

Assédio moral X clima organizacional: impacto na produtividade organizacional

Bullying X Organizational Climate: Impact on Organizational Productivity

Ana Maria Oliveira do Nascimento¹
Silvana Patrícia dos Santos Silva²

Resumo

Este artigo visa abordar o problema do assédio moral nas empresas, um tema que ao longo do tempo vem ocupando lugar de destaque nas organizações. A vulnerabilidade e passividade do colaborador diante do agressor demonstra o lado oculto deste comportamento que é observado no dia-a-dia das organizações, esse artigo tem como objetivo demonstrar porque em muitos casos o colaborador submete-se ao assédio moral e por que quem agride está sempre em posições superiores. A queda na produtividade e os problemas de saúde que surgem como conseqüências da submissão são apenas alguns dos fatores que podem desencadear. Sabemos que nessa era de globalização e constantes processos de mudanças, temos que ser mais ágeis, práticos e profissionais buscando sempre a excelência das organizações em que atuamos. Contudo é sabido também que a partir do momento em que a nossa integridade e dignidade não são respeitadas nem conservadas, devemos parar e reavaliar os conceitos e projetos. Destarte, poucas são as leis que podem nos proteger nesse momento, mas já se estuda muito a respeito para que esse mal atinja um número menor possível de pessoas.

Palavras-chave: Assédio moral; Impacto na produtividade; Leis contra o assédio moral.

Abstract

This article aims to address the problem of bullying in companies, a theme that over time has stood out in organizations. The vulnerability and passivity of the employee before the offender demonstrates the hidden side of behavior that is observed on a day-to-day organizations, this article aims to demonstrate because in many cases the employee submits to bullying and why those attacks is always in top positions. The drop in productivity and health problems that arise as consequences of the submission are just a few factors that can trigger.

Keyword: *Bullying; Impact on Productivity; Laws Against Bullying.*

¹ aninha--nascimento@hotmail.com, Brasil. Graduanda em Administração com ênfase em Recursos Humanos pela Faculdade Estácio de Sergipe – ESTÁCIO FaSe, Rua Teixeira de Freitas, 10 - Salgado Filho, Aracaju/SE - CEP: 49020-530.

² silvanapatricia3@hotmail.com, Brasil. Graduanda em Administração com ênfase em Recursos Humanos pela Faculdade Estácio de Sergipe – ESTÁCIO FaSe, Rua Teixeira de Freitas, 10 - Salgado Filho, Aracaju/SE - CEP: 49020-530.

Recebido em: 09.12.2011

Aprovado em: 26.04.2012

Introdução

Assédio moral é todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência. Implica em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário dirigindo-se a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência e subestimar esforços (HIRIGOYEN, 2001).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), se a década passada foi a das lesões por esforços repetitivos, a LER, essa será a década do estresse, da depressão, do pânico, da tortura psicológica e outros danos psíquicos relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais (OIT, 2001).

Nessa nova era da Globalização e inovações tecnológicas, as organizações passam por constantes processos de mudanças e melhorias. Porém, acompanhar esse ritmo não é muito fácil para colaboradores que estão em posições táticas e operacionais, os quais lidam com superiores que na busca por resultados, aumento de produção ou até mesmo visando cargos superiores, tornam a vida dos seus subordinados um verdadeiro “inferno”, uma tortura diária.

O vocábulo “trabalhar” vem do latim vulgar *tripaliare*, que significa torturar e é derivado do latim clássico *tripalium*, antigo instrumento de tortura para aumentar a produção. Com o passar do tempo, a palavra foi ganhando outros significados, como esforçar-se, lutar, pugnar, e, recentemente, realizar-se.

Moises Rabinovici ([s.d], [n.p]), que já sofreu assédio moral relata:

Qualquer chefe tem o poder de demitir quem não queira. Mas torturar, não. A dose dupla de tortura de que fui vítima me levou à pesquisa de um fenômeno no mundo do trabalho batizado de *bullying* (tiranizar), na Inglaterra; *mobbing* (molestar), nos Estados Unidos; *harcèlement* moral (assédio moral), na França; e *murahachibu* (ostracismo social), no Japão.

