

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO

Ana Cristina da Costa¹
Patricia Thomas Reusch²

Resumo: Trata, o presente trabalho, de uma observação acerca da situação da mulher no contexto das relações de trabalho, especificamente no que se refere ao assédio moral por ela sofrido, tendo como autores tanto seus colegas, como seus superiores. Em vista do ambiente de trabalho tratar-se de um local de grande convivência e relacionamento cotidiano, mostra-se ideal para a manifestação do assédio moral. É fato que a inclusão da mulher no mercado de trabalho, suporta obstáculos diferentes daqueles enfrentados pelo homem, nesta perspectiva o assédio direcionado à ela é peculiar e, muitas vezes, mais grave e danoso a sua personalidade. O assédio moral apresenta-se com grande força nestas relações, sendo de suma importância uma reflexão sobre o tema: seu significado, características, consequências e forma de manifestação, principalmente no que tange a mulher, alvo constante desta prática.

Palavras – chave: assédio moral, trabalho, gênero, violência, saúde.

Abstract: This, the present work, a note about the situation of women in the context of labor relations, specifically with regard to bullying suffered by it, with the authors both your colleagues, your superiors. In view of the work environment-treating is a place of great conviviality and daily relations, proves ideal for the manifestation of bullying. It is true that the inclusion of women in the labor market, supports different obstacles those faced by man in this perspective harassment directed at her is quirky and often more severe and damaging your personality. Bullying is presented with great force in these relationships, which is extremely important to reflect on the theme: its meaning, characteristics, effects and manner of expression, especially regarding women, constant target of this practice.

Keyword: bullying, work, gender, violence, health

¹ Mestranda em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, com área de concentração em Demandas Sociais e Políticas Públicas. Linha de Pesquisa: Políticas Públicas de Inclusão Social. Graduada em Direito pela UNIVATES. Integrante do Grupo de Pesquisa “Direito, Cidadania e Políticas Públicas”, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Mestrado e Doutorado – UNISC. E-mail: anacosta@bewnet.com.br

² Mestranda em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, com área de concentração em Demandas Sociais e Políticas Públicas. Linha de pesquisa: Políticas Públicas de Inclusão Social. Pós - Graduada em Direito do Trabalho, Previdenciário e Processo do Trabalho e Graduada em Direito pela mesma Universidade. Integrante do Grupo de Pesquisa “Direito, Cidadania e Políticas Públicas”, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Mestrado e Doutorado – UNISC. E-mail: patriciareusch@gmail.com

Introdução

Para a formação da sociedade, desde os primórdios bem como na sociedade moderna o trabalho se faz necessário não apenas no ponto de vista da produção de bens e serviços bem como elemento constitutivo de nossa dignidade, independência financeira e vínculo social.

O presente trabalho procura abordar o assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho, pois como se sabe, são várias as maneiras que este comportamento abusivo pode ocorrer, como gestos, palavras e atitudes por exemplo. E visando a proteção deste trabalhador, não só em seu aspecto financeiro com a garantia de proteção deste emprego bem como, pretende-se entender como melhorar as condições emocionais e físicas do mesmo.

Embora não seja um assunto recente, o assédio moral, modernamente, tem recebido maior atenção, tendo em vista tratar-se de uma das grandes causas de dano moral sofrido pelo trabalhador.

Percebe-se que o assédio moral no ambiente de trabalho é sem dúvida um sofrimento demasiadamente desnecessário para aqueles que sofrem este tipo de agressão e as causas deste comportamento, que muitas vezes vem acompanhado do objetivo de afastamento deste funcionário ou a exploração com a finalidade de maior produção.

A proteção do trabalhador não está vinculada unicamente ao aspecto da garantia do emprego, melhores condições de trabalho, deve se ter em mente o bem estar psíquico, intelectual, bem como o físico.

Neste condão faz-se interessante o estudo sobre as causas, consequências bem como suas formas, em especial no que tange a mulher no ambiente de trabalho, alvo cotidiano desta prática.

