valorização da diversidade humana.

Penteado et al. (2011) afirmam que o Psicólogo Organizacional e do Trabalho deve atuar também juntamente à administração. Quando é realizado com os líderes e gestores um trabalho visando à mediação de conflitos e o desenvolvimento de lideranças participativas, constrói-se uma cultura organizacional que dificulta o aparecimento de casos de assédio. Nesse sentido, a SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (evento que boa parte das organizações de trabalho realizam anualmente com a participação dos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho), representa um bom espaço de apresentação e discussão dos temas assédio moral e sexual relacionados ao trabalho e seus respectivos prejuízos à saúde do trabalhador, sobretudo se consideramos o exposto por Barreto (2005) e Freitas, Heloani e Barreto (2008), ou seja, o fato de que os impactos sobre os níveis de atenção e concentração do trabalhador submetido à situação de assédio, potencializam sua vulnerabilidade ao risco de acidentes durante o exercício das funções laborais.

A criação de uma “Ouvidoria” é outra prática recomendável no processo de enfrentamento do assédio moral e do sexual em contextos organizacionais e que pode contar com a participação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho enquanto proponente e atuante em seu planejamento. Muitas organizações públicas e privadas tem-nas implantado com o objetivo de estabelecer um canal de comunicação seguro, confiável e sigiloso entre trabalhadores e gestores, ou entre usuários e profissionais em diferentes tipos de instituições, tal qual já se aplica com êxito em hospitais vinculados ao SUS – Sistema único de Saúde (CARVALHO, SANTANA; SANTANA, 2009).

Por meio da ouvidoria, um trabalhador ou usuário de um determinado serviço (público ou privado), pode registrar de forma sigilosa seus elogios ou críticas, fazer denúncias ou ainda dar sugestões de melhorias, etc. Por seu turno, a organização trabalha com as informações coletadas via ouvidoria, sempre de forma cuidadosa, de modo que as toma como indicadores no processo de gestão, utilizando-as, portanto, a título de diagnóstico da situação e no planejamento de ações pró-melhorias. Em relação às práticas de assédio, as ouvidorias ajudam muito no desenvolver de um trabalho mais completo (prevenção, identificação, controle), pois através delas é que os diversos casos de abuso dentro do ambiente organizacional chegam às instâncias devidas.

É fundamental que haja sigilo e respeito com as informações trazidas, cuidando para que sejam tomadas as atitudes cabíveis e legais para a proteção dos trabalhadores. Penteado et al. (2011) afirmam que quando os canais de comunicação da empresa são considerados imparciais e sigilosos os trabalhadores podem comunicar mais e melhor sobre os possíveis casos de assédio. Os mesmos autores ainda entendem que o Psicólogo Organizacional e do Trabalho pode se utilizar estes depoimentos como auxílio na propositura de intervenções, evitando possíveis casos de assédio ou seu agravamento.

De acordo com Guimarães e Rimoli (2006), o estabelecimento de planos preventivos, tanto de informação e formação como de implementação de adequados protocolos de ação, é a melhor forma de combate ao assédio, alterando o ambiente organizacional, com informações e prevenções:

[...] Protocolos de Ação. Estes Protocolos permitiriam orientar a abordagem dos seguintes aspectos: a) Criar uma cultura organizacional que minimize e evite o *mobbing*; b) Gerar estilos de gestão do conflito e de liderança participativos; c) Dotar as potenciais vítimas de instrumentos de comunicação formal do problema na organização; e d) Dispor de indicadores que circunscrevam a situação da organização com relação ao assédio psicológico, do mesmo modo dado aos acidentes de trabalho (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 189).

