

ASSÉDIO MORAL E SAÚDE MENTAL: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Ana Claudia Poite Hermenegildo

Rita de Cássia Ramos Louzada

INTRODUÇÃO

O trabalho é uma forma exclusivamente humana. Diferencia-se de operações realizadas pela natureza por causa de sua intencionalidade, ou seja, o ser humano transforma o material sobre o qual opera, e, além disso, imprime ao material o projeto que tinha em mente. O trabalho é condição necessária do intercâmbio material entre o homem e a natureza e, portanto, condição da vida humana. (MARX, 1999).

Por conta disso, vários autores afirmam que o trabalho ocupa também um lugar central na estruturação da identidade, é por essa via que realizamos nossos projetos de vida e sonhos (HIRIGOYEN, 2009). Para Dejours, citado por Bradashia (2007), a identidade raramente é produto de nós-mesmos, pois nós precisamos de sua confirmação através do olhar do outro.

Seguindo nessa linha consideramos, também aqui, o trabalho como um dos itens fundamentais na construção da identidade dos seres humanos, no nosso processo de socialização. É através do trabalho que nos dignificamos e somos inseridos em um círculo social, garantindo que sejamos reconhecidos por nossos pares. E é nas relações de trabalho, tão importantes para a construção identitária do ser humano, que encontramos a temática do presente artigo: o assédio moral.

Em uma pesquisa realizada na Suécia com 2.400 trabalhadores, Leymann (1996) encontrou 3,5% de pessoas sofrendo assédio moral. Através de um cálculo epidemiológico, com base neste estudo, estimou-se que 120.000 indivíduos sofrem assédio moral naquele país a cada ano, o que representa um risco individual de 25% de sofrer assédio moral durante a vida laborativa. No Brasil, Barreto (2005), em sua tese de doutorado, ouviu 42 mil trabalhadores de empresas públicas e privadas, organizações não governamentais, sindicatos e entidades filantrópicas e, dentre os trabalhadores entrevistados, mais de 10.000 afirmaram ter sido vítimas de humilhação ou constrangimento no ambiente de trabalho.

Mesmo sabendo que a perseguição aos trabalhadores sempre existiu no mundo do trabalho; é possível dizer que existe um crescimento exacerbado das patologias

decorrentes do assédio, nas sociedades contemporâneas (DEJOURS *apud* LANCMAN; SZNELWAN, 2008).

O assédio produz consequências importantes para a saúde dos trabalhadores, abrangendo sintomas psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais (FREITAS, 2007). Além disso, o assédio moral no trabalho resulta também em custos consideráveis para as empresas onde ocorre, com impacto causado pelo absenteísmo, baixa na produtividade e aumento na rotatividade de pessoal (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006). Apesar disso, no Brasil, o assédio moral, vem sendo estudado, sobretudo por juristas, havendo ainda escassez de estudos realizados dentro do campo da saúde mental. (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006).

Com base nesse cenário nos perguntamos: como tem sido abordado o assédio moral em sua articulação com a saúde mental, na literatura científica? Que referenciais teóricos têm sido utilizados? Que tipos de pesquisas têm sido produzidos em nosso meio?

Para tentar responder a essas perguntas delineamos uma pesquisa bibliográfica, pretendendo discutir os trabalhos produzidos no Brasil que envolvem a temática do assédio moral com relação à saúde mental. E, mais especificamente, esta pesquisa se propôs a: 1) conhecer o modo como esse assunto tem sido abordado e analisado na literatura científica em relação à saúde mental; 2) buscar fundamentação teórica para o entendimento do assédio moral a partir das peculiaridades brasileiras.

O ASSÉDIO MORAL

Assediar significa cercar, perseguir com insistência, importunar com tentativas de contato ou relacionamento sexual, segundo dicionários. Entretanto, o interesse deste trabalho recai sobre o assédio moral que ocorre nas relações de trabalho.

De acordo com Hirigoyen (2009) assédio moral no trabalho é: “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (p.17).

A Organização Mundial de Saúde define assédio moral no ambiente de trabalho como: “comportamento irracional, repetido, em relação a um determinado empregado, ou a um grupo de empregados, criando um risco para a saúde e para a segurança”

(FREIRE, 2008). Por sua vez, Piñuel y Zabala (*apud* GUIMARÃES; RIMOLI, 2006) afirma que o assédio moral tem por objetivo:

(...) intimidar, diminuir, humilhar, amedrontar e consumir emocional e intelectualmente a vítima, com o objetivo de eliminá-la da organização ou satisfazer a necessidade insaciável de agredir, controlar e destruir que é apresentada pelo assediador que aproveita a situação organizacional particular (reorganização, redução de custos, burocratização, mudanças drástica, etc.) para canalizar uma série de impulsos e tendências psicopáticas (p. 186).