A proposta desta análise observará a atual legislação quanto ao comportamento de assédio moral através de bibliografia específica neste assunto e a constituição federal buscando interpretar, jurisprudência e doutrina os meios determinantes deste conflito e formar de dirimir tais agressões no ambiente de trabalho.

Será feita uma breve análise histórica quanto a evolução nas relações de trabalhos, as fronteiras das desigualdades, quanto a produção e exploração da mão de obra fazendo um comparativo com estas relações de trabalho no

mundo contemporâneo em específico nas questões deste tipo de violência contra a mulher

Assim, pretende este artigo abordar as questões relacionadas ao assédio moral nas relações de trabalho, suas causas, formas e consequências; num segundo momento se fará breve comentário sobre a situação da mulher no ambiente de trabalho, por fim, o estudo enfocará as particularidades do assédio moral sofrido especificamente pela mulher.

1 A evolução histórica das relações de trabalho

Segundo o autor Guerreiro Ramos (2009), a sociedade primitiva era feita de uma só peça, onde a economia, arte, religião, magia e moral mantinham-se em estreitíssima interdependência funcional.

Nas primeiras sociedades a ideia de lucro não era prioridade, o que era produzido era para satisfazer suas necessidades de subsistência e pela satisfação em produzir. E a produção destes bens e as tarefas desempenhadas no grupo eram organizadas segundo sexo e idade.

Quanto ao “status” que cada indivíduo possuía em sociedade o autor cita o seguinte trecho:

Não carece o individuo de competir para adquirir um status determinado, ou seja, ascender verticalmente na hierarquia social, porque, para utilizar a terminologia Sorokin, a sociedade pré-letrada é imóvel. A ambição de lucro só se justifica quando o capital é o instrumento de ascensão social do homem. Nas sociedades primitivas, ordinariamente auto-suficientes e homogêneas, a capitalização não teria nenhum papel, para nada serviria, até porque, nelas, os instrumentos para conseguir prestígio são de outra natureza: às vezes, a bravura, outras a argúcia e até um defeito físico ou psicológico. Os neuróticos, em algumas destas sociedades são respeitados como entes portadores de forças sobrenaturais. (RAMOS, 2009)

Neste período o trabalho não é possível distinguir o ócio do período de tempo trabalhado, pois aqui o trabalho era prazer e criação e assim o primitivo não necessitaria de nenhum incentivo para realizar suas tarefas.

Um pouco mais adiante podemos observar que as relações de trabalho e a mentalidade foram mudando e onde antes apenas tínhamos um trabalho desconexo, agora podemos observar a capacidade de auxílio e mutirão entre as comunidades. Quando alguém precisava realizar uma tarefa, recebia o auxílio dos vizinhos e estes eram recompensados com alimento como forma de

recompensar a energia dispensada de cada trabalhador. Não era a obra propriamente dita que seria remunerada, mas o gasto de energia demandado.

Mas o que podemos chamar de “sociedade do trabalho” se edifica ao longo do século XIX, tendo por base o trabalho assalariado. A modernidade capitalista ligou nossa existência ao trabalho, bem como organizou o seu significado em razão de alguns eixos: a remuneração recebida em troca da atividade de trabalho; o caráter contratual do exercício do trabalho; a força de trabalho como mercadoria e objeto de mais-valia, a maximização do trabalho através de arranjos organizacionais e tecnológicos e, por último, a diferenciação entre vida privada e vida do trabalho em um espaço estruturado por normas publicas.” (HORN, 2011)

Evoluindo para uma questão mais específica de gênero, encontramos no século XIX a mulher no mercado de trabalho com uma linha tênue da fronteira com a atividade doméstica e a atividade produtiva, trabalhando como costureiras, lavadeiras, cozinheiras. Muitas delas tinham como trabalho comercializar o próprio corpo, como faziam as amas de leite e as prostitutas. (MARUANI, 2003)

Já com a Revolução Industrial ocorreram transformações radicais, onde o mercado passa de um modo de produção rural e industrial centrado na família para uma produção marcada pela emergência de uma sociedade de consumo, com fábricas, espaço produtivos e regimes de salário.

