



# ConBRepro

X CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO



EVENTO  
ON-LINE

02 a 04  
de dezembro 2020

## Assédio moral no trabalho na literatura francesa e contribuições da ergonomia francófona

**Cyntia Silva Teixeira Lima**

Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba

**Ivan Bolis**

Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba

**Paulo César Zambroni de Souza**

Departamento de Psicologia, Universidade Federal da Paraíba

**Resumo:** O presente artigo é fruto do projeto de pesquisa “Vigilância para assédio moral no trabalho: produção em língua francesa”, vinculado ao Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica, que foi desenvolvido na UFPB, o qual relacionamos com as contribuições da ergonomia francófona, a fim de estudar suas contribuições em situações de assédio moral no ambiente de trabalho. Buscamos a partir da nossa pesquisa evidenciar os danos causados pelo assédio moral ao trabalhador vítima, bem como a importância da ergonomia francófona nesse cenário, principalmente como forma de prevenção às situações de assédio moral no ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** Assédio moral, Trabalho, França, Ergonomia francófona.

## Bullying at work in French literature and contributions from French-speaking ergonomics

**Abstract:** This article is the result of the research project “Vigilance for bullying at work: production in French”, linked to the Institutional Program for Scientific Initiation Scholarships, which was developed at UFPB, which we relate to the contributions of French-speaking ergonomics, the in order to study their contributions in situations of bullying in the workplace. From our research, we seek to highlight the damage caused by bullying to the victim worker, as well as the importance of French-speaking ergonomics in this scenario, mainly as a way of preventing situations of bullying in the workplace.

**Keywords:** Moral harassment, Work, France, Francophone ergonomics.

### 1. Introdução

O presente artigo é fruto do projeto de pesquisa “Vigilância para assédio moral no trabalho: produção em língua francesa” atrelado ao Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica – PIBIC, que foi desenvolvido na Universidade Federal da Paraíba - UFPB, com o objetivo de contribuir para desenvolver o campo da Saúde do Trabalhador.

O assédio moral foi descrito pela primeira vez como relacionado ao trabalho na Suécia, por Leymann, na década de 1980. Este autor apresenta a importância da continuidade para definir o assédio e diferenciá-lo de outras formas de violência, a saber: "a sequência,

durante um período bastante longo, de palavras e ações hostis expressas ou manifestadas por uma ou mais pessoas em relação a um terceiro (o alvo)" (Leymann, 1996b, p. 27). Cabe ressaltar que, como é comum nas ciências humanas, há variações na noção do que seria assédio moral, mas segundo Maciel e Gonçalves (2008), parece haver consenso de que três elementos estão presentes: "envolve atos negativos, inadequados, abusivos e humilhantes; são comportamentos repetitivos e persistentes; para que haja o assédio, é necessário haver um desequilíbrio de poder na relação vítima-agressor" (p. 167-168), sendo esse equilíbrio possível, nas relações de trabalho, através do auxílio da ergonomia, como forma de observância da humanidade e humanização nas relações trabalhistas, tanto entre colegas de função quanto de superiores hierárquicos.

Atualmente, a Organização Internacional do Trabalho entende que o assédio moral no trabalho abarca uma ampla gama de atos violentos, de aspectos que podem ser físicos, psicológicos, sexuais ou baseados em gênero. Uma grande dificuldade de realizar a vigilância para assédio moral, que este projeto pretende enfrentar, é o fato de haver temor dos trabalhadores das organizações que passam por vigilância em expressar as dificuldades presentes em seu meio laboral, ao lado do receio dos profissionais de vigilância em expô-los, pois pode-se daí surgir mais ações assediantes e até mesmo demissões, como revanche por parte do empregador.

Como vimos acima, trata-se de um fenômeno não apenas local, mas que acontece em várias partes do mundo, e não só prejudica quem sofre o assédio moral, mas todos ao redor dele, pois, geralmente, influencia as pessoas que vivenciam ou presenciam fatos dessa natureza, intimidando, em muitos casos, os empregados, que se reprimem e não denunciam o assédio por medo de represálias, como perseguição ou demissão.

Nesta mesma linha, Freitas, Heloani & Barreto (2008) afirmam que no assédio utilizam-se como métodos a deterioração proposital das condições de trabalho, o isolamento e recusa de comunicação, o atentado contra a dignidade, a violência verbal, física ou sexual.