MÉTODO

Ancorados nessas definições de assédio moral no trabalho e buscando atingir os objetivos deste trabalho, foi realizada uma revisão bibliográfica, que pode ser definida como “uma forma de pesquisa que utiliza como fonte de dados a literatura sobre determinado tema.” (SAMPAIO; MANCINI, 2007).

Os termos e palavras-chave definidos para o escopo desta revisão foram: assédio moral, assédio psicológico, assédio moral no trabalho. E as bases de dados consultadas incluíram LILACS, INDEX PSI, Base de Teses BVS-PSI, PEPSI, Bases de Teses da USP e UNICAMP. A busca de textos se limitou a estudos brasileiros. Após o levantamento dos estudos nas bases de dados, procedeu-se uma análise dos resumos dos trabalhos encontrados a fim de selecionar aqueles que faziam a articulação entre os temas assédio moral e saúde mental. Por último, foram analisadas as seguintes variáveis: ano de publicação, região da publicação, método utilizado na pesquisa, principais referenciais teóricos, termos/expressões utilizadas para referir assédio e a articulação assédio moral/saúde mental.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A literatura encontrada revelou que o binômio assédio moral no trabalho e saúde mental pode ser encontrado, nas bases estudadas, em dezesseis (n=16) trabalhos, entre os quais doze artigos publicados em periódicos científicos nacionais, três dissertações de mestrado e uma tese de doutorado, defendidas em universidades brasileiras.

Com relação ao ano de publicação, foi possível perceber que a defesa das dissertações e tese ocorreu a partir de meados dos anos 2000. O primeiro artigo encontrado na revisão foi publicado em 2004 (tabela 1 – em anexo).

No que se refere à região onde a publicação foi realizada, observamos que a maioria das publicações sobre essa temática concentram-se nas regiões sul e sudeste do país e fora dessas regiões só há publicações em Brasília. Destacamos também o fato de termos encontrados publicações em periódicos da área da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Quanto aos métodos de pesquisa utilizados, o estudo de caso tem destaque (tabela 2). Segundo Yin (*apud* ALVES-MAZZOTTI, 2006), o método do estudo de caso geralmente é utilizado quando as questões são do tipo “como” e “por que”, quando o controle que o investigador tem sobre os acontecimentos é reduzido e quando se trata de um fenômeno contemporâneo em um contexto natural, ou seja, na vida real e atual dos participantes da pesquisa. Além disso, defende que esse tipo de metodologia se faz necessária quando se trata de um estudo sobre um fenômeno social complexo, como o assédio moral. Outro tipo de desenho bem referido em nossa pesquisa foi o estudo teórico, ocupando o segundo lugar em frequência nos *designs* de pesquisa.

Quanto aos referenciais teóricos utilizados, nosso trabalho de revisão bibliográfica mostra que os principais autores são: Hirigoyen, Barreto, Leymann. Mesmo assim, a maior parte dos estudos utiliza mais de um referencial para abordar o assunto.

Soares (2006), por exemplo, cita as definições de assédio moral de Hirigoyen, Pinuel y Zabala, Abajo-Olivares, Olweus, Leymann, Guedes, Brodsky, Vartia, Bojorkqvist, Adams, Einarse, e ao analisá-las conclui que nenhuma é satisfatória, propondo, então, a seguinte definição:

O assédio moral no trabalho refere-se a um conjunto de ações violentas (de natureza psicológica e/ou física, infligidas, de maneira frequente, por um (a) ou mais trabalhadores (a) contra, principalmente um (a) outro (a) trabalhador (a), com o objetivo de isolá-lo (a), desestabilizá-lo (a) e/ou difamá-lo e, por fim, excluí-lo (a) do contexto de trabalho, podendo lhe causar consideráveis danos de natureza física, afetiva, cognitiva e/ou social (p.41).