Surge neste período as mulheres operárias que trabalham como funcionárias e são remuneradas através de salário, pois até então a mulher não era registrada como trabalhadora na empresa, por volta de 1850 e 1940, longo período.

Segundo Maruani (2003), até um passado relativamente recente, havia baixa qualificação da mão de obra feminina e por este motivo atribuíam ao seu trabalho menor valor de capital humano, entretanto nos últimos 30 anos a mulher dedicou-se muito mais na busca do conhecimento e da especialização universitária e conseqüentemente conseguiu uma certa equiparação quanto a possibilidade de ter maiores oportunidades de carreira e remuneração.

2 O assédio moral nas relações de trabalho

O assédio moral consiste na prática de atos agressivos dirigidos ao empregado, consistindo não apenas um problema para a vítima, pois contamina todo o ambiente de trabalho, atingindo o empregador e os demais empregados. Pode manifestar-se através de vários comportamentos ofensivos. São ataques físicos ou psicológicos, constantes, sempre de maneira negativa que provocam um abalo psíquico na vítima. São tipicamente imprevisíveis, irracionais e injustos.

O assédio moral pode ter início quando a vítima reage ao autoritarismo da chefia, ou não se adapta à reestruturação da organização ou, ainda, à gestão sob pressão, valendo-se, muitas vezes, do exercício do *jus resistentiae* para recusar o cumprimento de determinações que revelem excesso no exercício do poder de direção e comando, notadamente, quando o conflitante com a dignidade da pessoa humana do trabalhador. Esse quando é propenso para a prática do assédio moral, iniciando-se o processo de desvalorização e desqualificação da vítima.

É caracterizado por atos desumanos que intentam expor os trabalhadores a situações vexatórias durante o exercício de sua função, pretendem humilhar o empregado e desestabiliza-lo emocionalmente, o que interfere na sua saúde, provoca danos psíquicos e afronta a dignidade da pessoa humana.

Tais fatos são praticados por um ou mais superiores dirigidos a um ou mais subordinados, podendo ocorrer também entre subordinados e, excepcionalmente do subordinado em relação ao superior (ascendente).
(CARTILHA MPE. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO TRABALHO)

Evidentemente que o assédio moral no ambiente de trabalho tem como seu maior causador o empregador, tendo em vista sua situação de superioridade, possuindo um poder de controle e fiscalização das condições de trabalho.

Segundo Barreto (2003), vários podem ser os contextos na sociedade em que as pessoas são humilhadas, entretanto é no ambiente de trabalho que o assédio moral é analisado. As relações autoritárias de um agressor, onde se utiliza da humilhação, depreciando uma pessoa, destruindo sua autoestima agindo de modo cruel, provocando até violências físicas, além da moral, muitas

vezes ainda não se satisfazem em ver a vítima totalmente destruída emocionalmente e ainda forçam sua demissão.

A Cartilha do Assédio Moral e Sexual no trabalho, traz importante informação ao descrever a situação da vítima, explicando que esta é isolada do grupo, sem explicação, momento em que passa a ser hostilizada, desacreditada e ridicularizada. É comum que os colegas de trabalho se afastem e rompam os laços, participando, muitas vezes, das práticas agressivas do agressor sobre a vítima, isso se deve ao medo do desemprego, medo de serem ridicularizados também, associado ao estímulo constante pela concorrência.

Existem algumas características de um assediador/agressor que são: Idéia grandiosa de sua própria importância; fantasias ilimitadas de êxito e poder; necessidade excessiva de ser admirado; atitudes e comportamentos arrogantes.

Contudo, é importante ressaltar que existem alguns chefes que se tornam agressores por serem pressionados constantemente pelas empresas, para cumprirem suas metas desejadas por elas, sendo assim o assédio moral também é um problema estrutural da empresa com os empregadores.