Porém, a realização profissional, em alguns casos, torna-se praticamente impossível quando o colaborador depara-se com um fenômeno nocivo a sua saúde física e mental, o assédio moral. Uma pesquisa realizada na França, pela psicoterapeuta Marie-Franca Hirigoyen (2002) constatou que, só na França dois milhões de pessoas se dizem vítimas de assédio moral. Os resultados dessa "guerra invisível" são destrutivos ao ambiente de trabalho. Uma vítima de assédio moral não atinge mais seu pleno potencial de trabalho, torna-se inativo, ineficiente, perde a autoestima, começa a duvidar de si mesmo, sente-se humilhado e aterrorizado com a perseguição psicológica a que está sendo submetido, além disso, dificilmente encontra a solidariedade de outros colegas, pois se o assediador é o chefe, é natural que todos sintam medo de ser o "próximo".

Segundo Hirigoyen (2002, [n.p.]) a punição ao assédio moral ajuda a combater o problema, pois impõe um limite ao indivíduo perverso. No Brasil, a médica do trabalho e mestre em Psicologia Social pela PUC, Margarida Barreto (2003, p.266) realizou uma pesquisa com 2072 trabalhadores chegando à conclusão de que 870 deles sofreram casos de humilhação no trabalho, considerado um número extremamente alto, conclui.

Este estudo tem como objetivo evidenciar algumas causas e consequências do assédio moral nas organizações, bem como fazer interligações diretas à cultura, ao clima organizacional, aos relacionamentos interpessoais e à Globalização. Sendo que em paralelo visa demonstrar quando o trabalho adoce o colaborador, como identificar e o que fazer quando for configurado o assédio moral e qual é a lei que protege o colaborador e pune o agressor

Assédio moral, cultura e clima organizacional

Ao ingressar em um sistema organizacional, o indivíduo busca, de modo geral, satisfazer tanto as suas necessidades de pertencer a um grupo social quanto de se autorrealizar. No entanto, nem sempre estes objetivos são alcançados, visto que existem fatores que permeiam as relações de trabalho e influenciam na satisfação dessas necessidades (KONTZ, 2007, [n.p.]). A cultura e o clima organizacional são os fatores que diretamente influenciam e determinam esse grau de contentamento.

Segundo Chiavenato (2004 p.99), cada organização tem a sua cultura organizacional ou cultura corporativa. Para se conhecer uma organização, o primeiro passo é conhecer sua cultura. Fazer parte de uma organização é assimilar a sua cultura. Viver em uma organização, trabalhar nela, atuar em suas atividades, desenvolver carreira é participar intimamente de sua cultura organizacional. O modo como as pessoas interagem em uma organização, as atitudes predominantes, as pressuposições subjacentes, as aspirações e os assuntos relevantes nas interações entre os membros fazem parte da cultura da organização.

A história da nossa cultura influencia significativamente no mundo organizacional de hoje. O estilo paternalista e autoritário de administrar foi gerado no engenho, na casa grande e na senzala, fortalecido pelo coronelismo e solidificado pela gerência empresarial (MOTTA, 1997; VASCONCELOS, 2000 apud AGUIAR, 2006).

O clima de uma organização influencia de maneira direta no comportamento dos funcionários. Motivação, produtividade e satisfação dos colaboradores são pontos próprios dos procedimentos de cada empresa. Segundo Chiavenato (2005 p.267), quando há elevada motivação entre os membros o clima organizacional eleva-se e traduz-se em relações de satisfação, de animação, interesse e colaboração. Todavia, quando há baixa motivação ou barreiras à satisfação das necessidades, o clima organizacional tende a baixar-se, caracterizando-se por estado de depressão, desinteresse, apatia e insatisfação.

Lideranças autoritárias, exposição pública de deficiência no desempenho profissional, trabalho incompatível com a competência do funcionário, ameaças e humilhações constantes, avaliação errônea do trabalho realizado, desvalorização dos resultados, ameaças de transferência ou demissão são comportamentos que chefes e gestores, advindos da sua cultura, promovem no ambiente organizacional e que caracterizam assédio moral, ou seja, agressões psicológicas bastante comuns que causam constrangimento, humilhações, agressões verbais. Essas são atitudes que abalam o psicológico das pessoas e as adoecem.

Impactos na saúde do trabalhador

Devido ao desenvolvimento do mercado mundial no aspecto da informatização, comunicação e meio de transporte, a concorrência entre as organizações torna-se cada vez mais agressiva na busca por resultados. As novas tecnologias através de suas fabulosas máquinas tornaram-se uma arma muito poderosa que visa minimizar principalmente o tempo na execução de tarefas, tornando o resultado mais rápido. Porém, como uma moeda, possui dois lados, o da precisão e o da pressão, no momento em que somos comparados a uma máquina e temos que resolver problemas e executar tarefas em tempo recorde, pois se a máquina consegue, nós que a inventamos temos a obrigação de conseguir também. É como se tivéssemos a tecla “F5” do computador e que ao ativá-la atualizaríamos todas as informações acumuladas durante todo o dia, o que não nos permitiria esquecer nada, nem tampouco cometer erros.