Com a intenção de investigar as situações de assédio moral vivenciadas por um grupo de trabalhadores anistiados políticos da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, Ferreira *et al* (2006) e articulando a abordagem psicodinâmica com a psicossocial, percebem as consequências do assédio moral para o assediado, para a organização e para a sociedade. Na pesquisa foram definidos os seguintes temas (*a priori*) para análise: contexto de produção, dificuldades encontradas e sentimentos relacionados ao trabalho. A partir dos dados levantados nas entrevistas, foi realizada a análise de conteúdo, com base na metodologia de Bardin¹. As conclusões mostram que trabalhadores pesquisados sofreram assédio moral. Em relação à organização do trabalho, foi destacada a segregação dos trabalhadores a fim de reduzir o fluxo de informações entre eles, também foram percebidas condições físicas de trabalho adversas e a existência de constrangimentos, ameaças e humilhações aos trabalhadores.

Numa análise teórica, Mendonça, Torres e Zanini (2008) discutem conceitos de assédio moral e retaliação organizacional. O assédio moral é conceituado a partir das contribuições de Hirigoyen e o conceito de retaliação organizacional é definido como: “comportamentos negativos que ocorrem com o objetivo de punir a organização ou seus representantes, em resposta à injustiça social percebida.” (p.65). Adicionam que a retaliação organizacional tem origem nas trocas insatisfatórias entre chefias e subordinados e podem ser dirigidos a supervisores, colegas ou à própria organização. Examinando ambos os conceitos as autoras percebem que se trata de comportamentos negativos no trabalho e que variam a intensidade: no assédio moral é moderada ou fraca e na retaliação, é agressiva ou violenta.

Em seu estudo de natureza teórica Caniato e Lima (2008) sobre o sofrimento psíquico do homem no mundo do trabalho é debatido tendo como eixo de análise o assédio moral, segundo as abordagens de Hirigoyen e de Dejours. As autoras percebem que Hirigoyen e Dejours analisam o processo de trabalho e a espoliação do trabalhador com base conceitual os pressupostos teóricos da psicanálise. Contudo, há algumas diferenças. Hirigoyen entende esse processo como uma perversão do ego do agressor, priorizando o sofrimento da vítima. Já na visão de Dejours, o sofrimento é vivenciado tanto pela vítima quanto pelo agressor e a violência é entendida como consequência das

¹ Cf. Bardin, L. (1977). Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70.

estratégias de defesas, mobilizadas contra o sofrimento psicológico gerado pelo medo de ter medo. As autoras concluem, então, que Hirigoyen utiliza-se de uma abordagem individualizada, sob um ponto de vista psicopatológico e Dejours enfatiza as relações de poder e dominação tendo em vista o âmbito socioeconômico.

Cabe ressaltar aqui que uma das autoras mais citadas como referencial teórico é a médica brasileira Margarida Barreto que teve sua tese de doutoramento levantada no bojo da presente revisão. Segundo Caran (2007), a pesquisa de Barreto teve amplitude nacional e o objetivo de aprimorar o conceito de assédio moral e compreender as múltiplas determinações e dimensões de seu sentido em nosso país. O universo da pesquisa envolveu 42 mil trabalhadores de empresas públicas e privadas, governos e organizações não governamentais. Desses, 10 mil declararam já ter sofrido algum tipo de violência psicológica e humilhação no trabalho. Barreto adota como referencial teórico a psicologia sócio-histórica de Vygotsky e as reflexões sobre exclusão/inclusão elaboradas pelo NEXIN - Núcleo de Estudos da Dialética Exclusão/Inclusão Social da PUC/SP. A autora define assédio moral como atitudes, principalmente de superiores, frequentes no sentido de humilhar, desqualificar, perseguir, gerar constrangimentos a um trabalhador ou grupo de trabalhadores. A autora advoga que o assédio moral é uma modalidade sutil da violência com o objetivo de controle social que se manifesta em todas as regiões do país. Desse modo, o sofrimento gerado pelo assédio moral é um sofrimento ético-político porque é imposto socialmente e tem sua atuação nas emoções no sentido de debilitar moralmente e fisicamente o sujeito.

Já no que diz respeito aos termos utilizados nos estudos abarcados por essa revisão para se referir ao fenômeno estudado, as principais expressões foram assédio moral e *mobbing*. Essa última sempre quando o referencial teórico era o psicólogo sueco Leymann, um dos precursores dos estudos acerca do tema.

Alguns dos trabalhos levantados em nossa revisão bibliográfica trazem ao bojo de suas discussões a análise do termo ou expressão mais adequada para se referir ao fenômeno, preocupando-se em defini-lo, como veremos a seguir.