O autor reconhece que Brodsky já havia falado em assédio sexual (sexual harassment) e que o fenômeno do assédio nas escolas já tivesse sido descrito nos Estados Unidos (lá nomeado de bullying). Ele sustenta que o que ocorre nos ambientes organizacionais é uma violência psicológica, enquanto o fenômeno escolar americano se utilizaria sobretudo de violência física. Por este motivo, Leymann prefere utilizar a palavra mobbing, importando-a da etologia que, nos trabalhos de Lorenz, havia descrito situações em que um grupo de animais, que formaria o equivalente a uma gangue – mob em inglês, se une para agredir um de seus membros. Leymann (1996b, p. 167) sugere "guardar a palavra bullying para atividades entre crianças e adolescentes na escola". Hirigoyen (2002) discute os termos mobbing, bullying, harassment, whistleblowers, ijime (este último, no Japão). De fato, em diferentes países, o assédio moral no trabalho recebe atualmente nomenclaturas diversas, como workplace bullying em inglês, harcèlement moral em francês, assédio moral em português, acoso moral e em espanhol, mas, alguns autores defendem: "todos os termos denotando o mesmo fenômeno" (Soares, 2012, p. 285).

Neste ponto, apresenta-se uma contradição: no assédio moral no trabalho, se é formado um grupo (uma gangue), porque o grupo se presta a assediar alguém, ou pelo menos ser conivente com o assediador, e não a proteger esse trabalhador?

Conforme já dito, Leymann descreveu este fenômeno no início da década de 1980. Sabe-se que os anos de 1970 foram época de grandes crises econômicas mundiais que tiveram como uma de suas principais saídas o neoliberalismo (Stiglitz, 2002). Este, nas organizações, segundo Dejourns (2017, 2015, 2008, 2007b), levou a formas de gestão que passaram a privilegiar a avaliação individual de desempenho, não avaliam o trabalho, mas apenas sua parte visível (Dejourns, 2015, 2012, 2008), além de terem feito surgir a chamada gestão pela qualidade. Este modo de funcionar organizacional estimula que cada um

procure sempre produzir mais a qualquer custo (inclusive subjetivo), incita a competição e desestimula a cooperação, tendendo a destruir os coletivos, deixando cada um à sua própria sorte, fragilizado (Dejours, 2013; 2012), quadro que afeta a dinâmica das relações familiares e sociais, além da própria saúde. Ao lado disso, busca-se cada vez mais os trabalhadores free lancers ao invés de assalariados (Dejours, 2009b). Tais formas de gestão, “fundadas na glorificação da autonomia e da excelência” (Leclerc, 2005) tendem a destruir os coletivos, deixando as pessoas solitárias e até mesmo coniventes, participando (com palavras, ações ou o silêncio) do grupo que assedia.

Este modo de administrar procura se colocar como se fosse o único possível, como imposição frente à qual “não se pode, senão, se resignar” (Dejours, 2015, p. 8). Segundo Hirigoyen (2002) são formas de organizar o trabalho que funcionam de maneira cínica e perversa. Nas palavras de Dejours (2011, p. 15): “face à dominação, à injustiça, ao assédio, à ameaça de demissão, cada qual se encontra doravante sozinho”, de tal forma que o próprio assédio é utilizado como instrumento de gerenciamento (Barreto & Heloani, 2014; Silva, Oliveira, & Zambroni-de-Souza, 2011; Soboll & Jost, 2008), possibilitado pelo processo de fragilização dos coletivos, no que Castel (2001) nomeou de individualismo negativo, presente em “uma sociedade narcisista” (Hirigoyen, 2001, p. 213).

Dessa forma, isolar o trabalhador é o ponto de partida para assediá-lo, pois “o assédio é uma patologia da solidão” (Hirigoyen, 2001, p. 51). Esta autora afirma que para se criar tal quadro, diferentes estratégias são utilizadas: isolamento, violação da dignidade, arruinamento das condições de trabalho, violência verbal, física ou sexual. Nas palavras de Dejours (2010, on line), “um único caso de assédio tem um efeito extremamente potente sobre toda a comunidade de uma empresa. (...). O medo instala-se. Com um único assédio, consegue-se dominar o coletivo de trabalho todo”.

Assim, o assédio moral interpessoal, que se “caracteriza por ações hostis repetitivas e prolongadas, direcionadas a pessoas e sempre as mesmas” (Soboll, 2010, p. 361) acaba por se mesclar com o assédio moral organizacional, no qual a “violência está inserida na estrutura organizativa da empresa e expressa-se nas estratégias e políticas administrativas ou gerenciais (Soboll, 2010, p. 361).

O assédio moral viola o trabalhador tanto no âmbito jurídico quanto em sua integridade psíquica, o que pode interferir não apenas no seu desempenho laboral, mas em sua vida, sérias de consequências. Porém, existem algumas barreiras enfrentadas, primeiramente pelo trabalhador vítima do assédio moral, ao expor para alguém, como um médico ou psicólogo, a situação vivenciada, e em seguida, pelo profissional da saúde que fez a escuta e o atendimento desse trabalhador, pois caso ele não consiga buscar auxílio junto a quem possa cessar a situação de assédio moral praticada contra ele, o profissional que o acompanhou, seja um médico ou um psicólogo, não pode expor a vítima, em virtude do sigilo profissional, imposição ética ao médico ou psicólogo não apenas quando da sua formação, mas expressamente disposta no Código do Trabalho Francês.

