



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

RENAN AUGUSTO RODRIGUES

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Assis/SP

2015

RENAN AUGUSTO RODRIGUES

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Monografia apresentada ao Departamento de Direito do IMESA (Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis), como requisito para a conclusão de curso, sob a orientação específica do Prof^o Luiz Antonio Ramalho Zanoti e orientação geral do Prof^o Rubens Galdino da Silva.

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Área de Concentração: _____

Assis/SP
2015

FICHA CATALOGRÁFICA

RODRIGUES, Renan Augusto

Assédio Moral no Trabalho. / Renan Augusto Rodrigues. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2015.

p. 25

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Assédio moral no trabalho. 2. Assediador. 3. Assediado. 4. Moral.

CDD: 340

Biblioteca da FEMA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

RENAN AUGUSTO RODRIGUES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA, como requisito do Curso de Graduação em Direito analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Analisador:

Assis/SP

2015

DEDICATÓRIA

Primeiramente a Deus, por me dar a paciência e sabedoria para que eu pudesse chegar até a este momento. Aos meus pais Valdecir Rodrigues e Elaine Aparecida de Souza Rodrigues, pela compreensão e força na conclusão de mais uma etapa dentre meus objetivos, e a todos ao meu redor por acreditarem em meu potencial e torcerem para mais esta conquista em minha vida.

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador Prof. Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti, por toda e total dedicação no desenvolvimento na conclusão deste trabalho.

Aos meu queridos colegas de classe pelo forte apoio e a todos os professores por todo conhecimento jurídico adquirido dentre estes anos.

RESUMO

O presente trabalho, tema escolhido, abordou um assunto de muita importância com relação ao aspecto jurídico, pois dentre ele engloba toda e qualquer forma de violabilidade mediante a uma pessoa por imposições negativas de um poder hierárquico sob um de nível abaixo ao seu dentro de uma empresa, muito se discute sobre o assunto pelo mundo por especialistas que se empenham a buscar conhecimentos novos sobre o assunto e a elaborar medidas ao combate de tais fatos, desta forma a elaboração deste presente trabalho foi para que se pudesse buscar uma melhor compreensão sobre o assunto, e assim também medidas e soluções para o combate deste grave problema pelo qual todos estão sujeitos e vulneráveis a poder sofrer com isto um dia em qualquer momento de suas vidas. Tratou-se também a respeito da dignidade da pessoa humana, pela qual temos um parâmetro de como está errado esta conduta por quem possa partir de qualquer pessoa na forma de agressora conta qualquer outro de direitos e garantias fundamentais de iguais. .

Palavras-chave: Assédio moral no trabalho; Assediador; Assediado; Moral.

ABSTRACT

This work was chosen topic, addressed an issue of great importance with regard to the legal aspect, because from it encompasses all forms of violability by a person by negative impositions of a hierarchical power under a level below its within a now, there is much discussion about it around the world by specialists who strive to seek new knowledge on the subject and to draw up measures to combat such facts in this way the preparation of this present work was so that they could get a better understanding of the subject, and so measures and solutions to combat this serious problem that all are subject and vulnerable to be able to suffer with it a day at any time of their lives. Treated also about the dignity of the human person, for which we have a parameter of how wrong this conduct by those who can from anyone as aggressor account any other rights and guarantees of equals.

Keywords: Bullying at work; Harasser and harassed; Moral.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	13
1.2 ASSÉDIO MORAL	14
1.3 ASSEDIADOR E ASSEDIADO	15
1.4 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	17
2. QUAIS OS DANOS PROVOCADOS PARA O ASSEDIADO...	19
2.1 JURÍDICO – SOCIAIS	19
2.2 TRAUMAS PSICOLÓGICOS.....	19
2.3 EFEITO ECONÔMICO	20
2.4 MORAL	20
3. POSSÍVEIS MEIOS PARA SE EVITAR O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	21
3.1 MEDIDAS PREVENTIVAS.....	21
3.1.1 Assediado	21
3.1.2 Empresa.....	22
CONCLUSÃO	24
REFERÊNCIAS	25

INTRODUÇÃO

Este trabalho trata sobre o assédio moral no trabalho e sobre os danos provocados por ele, a todos aqueles que se encaixem na característica de vítimas. O mesmo vem a tratar como o mesmo surgiu até o momento de como está sendo visto e tratado nos dias de hoje.

De grande repercussão mundial e de gravidade sob o aspecto social, o presente trabalho demonstrará, também, até onde este problema pode chegar no trauma psicológico sofrido por um indivíduo que venha a sofrer com o presente assédio.