Guimarães e Rimoli (2006), por exemplo, buscaram delimitar teórica e conceitualmente o *mobbing*, avaliando os conceitos etológicos e psicológicos do mesmo, através de uma revisão bibliográfica. Conforme documento da *Royal Society for the Protection of Birds*, etologicamente, *mobbing* é definido como “ataque coletivo

direcionado a um alvo considerado perigoso” (*apud* GUIMARÃES e RIMOLI, 2006, p.184). No *mobbing* considerado pela Etologia, os indivíduos utilizam dos comportamentos de vocalizar, ameaçar à distância e até mesmo defecar e vomitar a fim de afastar os predadores. Já o conceito psicológico refere-se ao:

*Fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repita numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho (LEYMANN *apud* GUIMARAES; RIMOLI, 2006, p. 185).*

Assim, concluem que a relação entre o *mobbing* da Etologia e esse definido por Leymann é apenas morfológica. As autoras também caracterizam o “*mobbing*” como uma síndrome psicossocial multidimensional.

Ainda nessa discussão acerca da expressão adequada para designar o fenômeno, lembramos o trabalho de Vieira, Barros e Lima (2007) que, ao discutir o assédio moral sob a ótica do trabalho real, através de um estudo de caso, propõem o conceito de assédio psicossocial, pois esse vai além da individualidade, entendendo “o trabalho nas suas condições objetivas de realização como fatores intimamente associados aos conflitos” (p. 162).

Analisando a variável que trata da relação entre assédio moral e saúde mental observamos que nos estudos encontrados aparecem diversas consequências do assédio moral à vida de suas vítimas, entre sintomas psicopatológicos, psicossomáticos, psicossociais e comportamentais. A seguir, traremos um breve resumo dos principais estudos que abordam essa relação.

Elgenneni e Vercesi (2009) objetivaram analisar as implicações do assédio moral utilizando-se de um estudo de caso. Em suas conclusões, elas afirmam que há implicações individuais, sociais e organizacionais devido à alteração abrupta na forma de gestão da empresa. O assédio moral no trabalho não se trata, portanto, de um

problema de âmbito individual, tem relação com aspectos sociais e organizacionais. No nível individual, os autores perceberam modificações na personalidade, identidade e autoestima, comportamentos de risco, problemas conjugais e familiares. A empresa também sofreu consequências já que teve um funcionário licenciado por um longo período, arcando também com a queda na motivação, produtividade e criatividade no trabalho.

Em outro trabalho, Borsoi, Rigotto e Maciel (2009) discutiram o assédio moral a partir dos relatos de experiências de humilhações e de sofrimento de três trabalhadores de fábricas de calçados do Ceará, com histórias de acidentes e adoecimentos ligados à atividade laboral. De modo geral, os relatos demonstram trabalhadores que sofreram acidentes de trabalho e tiveram muita dificuldade ou não tiveram sua condição de acidentado reconhecida pelos médicos das fábricas nem por seus superiores e sofreram meses sem o tratamento adequado. Após o acidente passaram a sofrer inúmeras humilhações por não poder mais exercer suas funções como antes, estando em desacordo com as exigências da fábrica. Os trabalhadores reagiram de diversas formas, com sentimentos de raiva, revolta, decepção, tristeza e vergonha que eram sempre direcionados aos chefes, sem questionar as condições e a natureza do trabalho.

Jacoby *et al.* (2009), em seu estudo, analisaram como as pessoas que se consideraram vítimas de assédio moral relatavam sua experiência. Colheram relatos de dois profissionais de diferentes áreas. Comparando os elementos dos relatos das situações de assédio moral dos sujeitos da pesquisa, autores perceberam que as principais atitudes abusivas sofridas foram supervisão excessiva, exposição em reuniões, ameaças de demissão, tarefas além da capacidade do assediado, isolamento, deterioração das condições de trabalho, atraso de salário, acusações e hostilidade. Os sentimentos causados pelo assédio foram resumidos por revolta contra a injustiça, humilhação, vergonha, constrangimento e indignação. Além disso, foram detectadas diversas consequências à saúde física e psíquica dos assediados. A deterioração global no ambiente de trabalho foi vivenciada por ambos os sujeitos. Vale ressaltar que em um dos casos estudados o assédio moral ocorreu em um sindicato, instituição existente para defender os trabalhadores, o que demonstra que o assédio pode ocorrer em qualquer tipo de instituição.