A comunicação nos tempos atuais foi adaptada de forma a facilitar a troca de informações em tempo real, o que conseqüentemente exigem-se resultados mais precisos e de forma imediata. Os meios de transporte foram adaptados de formas logísticas e que se realizam estrategicamente a movimentação e recepção de produtos ou serviços, visando sempre à minimização de tempo e buscando sempre obter o custo benefício. Todos esses benefícios e desenvolvimentos que a era da

globalização nos proporciona, traz também um vilão oculto e agressivo que acarreta prejuízos psicológicos, danos à saúde física e mental e que pode levar até à morte.

O assédio moral não pode ser considerado um fenômeno novo, pois há vários relatos desde o Brasil Colônia, em que o trabalho era realizado por escravos, e os senhores de engenho visando obter lucros nas suas lavouras mantinham os seus escravos de forma desumana. Os trabalhadores, sem opção, submetiam-se às torturas físicas e psicológicas impostas pelos seus senhores, em troca de alimentação e moradia para sobrevivência da sua família. Os mesmos eram obrigados a trabalhar quando doentes mesmo que o trabalho os levasse à morte.

Desde o final do século XX, o assédio moral vem ganhando repercussão, identificação e reconhecimento nas organizações de todo o mundo, novas leis estão sendo criadas e estudadas a respeito deste tema, principalmente porque o dano maior é causado diretamente na saúde do trabalhador. As relações interpessoais colocam as pessoas em constante estado de competição, pressões no cumprimento de metas e tarefas e busca de posições melhores, mesmo que isso signifique boicotar ou passar por cima de um colega de trabalho, ou seja, de certa forma a necessidade de produzir mais pode provocar condutas ofensivas e impróprias e pode ferir a dignidade do trabalhador.

O problema começa normalmente com críticas constantes do agressor ao trabalho um funcionário que é impedido de trabalhar ou, ao contrário, vê-se sobrecarregado de tarefas. Ao impedir a vítima de trabalhar adequadamente, o agressor pode mais facilmente criticá-la. Em seguida, ele rompe as alianças que ele poderia ter, o isola, não lhe dirige mais a palavra, não o convida mais para as reuniões e, por fim, se ele tenta se defender o humilha, critica sua vida privada e faz pouco caso de suas opiniões. A essa altura, a saúde dessa pessoa já está fortemente alterada. É importante frisar que, independentemente da causa do assédio, uma vez iniciado espalha-se rapidamente a todo o grupo, o qual dá as costas a vítima e fica do lado do mais forte (TORTURA PSICOLÓGICA, 2001).

Uma pesquisa realizada por Margarida Barreto ganhou respaldo científico, quando demonstrou as graves consequências impostas à saúde do trabalhador por essa degeneração das relações de trabalho. Podemos citar alguns dos sintomas mais relatados pelos assediados, tais como: irritação, dores generalizadas e esporádicas, raiva, vontade de vingar-se, alteração do sono, medo exagerado, manifestações depressivas, palpitações e tremores, tristeza, vontade de chorar por tudo, dores de cabeça, sentimento de revolta, pensamentos confusos e alterações na pressão arterial (BARRETO, 2003, p. 256).

Os sintomas e as características do assédio moral vêm ganhando forma ao longo do tempo, o que está tornando cada vez mais fácil a sua identificação, esse inimigo oculto age diretamente e lentamente na saúde do trabalhador. Por isso, o assédio só é configurado quando acontece de forma repetitiva. Em alguns casos ele dura muito tempo, pois o trabalhador, na maioria das vezes, submete-se à agressão porque precisa muito do emprego e já com a sua autoestima tão abalada ele acredita que não será capaz de conseguir outro trabalho. Isso porque o assédio sofrido já está de certa forma degradando a sua autoconfiança, os seus conceitos morais e o abalando psicologicamente.

Quando isso acontece, o trabalhador entra em um estágio em que acredita que é realmente tudo aquilo que o seu chefe agressor diz, nesse momento só com ajuda e acompanhamento psicológico, e muitas vezes psiquiátrico, é que ele irá conseguir recuperar o que lhe foi roubado: a sua dignidade e autoestima. Mas em alguns casos o trabalhador não aguenta a pressão e pede demissão, já em outros casos, denuncia o agressor.