Evidentemente, uma mudança no ambiente organizacional é de extrema importância, e a maneira como esta gerencia suas ações determina a eficácia da mesma com relação ao assédio. Viitasara (2005, apud BRADASCHIA, 2007) define que a eficácia de prevenções realizadas pela organização deve evidenciar três aspectos: 1 - Prevenção primária: disponibilizar treinamentos para que as pessoas saibam lidar com situações de violência e como evitá-las. Dessa maneira pode ser possível reduzir as ocorrências, unir e fortalecer as pessoas assediadas para que o ambiente seja seguro a todos; 2 - Prevenção secundária: discricção relacionada ao incidente. Apenas os envolvidos devem ser notificados, evitando assim um clima desconfortável na organização; 3 - Prevenção terciária: a pessoa assediada deve receber suporte e assistência.

Outra estratégia passível de ser empregada pelo Psicólogo Organizacional e do Trabalho em associação à equipe multiprofissional e, preferencialmente, envolvendo representantes dos trabalhadores numa perspectiva de gestão participativa, com o objetivo de estimular mudanças organizacionais que evitem os assédios moral e sexual, é possibilitar a implementação de normas e valores que orientem ações dos trabalhadores e da organização. De acordo com Luna (2003, apud BRADASCHIA, 2007), algumas dessas normas e valores poderiam ser: 1 - Conhecimento por parte de todos do que são as práticas de assédio moral e sexual; 2 - Investigação dos problemas gerados por tal prática; 3 - Melhorar a forma de como a gerência aborda o conflito; 4 - Incluir trabalhadores e seus representantes na avaliação dos riscos e na prevenção do assédio; 5 - Garantir que a distribuição das normas e valores se dê em todos os níveis e 6 - Garantir que os empregados conheçam e respeitem as normas. Essa mesma autora ainda afirma que é necessário ter diretrizes claras com ações positivas que incluam aspectos como: garantir que a vítima se queixe sem represálias; explicar como realizar os procedimentos para abrir uma queixa formal; garantir o sigilo; indicar onde e como essas vítimas podem procurar ajuda, dando dados de organizações e pessoas que possam auxiliá-las.

Desta forma, Penteado et al. (2011) afirmam que o Psicólogo Organizacional e do Trabalho possui um papel de suma importância dentro do ambiente de trabalho. Realizando um trabalho que tem como objetivo a promoção da saúde mental dos trabalhadores e a qualidade das relações interpessoais na organização, esse profissional deve informar, conscientizar e assessorar a efetivação de políticas com vistas à ética nas relações interpessoais e de trabalho, prevenindo possíveis casos de assédio.

Outra ação que o psicólogo poderia desenvolver, de acordo com Penteado et al. (2011), seria a sugestão ou elaboração de um código de ética, esclarecendo os objetivos, a visão, os valores e a cultura organizacional para que o trabalhador saiba o que é esperado dele dentro do ambiente de trabalho. Assim, o profissional saberá quais são os comportamentos considerados aceitáveis e os que podem causar algum prejuízo, seja ele material, profissional, psicológico ou moral.

A partir do que foi apresentado até aqui, pode-se evidenciar que necessariamente todos os trabalhadores têm funções importantes a serem desempenhadas de forma que o assédio seja minimizado. O Psicólogo Organizacional e do Trabalho tem papel diferencial nessa questão, possuindo instrumentos para que mudanças significativas ocorram no contexto organizacional. Logo, trabalhar com a gerência e líderes, estimulando a cooperação, realizando treinamentos, pode ser uma maneira eficaz de ação, pois desenvolver um comportamento social assertivo, aperfeiçoamento profissional, respeito mútuo e tolerância auxiliam na prevenção do assédio nas organizações.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os assédios moral e sexual no ambiente de trabalho representam uma forma de violência que só recentemente está sendo enfrentada pelas organizações e pela sociedade, além de tomada como objeto de estudo pelas ciências sociais e da saúde. Contudo, o assédio moral e o sexual estão inseridos nos contextos organizacionais há muito tempo. Em decorrência disso, as pessoas envolvidas – tanto os agressores como as vítimas – podem não saber identificar suas formas de manifestação, características, qualificação e efeitos. As vítimas raramente procuram saber sobre seus direitos e sobre o assunto, já que se sentem, não raramente, humilhados e afetados em sua autoestima, além de não saberem como lidar com o problema e sobre quais a órgãos ou pessoas procurar para auxiliá-las nesse enfrentamento.