Em outro estudo, Corrêa e Carreiri (2004) abordaram o assédio moral, através do relato de membros do sindicato do Poder Judiciário. Ao colocar questões abertas aos servidores acerca das consequências do assédio moral em saúde física e psicológica obtiveram o seguinte rol de respostas: estresse, instabilidade emocional, alopecia areata, insônia, alteração do sono, tristeza, ansiedade, angústia, diminuição da libido, depressão, sentimento de perseguição, pensamentos repetitivos que dificultam a concentração, sentimento de fracasso, baixa autoestima, falta de concentração, nervosismo. Os autores enfatizam que o órgão em questão, como um órgão público, deveria garantir os requisitos necessários para termos um Estado mais saudável, racional, democrático, transparente, justo e humano e, no entanto, vem adoecendo a sociedade seja na figura do servidor assediado seja a comunidade que é atendida pelo órgão.

Também realizando uma pesquisa em uma instituição pública - nesse caso uma Instituição de Ensino Superior da área de saúde de uma universidade estadual de São Paulo - Caran (2007) identificou, em sua dissertação de mestrado, a existência dos seguintes riscos psicossociais: sobrecarga de trabalho, carga mental intensa, estresse, pressão no trabalho, escassez de tempo, liderança inadequada, responsabilidade/falta de planejamento. A pesquisa também demonstrou que a pressão existente no trabalho afeta à saúde dos pesquisados. Sobre assédio moral os sujeitos declaram que essa é uma prática comum em seu ambiente de trabalho. Essa pesquisa foi um estudo transversal que utilizou a abordagem quantitativa não experimental com 62,79% dos docentes da instituição.

Ainda na expectativa de examinar os impactos do assédio moral à saúde mental dos trabalhadores, realçamos o trabalho de Freire (2008) que, ao discutir teoricamente o assédio moral como fator de risco à saúde física, mental e social do trabalhador, levando em conta dados da Organização Mundial de Saúde, relaciona os sintomas psicopatológicos, psicossomáticos e comportamentais que podem decorrer das situações de assédio moral. Os sintomas psicopatológicos citados são: todos os sintomas ou síndromes de ansiedade, depressão, mudanças de humor e irritabilidade; os sintomas psicossomáticos incluem todos os sintomas físicos que têm origem psíquica, como: hipertensão arterial, ataques de asma, enxaqueca, etc.; os sintomas comportamentais estão relacionados a reações agressivas, transtornos alimentares, aumento de consumo

de álcool e/ou drogas, aumento do tabagismo, disfunção sexual e isolamento social e os transtornos psiquiátricos são: depressão, transtorno do estresse pós-traumático, transtorno de ansiedade generalizada e transtorno adaptativo.

Também foram citados diversos sintomas físicos, afetivos, cognitivos e sociais na dissertação de mestrado de Soares (2006), a qual tinha por objetivo aclarar, a partir da análise das interações socioprofissionais, práticas de assédio moral no trabalho e as possíveis repercussões desfavoráveis que poderiam estar sendo acometidos os trabalhadores na divisão de finanças da empresa na qual foi realizada a pesquisa. Entre as implicações aos assediados, o pesquisador cita implicações físicas (cefaleias, transtornos do sono, enfermidades da pele e distúrbios cardiovasculares, em especial a hipertensão arterial), afetivas (apatia, irritabilidade, agressividade, crises de choro, depressão e sintomas correlacionados à síndrome de estresse pós-traumático), cognitivas (dificuldade de concentração, ‘bloqueio mental’) e sociais (danos às esferas conjugais e familiares e isolamento social).

Destaca-se a associação entre *mobbing* (expressão utilizada para expressar o fenômeno do assédio moral) e suspeita de transtornos mentais na pesquisa realizada por Guimarães *et al* (2005). Esses autores ao pesquisar 74 trabalhadores do gasoduto Brasil-Bolívia utilizando-se de questionários e escalas (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*, Questionário de Morbidade Psiquiátrica para Adultos (Q'MPA); Escala de *Coping* de Bilings & Moos (BMCS) perceberam uma prevalência alta de suspeição para transtornos mentais (30,9%) e também de *mobbing* (19,1%), apontando para a necessidade de medidas e intervenções apropriadas. Também consideraram significativa a associação entre *mobbing* e suspeição de transtornos mentais, já que aquele pode contribuir para esse último.

Outro estudo encontrado foi o de Oliveira, Mizuguchi e Tanji (2007) que relaciona liderança autoritária de enfermeiros e sintomas de assédio moral nos técnicos e auxiliares de enfermagem liderados por aqueles. Concluindo que a liderança autoritária faz com que seus liderados sofram profundamente. As autoras consideram esse sentimento como resultado de uma situação de sujeição a um estresse prolongado, o que foi associado ao assédio moral no que tange sua sistematização ao longo do tempo. As manifestações reveladas pelos sujeitos da pesquisa foram sintomas de

depressão, o que pode trazer consequências negativas ao comportamento social dos sujeitos.