As pesquisas não mostram quanto tempo uma vítima leva a recompor-se e conseguir recuperar a sua autoestima ou em quanto tempo ela estará preparada para enfrentar um novo emprego. Logo, esses e outros questionamentos ainda devem ser bastante estudados para que essas vítimas possam enfim, receber um diagnóstico que as libertem.

Passividade do trabalhador em relação ao assédio moral

Um dos motivos principais que leva o trabalhador a tornar-se passivo diante do assédio moral é o medo de perder o emprego. As relações de trabalho no mundo vêm mudando a cada dia, e junto com essa mudança vão ficando para trás a solidariedade, a ética e o respeito pelo profissional, e vão ganhando ênfase as atitudes individualistas, as perseguições, as boatarias e o clima desarmonioso entre as pessoas. O assédio moral deixa de ser um fenômeno e torna-se uma prática comum no dia-a-dia das organizações.

Recentemente foi noticiado nos jornais e na internet que trabalhadores da Bahia reclamam de assédio moral e ameaçam parar a obra do estádio da Fonte Nova, pois os mesmos reivindicam melhores condições de trabalho e acusam seus empregadores de assédio moral. Por esse motivo ameaçam entrar em greve. De acordo com Alberto Galvão, presidente do SINTEPAV-BAHIA, sindicato que representa os trabalhadores da construção do estádio, o principal problema é o assédio moral sofrido pelos trabalhadores. Segundo ele, pessoas ligadas à Fonte Nova Participações estariam querendo acelerar o cronograma das obras e alguns encarregados estariam exigindo que os trabalhadores executassem suas funções, além de sua capacidade física para acelerar o ritmo da obra, e se alguém se nega, ameaça demiti-lo.

Percebe-se no caso acima citado que, na busca pelo cumprimento do cronograma estabelecido para a realização da obra para a Copa de 2014 entra em cena o nosso vilão, que deixa de ser oculto, pois neste caso a união destes trabalhadores junto ao seu sindicato tornou-se forte no combate ao dano que ele poderia causar. Sendo assim, podemos perceber que ao se reagir estamos indo de encontro com as possíveis soluções, pois a partir do momento em que nos submetemos aos maus tratos e ameaças sem reagirmos, estamos dando asas para que essa prática continue.

Algumas empresas já procuram promover uma qualidade de trabalho melhor para os seus colaboradores proporcionando-lhes condições dignas para manter o clima organizacional o mais favorável possível, criando mecanismos internos ou comissões para apurar irregularidades e denúncias, de modo a evitar passivos trabalhistas e ações indenizatórias. Mas se a lei do silêncio prevalecer, esses relatos ficarão apenas nos bastidores e corredores das organizações e nada poderá ser feito. Precisamos deixar a passividade de lado e reagir contra esse mal que se alastra a cada dia nos mas diversos setores das repartições e organizações.

Analisando alguns casos de assédio moral podemos observar que na busca pela excelência, tornamo-nos escravos dos nossos superiores num círculo vicioso que envolve constantes cobranças, pressões psicológicas e até mesmo vamos de encontro com os nossos princípios morais. Não é que não possamos trabalhar sobre pressão, com metas a atingir e com prazos curtíssimos a serem cumpridos. Pois somos plenamente capazes de desenvolver tarefas em tempo recorde e cumprir metas consideradas impossíveis, mas a forma a qual somos cobrados é que deve ser aprimorada, no sentido de dispensar certos tipos de comentários e comportamentos. Quando a nossa estrutura emocional é abalada por xingamentos, pressões desnecessárias e ameaças do tipo: “o seu emprego está em jogo”, torna-se impossível manter um equilíbrio emocional e conseqüentemente iremos produzir menos, o que alimenta diretamente a prática do assédio moral.