O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre em várias partes do mundo, e consiste em situações ou práticas repetidas de humilhações, ofensas e/ou constrangimentos vivenciadas por trabalhadores e trabalhadoras, sendo elas praticadas por gestores, supervisores, funcionários em posição hierarquicamente superior ao trabalhador vítima, que seria o chamado assédio vertical, ou mesmo colegas de trabalho, chamado assédio horizontal.

Ainda sobre os tipos de assédio moral, “o Tribunal de Cassação reconheceu por sentença de 10 de novembro de 2009 (nº 07-45.321) o assédio conhecido como “gerente”, que resulta da implementação de métodos brutais de gerenciamento ou vexatório, indo além dos limites do que pode ser justificado pelo exercício normal do poder gerencial.” (BLARY,

BARÈGE e FANTONI-QUINTON, 2016, p. 679). Então, temos o assédio moral horizontal, vertical e gerente.

O presente artigo de revisão é fruto do projeto “Vigilância para assédio moral no trabalho: produção em língua francesa”, que faz parte da área de conhecimento Psicologia do Trabalho e Organizacional do CNPq, no Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica – PIBIC, na Universidade Federal da Paraíba - UFPB, partindo do entendimento que ela deve contribuir para desenvolver o campo da Saúde do Trabalhador. Traremos à baila esse tema de grande relevância a partir do tratamento dado a ele pela França, nos âmbitos do Direito e da Psicologia, bem como observaremos a importância da ergonomia, a partir da ergonomia francófona, nessas relações de trabalho, como forma de prevenir o assédio moral e os danos dele decorrentes aos trabalhadores vítimas. Para tanto, estabeleceremos em primeiro lugar o que é assédio e a partir de quando e como se estabeleceu enquanto categoria.

## **2. Método**

Para compreendermos melhor o assédio moral, na França, foram analisados alguns artigos produzidos em língua francesa, na França, nos últimos cinco anos, de 2015 a 2019, coletados na plataforma SCOPUS. Inicialmente foi feita a busca pelos termos “harcèlement moral and travail”, entre os anos supracitados, o que resultou em torno de 130 publicações sobre o tema. Desses, foram selecionados apenas as publicações em formato de artigo, e escritas em língua francesa, chegando a um total de 24 artigos. Por meio de uma sucessiva leitura dos resumos, percebeu-se que 16 dos 24 artigos mencionavam o assédio moral, mas que apenas 10 realmente tratavam sobre o tema objeto dessa pesquisa.

Uma vez que foi definida a amostra final da revisão sistemática, o passo sucessivo foi desenvolver uma análise de conteúdo. Para melhor aproveitamento das informações contidas nos textos e compreensão do tratamento dado ao assédio moral na França, os dez artigos foram segmentados em três blocos. O primeiro, com quatro artigos (BARON, 2016; BLARY *et al.*, 2016; MANAOUIL; FANTONI-QUINTON, 2016; MANAOUIL, 2018), focava no aspecto jurídico. O segundo, com quatro artigos (DUARTE; DEJOURS, 2019; ELGHAZOUANI *et al.*, 2018; HIRIGOYEN, 2016; PEZÉ, 2016), focava no ponto de vista da saúde, que envolve, entre outras coisas, o abalo psicológico sofrido pelas vítimas do assédio moral. Por fim, um bloco de dois artigos focou na interseção entre o jurídico e a saúde (BÉNICHOU, 2016; ENCRENAZ; LEROUGE, 2019).

Nos resultados será assim exposto o assédio moral em sua origem, evolução histórica, relevância, realidade e consequências tanto para as vítimas quanto para os agressores, a partir dos três blocos que foram definidos. Sucessivamente, estes resultados serão discutidos a partir da literatura sobre a ergonomia francófona.

## **3. Resultados e discussão**

### **3.1. O assédio moral no âmbito jurídico francês**

A dignidade humana, nas palavras de Blary *et al.* (2016, p. 678), é o elo que une o corpo e a mente do ser humano, o que distingue os homens dos animais, permitindo que seja digno de ocupar cargos, funções e classificações na sociedade, mas possui também um valor moral, motivo pelo qual é inalienável, devendo ser respeitada acima de tudo, inclusive nas relações entre os pares. No vocabulário jurídico de Gérard Cornu a dignidade humana está conceituada como “ a consideração e respeito que a pessoa humana merece e tem direito por causa de sua primazia na criação”. (BLARY *et al.*, 2016, p. 678).