O trabalhador, de maneira injusta, é atingido em sua dignidade, em sua personalidade, suporta diversas perdas, e passa a viver em um ambiente hostil, constantemente incomodado, em que podem ocorrer alteração em seu estado psíquico, gerando distúrbios que refletem na sua motivação, estresse, na sua vida familiar, tendo prejuízos emocionais de toda ordem.

Margarida Barreto sustenta ainda que, o assédio se apresenta através de comportamentos agressivos que visam a desqualificação, desmoralização do trabalhador e a sua desestabilização moral e emocional da vítima, o que torna o ambiente de trabalho insuportável e hostil.

“O assédio moral é um sofrimento solitário, que faz mal a saúde do corpo e da alma”. (CARTILHA DO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL)

De fato, “o assédio provoca diversos problemas de saúde, particularmente os de natureza psicossomática, de duração variável, que desestabiliza a vida do indivíduo”.(FREITAS, 2007)

Identificar e analisar o assediador é de extrema importância para que se possa combater esta prática no ambiente de trabalho.

Importante referir que o assédio moral no trabalho não se faz de maneira isolada, sendo importante a repetição dos atos, o direcionamento e a intencionalidade dos assédios, o que vai levando a degradação do ambiente do trabalho.

Importante ressaltar, que apesar de os fatos isolados não parecerem violência, o acúmulo destes pequenos traumas é o que gera a agressão. (HIRIGOYEN, 2002)

Conforme a psicóloga Marie France Hirigoyen, há vários tipos de empregados, devido à sua personalidade ou atividade no grupo de trabalho, tornado-se presas fáceis para se transformarem em vítimas do assédio.

Outros dois tipos de empregadores que também são visados pelo assediante são os que exercem posição de liderança, como o presidente sindical, e os empregados com mais de 40/45 anos, postos que são tidos como menos produtivos e com dificuldades de ajustamentos e adaptação às mudanças e reestruturações, ou até mesmo por possuírem altos salários, enquanto podem ser substituídos por mão-de-obra barata e jovem, (ALKIMIN, 2008, 48).

É de suma importância caracterizar o tema sob o prisma jurídico, pois esta é uma das instâncias onde o assunto ganha maior conotação.

Quando a política empresarial, favorece todos os funcionários podem estar à mercê do assédio moral. Acerca desse tipo de gestão, caracteriza-se perversa, afirma Ferreira (2006, p.17):

algumas características da gestão perversa nas organizações são: falta de comunicação; pessoas que são colocadas em situação de rivalidade; manipulação de pessoas, para que se desestrutem e autodestruam; diminuição do número de cargos exigidos cada vez mais produtividade; e o fato de não agirem de forma direta e clara. O objetivo das empresas que possuem gestão perversa é calar as pessoas que denunciam situações de desigualdade ou irregularidade.

O assédio pode ser individual ou organizacional, ocorrendo tanto no setor público quanto no privado. A forma individual ocorre por atos de dores com a personalidade, atos obsessivos, e a forma organizacional é o resultado de estratégia onde a empresa decide licenciar os trabalhadores com salários altos ou evitar processos de licenciamento, sendo decisões impostas pela direção sem saber da vontade do trabalhador, onde a empresa trata o trabalhador sem nenhum tipo de escrúpulo.

Conforme Barreto (2004, p.18), os efeitos sobre o assédio moral no ambiente de trabalho preleciona que:

freqüentemente os trabalhadores/as adoecidos/as são responsabilizados pela queda da produção, acidentes e doenças, desqualificação profissional, demissão e conseqüente desemprego. São atitudes como estas que reforçam o medo individual ao mesmo tempo em que aumenta a submissão coletiva construída e alicerçada no medo. Por medo, passam a produzir acima de suas forças, ocultando suas queixas e evitando, simultaneamente, serem humilhados/as e demitidos.

Com isso, os prejuízos no convívio familiar e social, irão ser cada vez piores, onde o homem busca para si e sua família um meio de sobrevivência, uma vez que essa função não se cumpre o trabalho gerará insatisfação por parte do trabalhador, isolamento no ambiente de trabalho, além disso, causando alterações no seu comportamento, podendo desestabilizar o convívio familiar e social do trabalhador.