Impacto na produtividade

No mundo globalizado, cuja perspectiva é a competição, a busca desenfreada pelo lucro, através de uma economia neoliberal por maior produtividade e ao menor custo operacional possível, caracterizado pela falta de trabalho e excesso de mão de obra, encontra-se uma fácil disseminação do assédio moral, pois a falta de compromisso com a dignidade do ser humano e com a responsabilidade social do capital tem impulsionado políticas de gestão de pessoal

arbitrárias que tentam tornar executável o cumprimento das metas difíceis que são impostas ao trabalhador em um ambiente organizacional desequilibrado e de efeitos tão nocivos à saúde física e mental. Margarida Barreto em entrevista concedida ao *Jornal do Judiciário* (2008, [n.p.]) responde:

Como as novas formas de organização do trabalho, focadas somente na produtividade, podem propiciar o assédio moral? Quando falamos em produtividade estamos falando de produção e produtos em todas as áreas da empresa, desde finanças, pessoal, compras, vendas, apoio até a produção. Toda a empresa quer pública ou privada e de diferentes ramos produtivos, instituíram e perseguem programas de qualidade e produtividade que associados a novas formas de administrar com envolvimento de todos, tragam elevação acentuada da produção e aumento dos ganhos com diminuição dos custos e gastos. Para alcançar esses objetivos, dizem ser necessário: metas desafiadoras e que possam ser alcançadas; motivar a equipe para esses ideais; zerar o defeito do produto, rumo à qualidade total. Enquanto o ciclo avança, a sujeição e o medo se instauram no coletivo. Os trabalhadores sentem o perigo de serem excluídos e por isso, baixam a cabeça e obedecem. Esse comportamento permite aumentar o controle, exigir mais firmemente, dá ordens acima do aceitável, abusar do poder. Em consequência, o ambiente propicia os desmandos, os constrangimentos, as ameaças. Não esqueçamos que a eficiência dos resultados está diretamente relacionada com as formas de administrar e organizar o trabalho, o controle e disciplina do coletivo e a exigência de produtividade máxima para todos.

Como consequência desse ambiente desfavorável e de muita pressão, a desmotivação dos colaboradores torna-se inevitável, pois reflete diretamente em suas atividades impactando na sua produtividade dentro da organização.

Em recente entrevista à ENPS/Fiocruz a respeito dos efeitos do assédio moral nas organizações Margarida Barreto (FIOCRUZ, 2000, ENSP, [n.d]) expõe:

A empresa, por sua vez, sofre os efeitos da diminuição da competitividade, redução da produtividade, com perda de lucratividade, perda de trabalhadores qualificados, aumento de doenças e acidentes, aumento do absenteísmo, perdas econômicas, por pagamento de indenizações e processos, e perda de imagem, entre outros. Por fim, perde o Estado que, além de perder o potencial de trabalhadores produtivos, ainda vê aumentarem os gastos da previdência.

As organizações mesmo tendo consciência e sentindo esse impacto de forma tão direta, não adotam políticas de prevenção desse mal que vem se alastrando assustadoramente.

Qual a lei que protege o trabalhador e pune o agressor?

No Brasil o autor da primeira lei brasileira que protege o funcionário contra assédio moral foi o Professor Mestre João Renato. Ele elaborou esta lei após trabalhar em uma organização privada e ser vítima de assédio moral, em seguida quando vereador idealizou esta lei, visando proteger o funcionário municipal. Esta foi regulamentada em 2001, quando prefeito. A 1ª Lei Brasileira Contra o Assédio Moral, Lei nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000, “Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal Direta por servidores públicos municipal.”. Já o Decreto Nº 1.134/2001, de 20 de abril de 2001, é que regulamenta a lei de assédio moral. João Renato Alves Pereira, Prefeito Municipal de Iracemápolis, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais, dispõe:

Artigo 1º. – O Servidor Municipal que vier a sofrer a pratica de Assédio Moral, deverá levar ao conhecimento do Chefe do Poder Executivo ou outra autoridade, mediante requerimento protocolado, com duas ou mais testemunhas ou provas documentais.

Parágrafo 1º. A autoridade no prazo de quinze dias deverá tomar as devidas providencias para abertura de processo administrativo ou processo similar para apuração e averiguação dos fatos, reservado sempre o direito de defesa.

Parágrafo 2º. Comprovados os fatos, o responsável deverá ser punido de acordo com a gravidade dos fatos.

O Brasil tornou-se pioneiro na criação de uma lei que instituiu o Dia de Reação ao Assédio Moral (02/05), de criação também do Professor Mestre João Renato, que teve como objetivo consagrar um dia de reflexão e combate ao assédio moral nas relações de trabalho. Segundo o Professor João Renato, o Direito já consagra essa situação na forma de Jurisprudências, faltando, portanto, uma lei em

nível nacional para que o tema fique gravado na Legislação Trabalhista, como defesa do trabalhador brasileiro.

Algumas instituições financeiras, como no caso do BNDES, já manifestaram-se contra essa prática desleal para com o trabalhador. Neste sentido foi aprovada a Lei 11948/09/ Lei Nº 11.948, de 16 de junho de 2009, que veda empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES às empresas que tenham prática de assédio moral. No:

Art. 4º - Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.