Alguns passos que representam avanços sobre a legislação brasileira relacionada a essa prática já foram dados, mas ainda não são suficientes. Em comparação com outros países, que adotaram leis mais rigorosas, as leis brasileiras não são profundas, atuais e tampouco eficazes. No caso do assédio moral, ainda não existe uma lei federal que o criminalize. Dessa forma, os magistrados que atuam nos processos em andamento, se embasam em leis municipais para condenar os culpados. Já no caso do assédio sexual, a questão é tratada no âmbito trabalhista, podendo ser também chamado de assédio sexual laboral, posto que, por causa de particularidades do texto da lei, como a correlação entre a prática do assédio e a situação de superioridade hierárquica ou ascendência em razão de exercício, cargo ou função no contexto de emprego do agressor em relação ao agredido, caracterizariam o crime.

Para o Psicólogo Organizacional e do Trabalho, inserido em contextos onde se presentificam ou não as práticas de assédio moral e sexual, é indispensável propor ações de caráter preventivo, conscientizando e esclarecendo os trabalhadores e gestores sobre qualquer questão que englobe o assunto. Os canais de comunicação, que devem ser confiáveis, são necessários para que os casos possam ser descobertos, investigados e denunciados, e para que as medidas de intervenção possam ser tomadas. É importante, portanto, uma abordagem integral por parte do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, envolvendo trabalhadores, líderes e gestores, facilitando assim a construção de uma cultura organizacional que não fomente casos de assédio. Assim, as relações entre os trabalhadores, independentemente dos cargos e posições na estrutura organizacional, devem ser foco da atenção e do trabalho do psicólogo.

Por fim, vimos que as consequências ou danos causados pelo assédio, tanto o moral quanto o sexual, são sistêmicos, afetando não somente o indivíduo, como também a organização e a sociedade. Promover mudanças no clima e na cultura organizacional, para que estes se tornem mais satisfatórios e saudáveis, devem ser ações de responsabilidade do Psicólogo Organizacional e do Trabalho e da equipe multiprofissional atuante no processo de gestão de pessoas, visando um melhor relacionamento interpessoal de forma geral. Assim, essas mudanças poderão evitar o aparecimento de casos de assédio, melhorando a qualidade de vida no trabalho, promovendo a saúde dos trabalhadores e estabelecendo relações interpessoais mais humanizadas, num contexto organizacional marcado pela presença da ética e justiça organizacionais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, G.A. O assédio sexual na visão do Direito do Trabalho. *Jus Navigandi*, Teresina, a.8, n.130, 2003. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/4476>>. Acesso em: 07 ago. 2015.

AMAZARRAY, M.R. *Violência psicológica e assédio moral no trabalho enquanto expressões de estratégias de gestão*. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/26083>>. Acesso em: 07 ago. 2015.

ASHLEY, P.A. *Ética e responsabilidade social nos negócios*. São Paulo: Saraiva, 2005.

BARRETO, M.S. *Uma jornada de humilhações*. [Dissertação]. Pontifícia Universidade Católica: São Paulo, 2000.

BARRETO, M.S. *Assédio moral: a violência sutil*. [Tese]. Pontifícia Universidade Católica: São Paulo, 2005.

BISPO, C. A. F. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. *Produção*, v.16, n.2, 258-273, 2006.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. *Assédio Moral no Trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção*. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf.txt?sequence=>

2>. Acesso em: 07 ago. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Assédio Moral e Sexual no Trabalho*. Brasília: TEM/ASCOM, 2009. Disponível em: <<http://www.eln.gov.br/opencms/export/sites/eletronorte/ouvidoria/assedioMoral.pdf>>. Acesso em: 07 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. Congresso Nacional. *Lei Nº 11.948*, de 16 de junho de 2009. Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article450>>. Acesso em: 07 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. Congresso Nacional. *Projeto de Lei nº 4.326*, de 2004. Dispõe sobre a criação do Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e outras providências. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article450>>. Acesso em: 07 ago. 2015.