Apesar do conceito de dignidade humana ser hoje conhecido por muitos, e ter sido consagrado em vários documentos internacionais e constituições de países, pelo mundo, a exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), não havia no ordenamento

jurídico francês algo positivado sobre a dignidade humana enquanto princípio, o que dificultava sua proteção por parte de juízes e legisladores, sendo esse conceito interpretado por cada um à sua maneira. Todavia, em 27 de julho de 1994 o Conselho Constitucional reconheceu o status de princípio para a dignidade da pessoa humana, o que assegurou sua aplicação nas mais variadas áreas do direito, inclusive no âmbito trabalhista. (BLARY *et al.*, 2016, p. 678)

A partir do reconhecimento da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho, podemos estabelecer a importância desse princípio, principalmente em situações que envolvam hierarquia, pois ele garante ao trabalhador uma proteção até então desconhecida. Blary *et al.* (2016, p. 678) escreve que “ dentro da empresa, o termo dignidade surgiu com a lei de modernização social de 17 de janeiro de 2002 proibindo pela primeira vez o assédio moral no trabalho [...]” . A partir desse momento, com a primeira proteção positivada conta o assédio moral no trabalho, na França, passamos a reconhecer a existência do assédio moral no ambiente de trabalho, buscando formas de proteger o trabalhador vítima de assédio moral. Porém, é preciso observar que a Lei de modernização social nos trouxe esse dispositivo pouco menos de duas décadas atrás, ou seja, esse reconhecimento e proteção em casos de assédio moral no ambiente de trabalho, na França, é muito recente.

Temos hoje, no Código do Trabalho Francês o artigo L1152-1, que dispõe sobre o assédio moral. Este artigo se põe a defesa e proteção do trabalhador, a fim de evitar que ele se transforme em uma vítima de assédio moral. A configuração dessa forma de assédio é a repetição de ações ou palavras negativas a fim de degradar ou humilhar alguém no contexto de trabalho, a fim de prejudicar suas condições de trabalho (BLARY *et al.*, 2016, p. 678-679), conforme descrito no artigo supracitado, afetando seus direitos, dignidade, saúde física ou mental.

Além da importância da visão médica na busca da interrupção da prática do assédio moral, “a penalização desta prática acarreta a limitação” (BÉNICHOU, 2016) , ou seja, caso não ocorra a cessação do assédio moral no próprio ambiente laboral, ainda há ao trabalhador vítima, a judicialização como alternativa para a reparação e punição por parte dos assediadores.

Sobre o assédio moral, o Código Penal Francês, traz em seu artigo 222-33-2 que,

“o fato de assediar outras pessoas por meio de comentários ou comportamentos repetidos, cujo objetivo ou efeito é deteriorar as condições de trabalho que podem infringir seus direitos e dignidade, alterar sua saúde física ou mental ou comprometer seu futuro profissional, é punido com dois anos de prisão e multa de € 30.000 ”.

Nesse sentido, Baron (2016, p. 582) apresenta um problema sobre a eficácia da proteção legal com relação ao assédio moral, pois existem leis que visam coibir essa prática danosa, mas é preciso observar até que ponto elas cumprem o propósito para o qual foram destinadas. O autor reforça a importância dos meios de prevenção, bem como destaca que é graças a ineficácia dos meios de prevenção ao assédio moral que os empregados precisam recorrer a médicos e advogados, que não se entendem e não confiam uns nos outros, e estão geralmente em lados diferentes do processo, o que aumenta o sofrimento do empregado moralmente assediado.

Baron (2016, p. 582) apresenta alternativas para assegurar a prevenção ao assédio moral, a exemplo da produção de um relatório de ineficácia sobre os meios de prevenção. Este relatório poderia auxiliar o empregador a evitar que situações que podem ser contornadas ou corrigidas evoluam para algo mais sério, prejudicial ao empregado. O autor defende que existem casos que explicam porque determinada situação que gerou um caso de assédio moral não foi evitada. Ou o empregador não está ciente da sua obrigação em proteger seus

empregados, motivo pelo qual não toma nenhuma atitude nesse sentido, ou não produz o relatório de ineficácia que mostraria a ele que o assédio moral poderia acontecer, para que alguma atitude fosse tomada no sentido de evitar isso.

Há, ainda, a falta de médicos ocupacionais, posto que não são suficientes para o número de trabalhadores sob sua responsabilidade, o que prejudica seu papel preventivo, que se assemelha ao caso dos inspetores do trabalho. Muitos relatórios registrados acabam por ser baixados (BARON, 2016, p. 582), em razão do volume, não dando a esses relatórios a atenção devida.

Temos também, graças a Lei de modernização social, um artigo que compartilha o ônus da prova, que seria de responsabilidade do empregado, ou seja, seria dever dele comprovar sua condição de vítima de assédio moral, mas em caso de haver indícios da existência do assédio moral, a partir desse artigo, o réu deve provar o contrário, a inexistência do assédio moral (BARON, 2016, p.283).