No âmbito federal ainda não foi criada uma lei que abranja todos os estados do Brasil, porém, no âmbito Estadual e Municipal já existem leis em vigor e alguns projetos. Na França e na Argentina já existem leis aprovadas, na Noruega o Código do Trabalho de 1977, já proíbe o assédio em geral, em Portugal há um projeto de lei que está em discussão no Parlamento. Por todos os cantos do mundo o assédio moral já foi identificado, alguns países atuam mais rápido na busca por soluções, outros ainda andam a passos lentos, mas o importante é que ele seja identificado, diagnosticado e banido das organizações, visando assim, melhores condições de trabalho para os colaboradores e principalmente a sua saúde física e mental.

Conclusão

O assédio moral ou violência moral deixou de ser um fenômeno novo e passou a ser identificado devido a sua constante presença em noticiários de jornais, revistas e sites em todo o país. O objetivo deste trabalho foi divulgar esse tema de forma a contribuir para que o mesmo seja tirado dos “bastidores” das organizações e as mesmas tenham consciência de que essa prática é abusiva e pode comprometer a saúde e a vida dos trabalhadores.

Cabe à sociedade civil criar mecanismos para discutir essa temática, criando formas de prevenção e combate contra essa violência. Recentemente em Santa

Catarina foi realizado o 2º Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho, iniciativas como essa merecem aplausos, pois dessa forma o tema é discutido na presença de trabalhadores, empregadores, gestores, acadêmicos e membros da sociedade, ou seja, os principais interessados reúnem-se para explorar o tema.

As humilhações, constrangimentos, atentados contra a dignidade, agressões verbais e deterioração proposital das condições de trabalho são apenas algumas das diversas formas de assediar o trabalhador. As denúncias ganham espaços na mídia, o que por um lado nos encoraja a denunciar o chefe tirano, pois a partir do momento em que percebemos que o problema não acontece só com a gente, saímos do anonimato e percebemos enfim, que temos o poder de nos libertarmos, quer seja pedindo demissão, ou denunciando o agressor, só não podemos é ser omissos com nós mesmos.

O Brasil deve avançar no que diz respeito à Legislação Trabalhista, pois ainda não houve aprovação de nenhuma lei federal, tendo assim, só lei municipal e estadual. É necessário cobrar dos nossos governantes medidas mais rígidas aos empregadores que praticarem o assédio moral dentro da sua organização, não podemos nos curvar diante de tais situações que só nos levam ao desgaste físico, emocional e mental, a partir do momento em que nos conscientizarmos que só iremos nos livrar desse mal denunciando e principalmente cobrando um respaldo por parte dos nossos governantes, é que iremos de certa forma, estar cobertos por leis, comissões e organizações que nos respeitem não só como colaboradores mas, principalmente, como seres humanos, que somos.

Referências

ASSÉDIO MORAL: RISCO não visível no ambiente de trabalho. Disponível em:
<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique31>. Acesso em 06 de setembro de 2011.

ASSÉDIO MORAL: UM novo olhar organizacional. Disponível em:
<http://www.webartigos.com/artigos>. Acesso em 30 de agosto de 2011.

A IMPORTÂNCIA do estudo do clima organizacional nas empresas. Disponível em:
www.administradores.com.br/informe-se/artigos/. Acesso em 30 de setembro de 2011.

BARRETO, Margarida Maria Silveira *Uma Jornada de Humilhações*. 2000. Disponível em
<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique22>. Acesso em 07 de outubro de 2011.

CALIPO, Thales. *Trabalhadores da Bahia reclamam de assédio moral e ameaçam parar obras na Fonte Nova*. Disponível em: <http://esporte.uol.com.br/futebol/copa-2014/ultimas-noticias/2011/08/19/trabalhadores-da-bahia-reclamam-de-assedio-moral-e-ameacam-parar-obras-na-fonte-nova.htm>. Acesso em: 15 nov. 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos: o capital humano nas organizações*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. *Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

HIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2002.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br>. Acesso em 07 outubro 2011.

O AUTORITARISMO é a grande ferramenta daqueles que não sabem comandar. Disponível em:
<http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique75>. Acesso em 25 de setembro de 2011

PEREIRA, João Renato Alves. *Projeto de Lei Estadual Contra Assédio Moral* Disponível em
<http://www.leiassediomoral.com.br>. Acesso em 07 outubro de 2011.