CARVALHO, D.B.; SANTANA, J.M.; SANTANA, V.M. Humanização e controle social: o psicólogo como ouvidor hospitalar. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v.29, n.1, p.172-183, 2009.

CODA, R. Como está o Clima? *Programa de Profissionalização do Banco do Brasil: diferencial da competitividade*. Fascículo n. 15, Brasília: Banco do Brasil, 1998.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil: Contribuição do Conselho Federal de Psicologia ao Ministério do Trabalho para integrar o catálogo brasileiro de ocupações*. Brasília: CFP, 1992. Disponível em: <[http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr\\_prof\\_psicologo.pdf](http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf)>. Acesso em: 7 ago. 2015.

DAL BOSCO, M.G. Assédio sexual nas relações de trabalho. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 6, n. 52, 1 nov. 2001. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/2430>>. Acesso em: 7 ago. 2015.

DIAS, I. “Violência e gênero em Portugal”. In: *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia. Revista del seminário interdisciplinar de estudios de las mujeres*, n.3, Universidad de León, 2008a. p. 153-171.

DIAS, I. Violência contra as mulheres no trabalho. O caso do assédio sexual. *Sociologia, problemas e práticas*, n.57, p.11-23, 2008.

ELGENNENI, S.M.M.; VERCESI, C. Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, v.9, n.1, p.68-85, 2009.

FREITAS, M.E. Assedio moral e assedio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, v.41, n.2, p.68-85, 2001.

Laila Guzzon Hussein; Natália Furlan; Mário Lázaro Camargo; Edward Goulart Junior; Marianne Ramos Feijó. Os assédios moral e sexual, saúde do trabalhador e o papel do psicólogo organizacional e do trabalho. 33

FIUZA, G.D. Políticas de gestão de pessoas, valores pessoais e justiça organizacional. *Revista de Administração Mackenzie*, v.11, n.5, p.55-81, 2010.

FIUZA, G.D.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GUIMARAES, L.A.M.; RIMOLI, A.O. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v.22, n.2, p.183-191, 2006.

HIRIGOYEN, M.F. *Malaise dans le travail: harcelement moral: démêler le vrai du faux*. Paris: Syros, 2001. [Tradução brasileira: *Mal-estar no trabalho*. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002.]

KARKOLTLI, G. *Responsabilidade Social Empresarial*. Petrópolis: Vozes, 2006.

MARCELINO, J. DN Portugal. *Governo não planeia mudar lei em relação a assédio sexual*. Disponível em: <[http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content\\_id=1798925](http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content_id=1798925)>. Acesso em: 7 ago. 2015.

MARTININGO FILHO, A.; SIQUEIRA, M.V.S. Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. *Revista de Administração Mackenzie*, v.9, n.5, p.11-34, 2008.

OLIVEIRA, M.N. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. [Monografia]. Universidade Presbiteriana Mackenzie, Brasília, 2003. 59p.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, n. 4. Ginebra, 2004.

PENTEADO, A.C.M. et al. Liderança e Assédio Moral: a administração perversa do sentido do trabalho. *Psicologia para a América Latina*, n.21, 2011.

SÃO PAULO (Estado). Assembleia Legislativa. *Lei nº 13.036*, de 29 de maio de 2008. Institui o Dia Estadual de Luta Contra o Assédio Moral nas Relações de Trabalho. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article466>>. Acesso em: 7 ago. 2015.

\_\_\_\_\_. Assembleia Legislativa. *Lei nº 12.250*, de 9 de fevereiro de 2006. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article468>>. Acesso em: 7 ago. 2015.

SARAGOSSE, M.C. RFI Português. *França adota nova legislação sobre assédio sexual*. Disponível em: <<http://www.portugues.rfi.fr/franca/20120731-franca-adota-nova-lei-de-assedio-sexual>>. Acesso em: 7 ago. 2015.