Apesar do assédio moral estar regulamentado no Código Penal Francês, é difícil a comprovação dessa prática no âmbito criminal, nos tribunais correcionais, mas são comuns condenações sobre o tema nos tribunais do trabalho (MANAOUIL, 2018, p. 154), sendo utilizados, em regra, como meios de prova, os documentos produzidos pelos médicos do trabalho. Ao ser detectado, esse comportamento envolve sanções. Na esfera civil, temos, a quebra do contrato de trabalho é a primeira sanção verificada. Caso seja comprovado o assédio moral por parte do empregador contra o empregado, esse pode ser notificado judicialmente para rescindir o contrato de trabalho, por não mais cumpri-lo de boa-fé, o que permite ao empregado pleitear indenizações e direitos decorrentes dessa quebra contratual, posteriormente.

Um problema enfrentado pelo empregado vítima de assédio moral na quebra de contrato, é a demora, e, mais uma vez, a angústia e o sofrimento que a acompanham. Nesse sentido, Baron (2016, p.583) estima entre um e três anos para que esse processo seja julgado na esfera civil. Enquanto isso, o empregado ficará fora do trabalho ou terá que continuar trabalhando até que a quebra contratual seja reconhecida, revivendo diariamente o local do seu trauma, e, por vezes, a continuidade do assédio.

Sobre o sigilo devido pelo médico do trabalho, Manaouil e Fantoni-Quinton (2016, p. 782) defendem que “o médico do trabalho tem o “dever de informar” diante de qualquer situação que coloque em risco uma pessoa ou a comunidade, respeitando o sigilo médico e o sigilo de fabricação da empresa”.

Segundo o artigo L 4624-3, inciso I, do Código do Trabalho Francês,

I - Quando o médico do trabalho constata a presença de risco à saúde dos trabalhadores, propõe, em documento fundamentado e detalhado, medidas destinadas a preservá-lo.

O empregador leva em consideração estas propostas e, em caso de recusa, comunica por escrito os motivos que a opõem [ . . . ].

Tanto a fala de Manaouil e Fantoni-Quinton quanto o artigo L 4624-3, inciso I, do Código do Trabalho Francês remontam, mais uma vez, a proteção à saúde do empregado, mental e física, o que inclui casos de assédio moral, devendo o médico do trabalho buscar formas de auxiliar o empregado em situações como essa, que possam causar dano à sua saúde, o protegendo de seus superiores, se for necessário. Todavia, é preciso que haja esse olhar por parte do médico do trabalho, assim como a coragem para pedir e/ou aceitar ajuda, por parte da vítima.

Antes do judiciário, há outras formas de combater o assédio moral, que devem ser observadas, para evitar que a saúde do trabalhador seja afetada, a exemplo da intervenção prévia, através do olhar médico e da empresa, como já mencionamos ao longo do texto.

Pensamento corroborado por Pez  (2016, p.598), ao enfatizar “a obriga o de segurança de resultado   do empregador no que se refere à prote o da saúde física e mental dos trabalhadores, inclusive no caso particular de assédio moral no trabalho ”.

Nessa linha de raciocínio, temos nos artigos 4121-1 a 5 do Código do Trabalho Francês que “o empregador toma as medidas necessárias para garantir a saúde e proteger a saúde física e mental dos trabalhadores”, sendo responsável também manter atualizadas as avalia es de risco   saúde e segurança dos trabalhadores, através do médico do trabalho da empresa, o que não ocorre, geralmente (BARON, 2016, p. 581)

### **3.2. O assédio moral conexo a saúde**

Duarte e Dejours (2019) buscam evidenciar a transforma o sofrida pela clínica do assédio moral através de fatos clínicos de vários anos, encontrados em consultórios e consultas clínicas e pesquisas em psicodin mica do trabalho, além do conhecimento em psicopatologia. Como resultado do estudo, os autores perceberam que após o assédio, existe um aumento no número de patologias mentais ao longo dos anos, destacando, ainda, que essas patologias se apresentam de maneira mais grave do que trinta anos atrás. Mesmo não sendo o assédio moral uma prática nova, é evidenciado que as mudanças sofridas no mundo do trabalho apresentam uma evolu o deletéria do funcionamento psíquico dos trabalhadores, devendo ser resgatando o senso coletivo de trabalho como forma de prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho e suas consequências danosas.