Em sua dissertação de mestrado Garbin (2009) analisou os discursos sobre assédio moral em três jornais de grande circulação no estado de São Paulo, entre os anos de 1990 e setembro de 2008. Para a autora a análise da produção jornalística acerca do assédio moral possibilita a percepção de que a mídia ocupa lugar central na construção das representações sociais. Foram encontradas noventa e uma matérias jornalísticas. A autora, a partir da análise desse material, relacionou os seguintes sintomas psicopatológicos ligados ao assédio moral: reações de ansiedade, apatia, reações de esquiva, problemas de concentração, humor deprimido, reações de medo, flashbacks, hiperexcitabilidade, insônia, insegurança, irritabilidade, mudanças de humor, pesadelos recorrentes, pensamentos intrusivos, falta de iniciativa, melancolia, labilidade afetiva. Além disso, foram encontrados os seguintes sintomas psicossomáticos: hipertensão arterial, ataques de asma, palpitações, distúrbio coronariano, dermatite, perda de cabelos, cefaleia, dores musculares e articulares, perda de equilíbrio, enxaqueca, epigastralgia, úlceras estomacais e taquicardia. E também os seguintes sintomas comportamentais: reações auto e heteroagressivas, distúrbios alimentares, aumento do consumo de álcool e outras drogas, aumento do tabagismo, disfunções sexuais e isolamento social.

A fim de sistematizar as diversas implicações à saúde mental dos trabalhadores assediados moralmente, organizamos um rol dos itens encontrados na pesquisa bibliográfica (tabela 3). Trata-se de consequências variadas que abrangem um universo muito grande de sintomas. A percepção dessa amplitude e variedade de consequências nos permite compreender bem o alcance que o assédio moral pode ter na vida do sujeito assediado. Entre os sintomas psicopatológicos citados nas pesquisas destacam-se: ansiedade, depressão e relacionados à instabilidade emocional e mudanças de humor. Vale ressaltar que sintomas como esses podem acarretar diversos transtornos psiquiátricos. Entre os transtornos psiquiátricos ansiosos figuram, no DSM-IV (Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais): agorafobia, ataque de pânico, transtorno de pânico, fobia específica, fobia social, transtorno obsessivo-compulsivo, transtorno de estresse pós-traumático, transtorno de estresse agudo, transtorno de ansiedade generalizada. E, entre os transtornos de humor: Transtorno Depressivo Maior,

Transtorno Distímico, Transtornos Bipolares, além dos Episódios de Humor: Episódio Depressivo Maior, Episódio Maníaco, Episódio Misto, Episódio Hipomaníaco. Vemos, então, que os trabalhadores que sofrem assédio moral estão apresentando sintomas relacionados a sérios transtornos psiquiátricos.

Embora estejamos atentos a isso, dividimos com Garbin (2009) a opinião que ao destacar repercussões à saúde pode-se reforçar uma compreensão individualizante do fenômeno, atribuindo ao próprio assediado a responsabilidade por seu adoecimento ao descolá-lo do processo sócio- histórico envolvido nas relações de trabalho. Certamente não é essa nossa intenção aqui.

O assédio moral no trabalho, como dito anteriormente, além das inúmeras consequências à saúde, também repercute no ambiente de trabalho e na vida social do assediado. Em relação às repercussões no trabalho, podemos citar os exemplos oferecidos por Garbin (2009): situações de isolamento, aumento dos acidentes no trabalho, desqualificação, transferências e demissões.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O percurso dessa pesquisa deu-nos a possibilidade de conhecer o modo como esse assunto tem sido abordado e analisado na literatura científica em relação à saúde mental; quais referenciais teóricos vêm sendo utilizados e quais são as principais conclusões que se tem chegado.

O fenômeno do assédio moral tem implicações amplas, inclusive os autores evidenciaram que esse fenômeno tem múltiplas e diversas consequências na vida dos trabalhadores assediados assim como para as empresas e a sociedade em geral. Tendo em vista as dimensões envolvidas no processo de trabalho, não nos surpreende que um fenômeno que se desenvolve nesse emaranhado de relações, como o assédio moral, tenha todas essas influências.