Tem o objetivo de demonstrar quem pode ser o assediador e quem é o assediado, apresentar medidas e soluções como aspecto de prevenção por parte das empresas e ao assediado, já que a CLT não tem especificadamente um dispositivo exclusivo para tais medidas a serem tomadas sobre este tema.

1. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Em primeiro lugar, neste capítulo trataremos o que é assédio moral no trabalho, demonstrando diversas e constantes situações, nas quais o assediado passa a sofrer com esse tipo de conduta, que pode vir a ser praticada por qualquer pessoa ao seu redor no ambiente de trabalho.

O assédio moral no trabalho é todo e qualquer tipo de humilhação, vexame e exposição a diversas situações constrangedoras que venham de um assediador ao assediado durante o exercício de suas funções em sua jornada de trabalho dia após dia.

Este tipo de situação, muitas vezes dirigidas de posições mais altas hierarquicamente aos seus subordinados, podem ser de tamanha grandiosidade e um abalo emocional tão grande que acabam desestabilizando por completo a quem venha sofrer tal tipo de conduta abusiva, podendo, assim, até mesmo, desistir do emprego.

1.1 BREVE HISTÓRICO

O assédio moral é um problema antigo, podendo fazer uma alusão aos tempos de escravidão, época em que os subordinados, além de agressões físicas, sofriam abusos, também, em seu intelecto, visto que os maus tratos eram comuns para que os mesmos trabalhassem muito mais que seus corpos permitiam.

Atualmente, obtiveram-se enormes mudanças em relação ao trabalho, mas com relação ao respectivo tema, ainda há muito que ser mudado, pois é uma dificuldade enfrentada mundialmente.

Segundo a pesquisadora francesa, psiquiatra e psicanalista Hirigoyen (2009), em uma participação ao evento moção contra o assédio moral:

O que pude constatar é que o mundo do trabalho está se tornando cada vez mais penoso, que se exige cada vez mais das pessoas, que se trabalha cada vez mais e em condições que são psicologicamente cada vez mais duras. Talvez, fisicamente o trabalho, hoje, seja mais leve, mas psicologicamente o trabalho é cada vez mais áspero e pesado. Ao trocar experiências com Margarida sobre este assunto, constatei que os procedimentos de assédio moral eram os mesmos

no mundo todo, na França, no Brasil, mas também em outros países como o Quebec, outros países europeus e latino-americanos¹.

Mencionado também por Barreto (2009), “o assédio moral no trabalho não é um fenômeno novo, pode-se afirmar que é tão antigo quanto o próprio trabalho”.

Desta forma visível se torna a gravidade do assédio implícita para qualquer trabalhador a que seja de qualquer classe trabalhista. Pode-se dizer que o assédio moral a qualquer trabalhador não se tem “rostro”. Nestes casos, trabalhador pode muito bem ser assediado sem nem, ao menos, saber e, até que tome o conhecimento sobre o que podem estar dizendo e fazendo com ele no trabalho, o assediado já está tão envolvido com o abuso que não sabe mais o que fazer para se livrar dessa situação e de seu assediador.

1.2 ASSÉDIO MORAL

Hirigoyen, especialista no assunto, nos traz uma breve definição do que é assedio moral no trabalho.

define-se como toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que se configure num atentado - por sua repetição ou sua sistematização - à dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego ou degradando o clima de trabalho.²

Vale ainda ressaltar que este tipo de conduta provocada pelo assediador traz sérios e graves danos psicológicos ao assediado, ou seja, são traumas que, por muitas vezes, não serão superados por parte daquele que possa ter vindo a sofrer por esse abuso negativo de seu companheiro de trabalho, chefe e etc.

A vítima é reduzida à condição de objeto que pode ser usado e depois descartado, e sua identidade é desprezada e aviltada. Trata-

¹ Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>, acesso em 17/07/2015

² Disponível:

http://www.travessa.com.br/MAL_ESTAR_NO_TRABALHO_REDEFININDO_O_ASSEDIO_MORAL/artigo/1fe8e35c-05ef-48ea-9c82-285888c9c964, acesso em 17/07/2015)

se, indubitavelmente, de procedimentos antiéticos que transgridem as normas e que são reconhecidos como totalmente inadmissíveis³.