Hirigoyen (2016), aborda o assédio moral como um sintoma da sociedade moderna, seja por consequência dos nossos atuais modelos de gestão, que causam, muitas vezes, sofrimento mental, ou pela vida moderna que torna os agredidos mais “exigentes e reativos”. Para entender melhor como acontece o assédio moral no ambiente de trabalho, a autora ressalta a importância de analisar a origem do problema, e suas especificidades. Este problema está ligado a questões não apenas gerenciais, psicológicas ou sociológicas, mas, por vezes, ao agrupamento de todas elas. Por esse motivo trata-se, de algo tão complexo e danoso   vítima do assédio moral. A autora apresenta o atual momento no mundo do trabalho como uma importante mudança, que incita essa questão do assédio moral, por ter se endurecido, o que aumentou a pressão sobre os empregados, ao passo que reduziu a preocupa o com a dimensão humana, destacando, também, Outro lado que pode ser um fator contribuinte para a ocorrência do assédio moral,   constituído das mudanças da sociedade moderna que está tornando as pessoas mais vulneráveis e solitárias, o que fortaleceu seus traços narcísicos. Por esse motivo, nem sempre   fácil perceber uma situa o de assédio moral, pois   necessário olhar para uma situa o complexa.

Elghazouani *et al.* (2018), do outro lado, apresenta uma enquete feita no hospital universitário da cidade de Fãs, no Marrocos, que abordou o assédio moral nesse ambiente de trabalho e seus aspectos clínicos. Nos resultados dessa pesquisa, verificou-se que os trabalhadores desse hospital também sofrem com o assédio moral, sendo a predominância de exposi o a, pelo menos, uma situa o de assédio psicológico de 61,5%, e um percentual de 59,9% para os que sofreram alguma violência psicológica uma vez ou mais por semana. Entre os 130 médicos que responderam   enquete, o assédio horizontal, praticado por colegas, foi relatado em 5%. O assédio vertical, derivado de superior hierárquico, foi relatado por 95%. Os autores desse assédio moral eram s  do sexo masculino em 20,8% dos casos e do sexo feminino em 35,4% dos casos, e de ambos os sexos em 43,8% dos casos.

Temos mais um caso, apresentado por Pez  (2016, 599-600). O caso da Sra. Princesa, uma contadora exausta, que ingressou na justiça do trabalho contra seu empregador, alegando ter sido vítima de assédio moral, porém seu pedido foi negado, então ela apelou. Como não haviam argumentos objetivos convincentes, por ambas as partes, o tribunal solicitou ajuda

de um especialista, pedindo que ele examinasse a Sra. Príncipe e informasse ao juízo se ela apresentava um quadro clínico específico, que confirmasse estresse pós-traumático decorrente de assédio moral. A partir de uma vasta averiguação de documentos, entrevistas com colegas de trabalho, superior hierárquico, médico do trabalho da empresa foi verificado que se tratava de estresse e danos psicológicos e emocionais decorrentes de uma carga excessiva de trabalho, não de assédio moral.

### **3.3. Saúde e Jurídico**

Encrenaz e Lerouge (2019) nos traz a qualificação legal do assédio moral na França, através do aparato jurídico na proteção às vítimas do assédio moral e punição aos agressores, bem como meios de prevenção, através de leis como o Código do Trabalho (CT), a Lei de Modernização Social, de 2002, que dispõem também sobre as características que configuram essa modalidade de assédio. Além da legislação, o artigo também apresenta o entendimento de alguns tribunais e cortes da França sobre o tema, por meio de decisões e posicionamentos.

O assédio moral pode acontecer a partir de um ou vários assediadores, que se unem para humilhar e ofender o trabalhador vítima, como é o caso de Marie, relatado por Bénichou (2016, p. 585-586), que era humilhada diante dos colegas de trabalho, por um superior hierárquico e colegas, o que a abalou emocionalmente, obrigando-a a se afastar do trabalho para tratamento médico. Mesmo após o retorno ao trabalho não conseguiu esquecer o que havia vivenciado, e teve que conviver com o abalo emocional e psicológico causado pelo assédio moral sofrido.

No caso acima exposto, a vítima de assédio moral não teve forças para denunciar a situação que estava vivenciando, pois estava fragilizada pela agressão, bem como não houve outro colega que pudesse ajudá-la a reverter a situação, e a melhor solução encontrada foi a fuga, se distanciar dos agressores. Ao lado da fragilidade dela, não havia igualmente mecanismos sindicais ou do Estado que estivessem à altura de protegê-la, mesmo que a lei preveja punição.

### **3.4. Contribuições da ergonomia francófona**

A análise de conteúdo dos artigos permitiu levantar muitos pontos interessantes. Primeiramente, é de grande relevância que ainda na sociedade, e também no âmbito jurídico francês, tenha ainda objetivos de defesa de valores como a dignidade humana. Isso permitiu que aspectos mais específicos como combater o assédio moral no trabalho tenham sido reconhecidos importantes, com lei específicas, como a lei de modernização social. Essa preocupação com a preservação da vida e a consideração dos trabalhadores nas organizações é algo que se alinha com a visão da ergonomia desenvolvida na França. Entre as abordagens da ergonomia, aquela francófona se caracteriza para estar ao lado do trabalhador, tentando transformar as situações de trabalho críticas partindo do contato direto com os trabalhadores e suas vivências (FALZON, 2004).