3 A perspectiva da mulher frente ao assédio moral sofrido no ambiente de trabalho

As mulheres brasileiras estão cada vez mais escolarizadas, ingressando em profissões consideradas de prestígio e começam a ocupar postos de comando, ainda que lentamente.

Mesmo em vista da crescente inclusão da mulher no mercado de trabalho, percebe-se que esta não ocorreu de maneira justa e igualitária. Muitos são os obstáculos que se apresentam às mulheres, e mesmo assim, os melhores salários, os melhores empregos são destinados aos homens, elas são maioria no mercado informal, nas ocupações precárias e sem remuneração, além de recair sobre elas grande parte das tarefas domésticas.

Muitas empresas tem preferência pela contratação de homens, ao invés de mulheres, apresentando como justificativa o conceito de produtividade e custos sobre encargos sociais. A menor produtividade das mulheres em relação aos homens, em certos cargos, justifica-se pelos menores níveis de educação e treinamento ainda existentes, também os custos que perpassam por sobre os encargos sociais para com as mulheres, estão destacados a gravidez e a proteção a maternidade.

Estas desigualdades são fatos destacáveis para o desencadeamento do assédio moral vivenciado pelas mulheres; Hirigoyen aponta que as maiores vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho são as mulheres, destacando que o caso mais propício é o da mulher em meio a um grupo de homens.

As mulheres são as maiores vítimas do assédio moral, que pode evoluir ao assédio sexual, com isso 70% dos casos de assédio são dirigidos às mulheres e 30% aos homens, sendo estes mais resistentes e menos propensos a pedir ajuda externa, (ALKIMIN, 2008).

Outro grande efeito gerado pelo assédio moral é a intensa dedicação da vítima ao trabalho, isolando-se da convivência com o grupo; entretanto, o fenômeno tende-se a se alastrar, desestabilizando a vítima, fragmentando os relacionamentos com o grupo, sendo certo que o estado psíquico precário toma o empregado propenso a falhas na execução dos serviços e com dificuldades de ajustamento e adaptação à organização do trabalho, podendo ser alvo de sanção disciplinar e até afastamento do emprego por justa causa, (ALKKIMIN, 2008).

Algumas distinção das mulheres, físicas e biológicas, as colocam em posição de vítima nas práticas de assédio moral, já que existindo a possibilidade de engravidar, e conseqüentemente ter responsabilidades referentes a maternidade, as empresas sugerem, sutilmente, que estas não engravidem, restando a elas o receio e medo da continuidade do vínculo empregatício.

A dupla jornada exercida pela mulher, como profissional e mãe de família, que auxilia complementando a renda familiar, bem como a importância que esta detêm na sociedade, também são aspectos que fortalecem os atos de assédio moral dos homens em relação as mulheres, sendo que isto pode ser ocasionado pela inveja e desejo de possuir alguma coisa. Assim, nota-se que esta diferença entre homens e mulheres favorece o desencadeamento das práticas de assédio.

A empregada vítima, é fortemente prejudicada em sua saúde física e psíquica, o assédio causa uma ruptura no bem estar das relações com os colegas de trabalho, seus chefes, família, enfim, abalando a sua qualidade de vida até mesmo fora da empresa.

Importante fazer referência acerca da diferença da maneira com que homens e mulheres se posicionam diante das situações de assédio: tendo em vista que os homens tem dificuldade de expor emoções relativas a violência sofrida, acaba por predominar o sentimento de fracasso; contudo para as mulheres o sentimento é de tristeza, vontade de chorar, alterações do sono, acabam, muitas vezes, por buscar na bebida a forma de esquecer o fato.

Margarida Barreto afirma também a existência da necessidade de auxílio médico subjetivo nos casos de assédio sexual, por se tratar de violência manifestada no ambiente de trabalho:

O assédio sexual é consequência de comportamento não desejado, machista e agressivo, que transforma o ambiente de trabalho em meio hostil e infiel, em que os mistérios do ofício são profanados por intimidação e promessa de promoção.