Percebeu-se também que os termos mais utilizados nos estudos para designar as situações de assédio moral foram assédio moral e *mobbing*, com referenciais teóricos diferenciados, o que dificulta a comparação entre estudos.

A análise dos estudos selecionados deixa claro que o assédio moral pode ocorrer em qualquer contexto organizacional seja uma fábrica, uma instituição de ensino superior, uma empresa privada, um órgão público ou mesmo um sindicato.

Com o presente trabalho, percebemos a relação assédio-saúde mental como tema em poucos trabalhos científicos em nosso país e os estudos existentes são recentes e concentrados em poucas regiões. Ainda não há uma definição uniforme para o assédio moral relacionado ao trabalho. As próprias características do fenômeno contribuem para a possibilidade de múltiplas definições ao afetar não só o indivíduo como também seu ambiente de trabalho, sua vida familiar e social.

Os estudos apontam para repercussões no indivíduo, sejam psicopatológicas, psicossomáticas e/ou comportamentais, com muitos e diversos sintomas. Assim, se faz mister que profissionais da saúde mental conheçam as dimensões envolvidas em uma situação de assédio moral relacionado ao trabalho. Dessa forma, caso encontrem uma situação de assédio, será possível compreender que não se trata de um problema restrito ao aspecto subjetivo, passível de solução através de psicoterapia ou acompanhamentos individuais. Dito de outra maneira: é importante que tenhamos clara a dimensão estrutural do assédio nas organizações e sejamos capazes de perceber que o problema guarda maior complexidade.

Considerando-se os diversos sintomas psíquicos resultantes de assédio moral no trabalho - e descrito nos estudos analisados - podemos perceber a necessidade iminente de novas pesquisas. E essas, certamente, trarão no âmbito da saúde mental, dados para subsidiar as práticas profissionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES-MAZZOTTI, A. J. Usos e abusos dos estudos de caso. *Cad. Pesquisa.* v.36, n.129, p. 2006. Disponível em www.scielo.br. Acesso em 23 ago. 2010.

ASSOCIAÇÃO PSIQUIÁTRICA AMERICANA. *Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais: DSM – IV*. Disponível em: virtualpsy.locaweb.com.br/dsm.php

BRADASCHIA, C. A. *Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção*. 2007. 230f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) EAESP, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do trabalho. In: Zanelli, J. C. (org.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004. Cap. 1, p 24-62.

- BORSOI, I. C. F.; RIGOTTO, R. M.; MACIEL, R. H. Da excelência ao lixo: humilhação, assédio moral e sofrimento de trabalhadores em fábricas de calçados no Ceará. *Cad. Psicol. Soc. Trab.*, São Paulo, v. 12, n. 2, dez. 2009. Disponível em <http://www.revistasusp.sibi.usp.br>. Acesso em 25 jul. 2010.
- CANIATO, A.M.P. e LIMA, E. da C. Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. *Cad. de Psic. Soc. do Trab.*, v.11, n.2, 2008. Disponível em: <http://pepsic.homolog.bvsalud.org/>. Acesso em 16 jul. 2010.
- CARAN, V. C. S. *Riscos Psicossociais e Assédio Moral no Contexto Acadêmico*. Dissertação (Mestrado em Enfermagem Fundamental). 2007. 188f. Universidade de São Paulo, São Paulo.
- CORRÊA, A. M. H.; CARREIRI, A. de P. O assédio moral degradando as relações de trabalho: um estudo de um caso no poder judiciário. *Rev. Adm. Pública*, v.38, n.6, nov.-dez. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em 20 jul. 2010.
- DEJOURS, C. Avant-propos para a edição brasileira. In: LANCMAN e SZNELWAN (orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho*. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2008. Prefácio, p. 17-36.
- ELGENNENI, S. M. de M.; VERCESI, C. Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais. *Rev. Psicol. Organ. Trab.*, v.9, n.1, Jun. 2009. Disponível em: www.scielo.br. Acesso em 10 jul. 2010.
- FERREIRA, J. B. *et al.* Situações de assédio moral a trabalhadores anistiados políticos de uma empresa pública. *Psicol. Rev.* v.12, n.20, Dez. 2006. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/>. Acesso em 20 Jul. 2010.
- FREIRE, P. A. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. *Trab. educ. saúde*; v.6, n.2, Jul.- Out. 2008. Disponível em <http://www.epsjv.fiocruz.br/revista/>. Acesso em 10 jul. 2010.
- FREITAS, M. E. de. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *RAE-eletrônica*, v. 6, n. 1, Jan-Jun. 2007. Disponível em: <http://www.rae.com.br/electronica>. Acesso 01 mai. 2010.
- GARBIN, A. de C. *Representações na mídia impressa sobre o assédio moral no trabalho*. 2009. 156f. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental). Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo.