A Ergonomia da atividade, mais que outras vertentes da ergonomia, embora tenha também o foco em melhorar o desempenho das organizações, parece privilegiar o objetivo de melhorar o bem-estar dos trabalhadores. Sobretudo na análise das atividades (GUÉRIN et al., 2001), é possível observar uma grande preocupação em advertir as organizações pela presença de variabilidades, que podem ser intrínsecas à produção, mas também inerente as subjetividades dos trabalhadores (DANIELLOU, 1996). A sua preocupação é advertir que problemas de saúde, até acidentes, tem sempre uma causa organizacional que as originou (DANIELLOU; SIMARD; BOISSIÈRES, 2010). Assim, no contexto do assédio moral no trabalho, a ergonomia alerta da existência de aspectos organizacionais que podem gerar situações constrangedoras sobre a saúde física e cognitiva dos trabalhadores (CORRÊA; BOLETTI, 2015). Isso foi bem representado pelos artigos que



discutem do assédio moral conexo a questão da saúde. As organizações são fonte de constrangimentos e criam situações também de assédio moral no trabalho. A ergonomia se alinha com quanto levantado nessa revisão da literatura, como a importância do senso coletivo no trabalho (FALZON, 2013) e a necessidade de considerar a complexidade das situações de trabalho.

Considerado o alinhamento entre quanto é desejado pelo âmbito jurídico, e quanto proposto pela ergonomia na França, a revisão da literatura permite observar o quanto é difícil proteger os trabalhadores do assédio moral. As leis que foram estabelecidas parecem muito burocráticas, não sendo muito efetivas para a real proteção dos trabalhadores envolvidos em casos de assédio moral no trabalho. Parece que o sistema jurídico é muito focado em descobrir se o trabalhador realmente adoeceu, ou não. Isso é ineficiente, porque como mostrado por alguns dos artigos, leva a um maior sofrimento, sobretudo decorrente dos tempos dos processos ou das dificuldades de provar casos de assédio moral. A ergonomia apresenta um viés mais intervencionista. Ela busca compreender o trabalho para transformá-lo (GUÉRIN et al., 2001). É, assim, uma disciplina voltada principalmente à prevenção, embora muitas vezes seja acionada a partir de demandas de situações onde já existem trabalhadores com a saúde comprometida (FALZON, 2004). Nesse sentido, pergunta-se por quê apesar dos valores de base, o sistema jurídico francês foca em provar o acontecimento de algum tipo de assédio moral contra trabalhadores que os procuram. O ideal seria que o sistema jurídico analise se as organizações denunciadas apresentam características intrínsecas que fomentem a ocorrência de casos de assédio moral. Nesse aspecto, a ergonomia poderia contribuir com o sistema jurídico, e, por conseguinte, com a diminuição real das causas que provocam assédio moral nas organizações.

#### **4. Conclusão**

O presente texto analisou dez artigos, procuramos apresentar o que é o assédio moral, como acontece e quais os comportamentos que o caracterizam, bem como sua história e evolução junto às mudanças ocorridas nas relações trabalhistas ao longo do tempo.

Abordamos, ainda, o posicionamento jurídico francês sobre o assédio moral, tanto nas decisões judiciais quanto na legislação aplicada na prevenção e defesa das vítimas do assédio e nas sanções aplicadas aos assediadores, apresentando alguns casos concretos para melhor ilustração de como ocorre o assédio moral.

O assédio moral fere não apenas a vítima, mas tudo ao seu redor, por afetá-la em seu âmago, fazendo-a sentir-se acuada e desprotegida, o que modifica seu modo de se relacionar com as pessoas e consigo mesma, em virtude do abalo psíquico e emocional que sofre, decorrente do assédio.

Antes de tudo, é necessário que o empregador observe a melhor forma de proteger seus empregados, visando a manutenção de um ambiente laboral equilibrado e saudável, o que é benéfico não só para os empregados, mas para a empresa, posto que situações de estresse podem desencadear casos de assédio moral, o que prejudica também o rendimento no trabalho dos empregados, e é nesse ponto que a ergonomia auxilia na prevenção de situações de assédio moral no ambiente de trabalho, contribuindo para a efetivação de um ambiente laboral que favoreça a saúde, inclusive mental dos trabalhadores.

Quando o assédio é discutido no âmbito judicial há muita dificuldade em provar que ele realmente aconteceu, resultando em sentenças de não reconhecimento do assédio, o que prejudica ainda mais o trabalhador vítima de assédio moral, tanto em possíveis indenizações quanto na rescisão contratual, quando for o caso. Impedindo ou dificultando, também, que fique segurado para tratamento de saúde após sofrer o assédio, em caso de necessidade.