Na ocorrência do assédio sexual, diante da negativa da vítima, o comportamento do agressor evolui para o assédio moral. Sentindo-se desestabilizada emocionalmente, culpada, acaba desistindo do emprego; “configuram um corpo objeto antes comprável, consumível e agora supérfluo e descartável”. (BARRETO, 2003)

A legislação brasileira prevê na Constituição Federal, Código Civil e Código Penal, CLT a possibilidade de controle e punição caso ocorram casos de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho. Podemos citar algumas como forma de informação a seguir:

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde 1943, prevê, como motivos de rescisão indireta que podem ser invocados para numa eventual ação de indenização por assédio moral:

Segundo o Art. 483 – Comete falta grave o empregador que exigir serviços superiores às forças do empregado (alínea “a”), tratá-lo (diretamente ou através de superiores hierárquicos) com rigor excessivo (alínea “b”), colocá-lo em perigo manifesto de mal considerável (alínea “c”), descumprir as obrigações do contrato (alínea “d”), praticar contra ele ou pessoas de sua família atos lesivos da honra e da boa fama (alínea “e”) e ofensivas físicas (alínea “f”).”

Já de acordo com a Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso X, está assegurada a reparação a ofensa ao patrimônio moral da pessoa sendo invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado a indenização pelo dano material e moral decorrente de sua violação.

O Código Civil Brasileiro em seu artigo 927, prevê o dano moral ao assediado agredido pelo assediador, seja ele o dono da empresa, o seu chefe ou superior hierárquico que lhe causou assédio moral assim discriminado.

Como passamos maior parte do tempo de nossas vidas nos dedicando à empresa e ao trabalho, é de fundamental importância a boa qualidade deste ambiente ao qual estamos inseridos, possibilitando, independente do sistema a ser utilizado pela empresa para coibir a prática do assédio moral, que este controle efetivo exista.

Conclusão

Iniciamos este trabalho abordando as mudanças ocorridas no mundo do trabalho desde os primórdios até os dias atuais com a finalidade de observar a evolução do comportamento no mercado de trabalho nas questões de gênero para daí analisarmos o assédio moral ao qual as mulheres vem sofrendo ao longo dos anos.

Quanto às condições de trabalho, podemos observar que houve significativa evolução, onde o trabalho surge como uma possibilidade desenvolver uma identidade social e individual que seja motivo de orgulho e não somente uma forma de subsistência.

O desenvolvimento econômico e social da sociedade necessita de trabalhadores saudáveis mental e fisicamente, motivados pela atividade e remuneração com a finalidade de produzirem cada vez mais com o desenvolvimento da economia.

Os direitos individuais e coletivos devem ser respeitados conforma nos apresenta nossa legislação e para que tenhamos um ambiente saudável de trabalho se faz necessário combater os assédios cometidos neste ambiente.

Superiores hierárquicos, inferiores e até colegas de trabalho podem de alguma forma ou de outra cometer assédio a algum colega de trabalho por motivos múltiplos. Mas a abordagem deste trabalho é relacionado ao assédio moral nas questões de gênero, propiciando uma breve análise do contexto histórico passando para as questões atuais, observando características e consequências deste abuso cometido contra as mulheres.

Sexo frágil, não seria esta a denominação mais correta para definir uma mulher, trabalhadora, mãe, esposa, dona de casa que exerce dupla, tripla jornada de trabalho para conseguir auxiliar e muitas vezes manter a renda doméstica.

Questões culturais, históricas ainda enraizadas nas relações de trabalho fazem com a remuneração da mulher seja diferenciada da do homem, entretanto é fato de que se isto ainda ocorre nos dias atuais é devido a sociedade ainda ser manipulada por maioria masculina. Que por suas razões, não necessariamente politicamente corretas, ainda detém o controle econômico.

O Assédio moral sofrido pelas mulheres no mercado de trabalho deve ser combatido com a denúncia, somente desta forma poderemos diminuir este tipo de conduta agressiva que qualquer um pode sofrer tanto homens quanto mulheres.