- GUIMARÃES, L. A. M. *et al.* *Mobbing* (assédio psicológico): relações com transtornos mentais e *coping* em trabalhadores do gasoduto Brasil-Bolívia. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, v.5, n.2, Jul. – Dez. 2005. Disponível em: <http://pepsic.homolog.bvsalud.org>. Acesso em 01 Jul. 2010.
- GUIMARÃES, L. A. M.; RIMOLI A. O. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. *Psic. Teor. e Pesq.*, v. 22, n. 2, ago. 2006. Disponível em www.scielo.br. Acesso em 12 jul. 2010.
- HIRIGOYEN, M. *Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral*. 4ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.
- JACOBY, A. *et al.* Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. *Rev. Mal-Estar Subj. [online]*, v.9, n.2, jun. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvs-psi.org.br/>. Acesso em 12 jul 2010.
- LEYMANN, H. The Content and Development of *Mobbing* at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v.5, n.2. 1996. Disponível em: wpb-res.com/res/A1.pdf. Acesso em 10 set. 2010.
- MARX, Karl. *Processo de trabalho e processo de produzir mais-valia*. In: *O Capital: crítica da economia política*. 17ª edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999, cap. V, parte Terceira, Volume I. p. 209 – 231.
- MENDONÇA, H.; TORRES, A. R. R. e ZANINI, D. S. Assédio moral e retaliação organizacional: interfaces teórico-metodológicas. *Rev. Psicol. Organ. Trab.*, v.8, n.1. Jun. 2008. Disponível em: www.scielo.br. Acesso em 10 jul. 2010.
- OLIVEIRA, S.R.M.; MIZUGUCHI, S.E. e TANJI, S. O universo desleal na relação entre líder e liderados: perspectiva para o assédio moral. *Nursing*, v.10, n.113, 2007.
- SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M.C. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. *Rev. Bras. Fisioter.*, v. 11, n. 1, fev. 2007 . Disponível em www.scielo.br. Acesso em 01 fev. 2010.
- SOARES, L. Q. *Assédio moral no trabalho e interações socioprofissionais: "ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais"*. 2006. 180f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília.

VIEIRA, C. E. C.; BARROS, V. A.; LIMA, F. de P. A. Uma abordagem da Psicologia do Trabalho, na presença do trabalho. *Psicol. Rev.*, v.13, n.1, Jun. 2007. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/> Acesso em 29 Jul. 2010.

ANEXO - TABELAS

Tabela 1 - Distribuição de frequência das pesquisas conforme o ano de publicação

Ano de publicação	N
2004	1
2005	2
2006	3
2007	3
2008	3
2009	4
Total	16

Tabela 2 - Distribuição de frequência das pesquisas conforme os métodos utilizados

Método	N
Estudo de caso	6
Estudo teórico	4
Avaliação Psicométrica	1
Estudo Descritivo	1
Estudo Exploratório	1
Método Sociopoético	1
Pesquisa bibliográfica	1
Relato de Experiência	1
Total	16

Tabela 3 – Lista de implicações para a saúde mental relacionadas ao assédio moral, citadas nas pesquisas revisadas

1. Agressividade
2. Alterações no sono
3. Angustia
4. Ansiedade
5. Apatia
6. Ataques de asma
7. Aumento de consumo de álcool e/ou drogas
8. Aumento do tabagismo
9. Baixa autoestima
10. Bloqueio Mental
11. Crises de Choro
12. Danos à vida familiar
13. Depressão

14. Dificuldade de concentração
15. Diminuição da libido
16. Estresse
17. Falta de iniciativa
18. Flashbacks
19. Hiperexcitabilidade
20. Hipertensão arterial
21. Insegurança
22. Insônia
23. Instabilidade Emocional /Mudanças de humor
24. Irritabilidade
25. Isolamento social
26. Nervosismo
27. Pensamentos repetitivos que dificultam a concentração
28. Pesadelos recorrentes
29. Problemas estomacais (como a gastrite)
30. Reações auto e heteroagressivas
31. Reações de Esquiva
32. Reações de medo
33. Sentimento de fracasso
34. Sentimento de perseguição
35. Transtorno adaptativo
36. Transtorno do estresse pós-traumático
37. Transtornos alimentares
38. Tristeza