## Referências

BARON, Philippe. **Que peut la loi face à la souffrance au travail?**. France: Elsevier, 2016.

BENICHO, Alain. **Au-delà du principe du harcèlement. Le concept de harcèlement moral permet de circonscrire une certaine souffrance mais ne risque-t-il pas de réduire la portée du travail thérapeutique?**. France: Elsevier, 2016.

BLARY, M. ; BARÈGE, A.; FANTONI-QUINTON, S. **La dignité du salarié à l'appui d'une protection accrue du salarié**. France: Elsevier, 2016.

CORRÊA, Vanderlei Moraes; BOLETTI, Rosane Rosner. **Ergonomia: Fundamentos e Aplicações**. [s.l.] : Bookman Editora, 2015.

DANIELLOU, François. **L'Ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques**. [s.l.] : Toulouse Octarès, 1996.

DANIELLOU, François; SIMARD, Marcel; BOISSIÈRES, Ivan. **Facteurs humains et organisationnels de la sécurité industrielle: un état de l'art**. Toulouse: FONCSI: Fondation pour une Culture de Sécurité Industrielle, 2010.

DEJOURS, C. Terminologie. In: Dejours, C. **Conjurer la violence: travail, société et violence**. Paris: Payot, 2007<sup>a</sup>, p. 9-15.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2007b.

DEJOURS, C. **Avaliação do trabalho submetida à prova do real**. São Paulo: Blucher, 2008.

DEJOURS, C. **Les dissidences du corps**. Paris: Payot & Rivages, 2009a.

DEJOURS, C. . **Entre o desespero e a esperança: como re-encantar o trabalho**. Cult, 139(12), 2009b, p. 49-53.

DEJOURS, C. **Um suicídio no trabalho é uma mensagem brutal (Entrevista concedida a Ana Gerschenfeld)**. In: **Público**. Disponível em <<https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>>. 2010. Acesso em 11 jul. 2018.

DEJOURS, C. **Psicopatología del trabajo – Psicodinámica del trabajo**. Laboreal, VII (1), 2011, p. 13-16.

DEJOURS, C. **La panne: repenser le travail et changer la vie**. Montrouge: Bayard, 2012.

DEJOURS, C. A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho. **Revista Portuguesa de Psicanálise**, Lisboa, 33 (2), 2013, 9 – 28.

DEJOURS, C. **Le choix** : Souffrir au travail n'est pas une fatalité. Montrouge: Bayard, 2015.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos**. Porto Alegre: Dublinense, 2017.

DUARTE, Antoine ; DEJOURS, C. **Le harcèlement au travail et ses conséquences psychopathologiques** : une clinique qui se transforme. France: Elsevier, 2019.

ELGHAZOUANI, Fatima; BARRIMI, Mohamed; AARAB, Chadya; ZEBADI, A. M. ; AALOUANE, Rachid; RAMMOUZ, Ismail. **Harcèlement moral**: enquête au centre hospitalier universitaire de Fès au Maroc. France: Elsevier, 2018.

ENCRENAZ, Gaëlle; LEROUGE, Loïc. **Qualification Juridique du harcèlement moral en France**. France: PISTES, 2019.

FALZON, P. **Ergonomie**. Paris: PUF, 2004.

FALZON, Pierre. **Ergonomie constructive**. Paris: PUF – Presses Universitaires de France.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; & BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GUÉRIN, F.; LAVILLE, A.; DANIELLOU, F.; DURAFFOURG, J.; KERGUELEN, A. **Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie**. Lyon: ANACT, 2001.

HIRIGOYEN, M.-F. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand, 2002.

HIRIGOYEN, M.-F. **Le harcèlement moral, um symptôme de la société moderne**. France: Elsevier, 2016.

LECLERC, C. **Intervir conta o assédio moral**: cuidar e reprimir não basta. *Laboreal*, 1 (1), 2005, p. 65-78.

LEYMANN, H. **Mobbing: La persécution au travail**. Paris: Le Seuil, 1996b.

MACIEL, R. H.; GONÇALVES, R. C. **Pesquisando o assédio moral**: a questão do método e a validação do Negative Acts Questionary (NAQ) para o Brasil. In: L. A. P. Soboll. (Org.). *Assédio Moral / Organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 167-185.

MANAOUIL, Cécile; FANTONI-QUINTON, S. **Entre rupture du secret professionnel et d'une procédure d'inaptitude, de médecin du travail au coeur de toutes les polémiques**. France: Elsevier, 2016.

MANAOUIL, Cécile. **Secret médical en santé au travail**. France: Elsevier, 2018.

PEZÉ, Marie. **Principes de l'expertise en psychopathologie du travail**. France: Elsevier, 2016.