Mas o que se pode observar que em sua maioria quem sofre o assédio moral é a mulher, por se sentir facilmente amedrontada e fragilizada no ambiente hostil ao qual está inserida ela acaba renunciando seu caro e sempre reiniciando sua carreira profissional, sem dar continuidade.

Mais um motivo para que a remuneração masculina seja maior, a continuidade e evolução da carreira no mercado de trabalho, a não ser que venha sofrer assédio moral dentro do ambiente de trabalho e conseqüentemente abandonado sua atividade e iniciando outra.

O assédio moral gera inúmeras conseqüências jurídicas, onde as vítimas têm direito ao ressarcimento em dano moral, sendo exigida uma reparação pecuniária do empregador, alcançando seu objetivo que é de que as empresas passem a ter um bom ambiente de trabalho, onde haja respeito ao trabalhador e o princípio da dignidade humana que é agir de modo correto, podendo assim exercer suas atividades laborativas com maior desempenho e satisfação

Como o trabalho não é somente um meio de sustento, mas também uma identidade social do trabalhador, ficando diretamente relacionado com a dignidade e respeito do ser humano, ele não pode permitir de forma aceitar estas práticas abusivas de violência psicológica no trabalho.

Ressalta-se a importância dos sindicatos e da fiscalização, que devem intervir nos casos de manifesto abuso, independente da maneira utilizada pela empresa para coibir a prática do assédio moral é fundamental que se tenha consciência das relações de trabalho que condicionam em grande parte a vida das pessoas, visto que estas devotam a maior parte de seu tempo dentro das mesma.

O assédio moral deve ser combatido em sua origem, através de medidas preventivas criadas pelas empresas com o objetivo de criar um bom diálogo entre os empregados e entre estes e seus superiores. Para tanto, mostra-se importante a adoção de um código de ética na empresa a fim de orientar o conteúdo das decisões como também o processo de tomada destas decisões.

Assim, para que o combate seja intensivo das práticas de assédio moral, faz-se necessário a constituição de uma melhor relação entre os empregados, fazendo do local de trabalho um espaço de convivência mútua e solidária.

Referências

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de trabalho*. 2, ed. Curitiba: Juruá, 2008.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho*. Disponível em <http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body_jr25-margarida.html>. Acesso em: 18 abr. 2014.

_____, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2003.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em: 23 abr. 2014.

_____. Consolidação das leis do trabalho. Decreto Lei 5.442 de 1 de maio de 193. Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em: 23 abr. 2014.

_____. Código Civil. Lei n.º 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Disponível em www.planalto.gov.br. Acesso em: 23 abr. 2014.

COSTA, Marli. m. Moraes. **Direitos sociais e Políticas Públicas**. Desafios contemporâneos. Tomo 11, ANO

COTANDA, Fernando Coutinho; HORN, Carlos Henrique. *Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russel, 2004.

GARCIA E TOLFO, Ivonete Steinbach e Suzana da Rosa. *Assédio moral no trabalho - culpa e vergonha pela humilhação social*. Curitiba: Juruá, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Traduzido por Maria Helena Kühner. - 6ª ed. - Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003. Tradução de: Le harcèlement moral.

LEYMANN, Heinz. *The mobbing encyclopaedia*. Disponível em:
<<http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em: 15 mai. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. ed. Saraiva, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. ABC das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero. 2 ed., 2007.

ONU Mulheres. **O progresso das mulheres no Brasil**. Cepia. Rio de Janeiro, outubro de 2011.

RAMOS, Guerreiro. *Uma introdução ao histórico das organização racional do trabalho*. Brasília: Conselho Federal de Administração, 2009.

SANTOS, Lídia Chaves Guedes Barreto. Assédio moral contra as mulheres no local de trabalho. Disponível em www.portaleducacao.com.br. Acesso em: 22 abr. 2014.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. *Ética e Assédio Moral: uma visão filosófica*. Disponível em: <www.sociologia.org.br>.

ZANGRANDO, Carlos. *Curso de direito do trabalho*. TOMO 1. ed. São Paulo, 2008.