Hirigoyen explica de quem pode vir o assédio moral e sua possibilidade:

O assédio provém na maioria das vezes do superior hierárquico, mas pode também, vir dos colegas e muitas vezes o assédio moral é mais difuso e provém, ao mesmo tempo, do superior hierárquico que, por sua vez, incita os colegas a proceder da mesma forma. O que é necessário saber é que se o assédio moral somente é possível quando a hierarquia ou a direção da empresa deixou isto acontecer e se omitiu.⁴

O assédio moral tem uma posição negativa dentro de uma empresa, mas o que tem se notado a respeito do assunto é que, sendo uma situação de grande gravidade, pouco é demonstrado o interesse pelas empresas ao controle de relações sociais entre seus funcionários. Mais grave ainda é quando essa situação ocorre por parte do próprio proprietário ao seu funcionário ou de sócios aos mesmos, pois, desta forma, não o assediado não terá a quem recorrer para que tome as devidas medidas e penalidades cabíveis sobre o agressor.

Assim sendo, o peso do assédio ao assediado só se aumenta cada vez mais, desencadeando traumas psicológicos, depressões e outros danos graves a todos que por ventura sofram com este tipo de conduta advinda do agressor que lhe ofenda a sua dignidade e a moral.

1.3 ASSEDIADOR E ASSEDIADO

Como já dito acima, a pessoa que geralmente está na forma de assediador, na maioria dos casos, possui cargos mais altos hierarquicamente, mas isso não é, necessariamente, uma regra, pois “colegas de trabalho” de um mesmo nível ou função, daquele que por ventura sofra o assédio, também podem ser caracterizados e enquadrados a perfil de assediador.

Inúmeras são as maneiras e possibilidade que um assediador toma para a prática do assédio sobre sua vítima, sendo elas:

ESTRATÉGIAS DO AGRESSOR

³ Disponível: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>, acesso em 17/07/2015

⁴ Disponível: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>, acesso em 17/07/2015.

- Escolher a vítima e isolar do grupo.
- Impedir de se expressar e não explicar o porquê.
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares.
- Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.
- Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho.
- Destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool.
- Livrar-se da vítima que são forçados/as a pedir demissão ou são demitidos/as, frequentemente, por insubordinação.
- Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.⁵

Conclui-se que notável é a falta de consideração e respeito por parte do assediador sobre aquele que é assediado, sem ao menos se importar no que sua conduta possa vir gerar desrespeito à moral da vítima ou ocasionar danos psicológicos a mesma.

O assediador, quando sozinho, já pode causar um abalo emocional a vítima muitas vezes irreparável. Quando mais assediadores atuam juntos, então, torna-se mais fácil distinguir o assédio, podendo, inclusive, causar maiores danos à vítima, visto que ganham tamanha força que podem fazer com que a vítima desista de tudo, do próprio emprego ou que se torne um fantoche nas mãos dos desses "vilões". Em casos mais extremos, pode haver, inclusive, o suicídio das vítimas.

Este tipo de situação é capaz de transformar um sonho em um fracasso total a sua carreira, lembrando sempre a posição de sua dignidade e moral que basicamente desaparecem em meio aos assédios.

Para a posição de assediado, podemos incluir aqueles que apresentam um nível de autoestima muito baixo no ambiente comum de trabalho, entretanto, qualquer pessoa pode se encaixar neste quadro, podendo o próprio chefe, que geralmente possui uma posição soberana sobre outros, ser vítima do assédio moral.

Breve definição a respeito de um assediado por Falkembach:

⁵ Disponível: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article3>, acesso em 19/07/2015

A vítima (assediado) é aquele empregado que sofre agressões reiteradas e sistemáticas, visando hostilizá-lo, inferiorizá-lo e isolá-lo do grupo, comprometendo sua vida pessoal, revertendo em dano à saúde mental e física, refletindo na perda de satisfação no trabalho, gerando à vítima incapacidade para o trabalho e afastamento, desemprego, depressão e até o suicídio.⁶

O assediado pode não apresentar qualquer posição a ser tomada para sua auto defesa no momento em que esta sendo assediado pelo agressor, pois, muitas vezes, são agressões são de tamanho potencial sobre si que qualquer coisa que diga para sua defesa pode se tornar uma arma contra si mesmo, acabando por agravar mais ainda a situação e até mesmo seu quadro clínico sobre o fato. Sendo assim, é comum que se veja que muitos daqueles que são assediados se isolam cada vez mais, pois existe o medo sobre aqueles que estejam a sua volta.

1.4 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Segundo Lemisz em seu artigo diz um pouco sobre a dignidade da pessoa humana:

A dignidade é um atributo humano sentido e criado pelo homem; por ele desenvolvido e estudado, existindo desde os primórdios da humanidade, mas só nos últimos dois séculos percebido plenamente. Contudo, apesar de que quando o ser humano começou a viver em sociedades rudimentares organizadas a honra, a honradez e a nobreza já eram respeitadas por todos do grupo, o que não era percebido e entendido concretamente, mas geravam destaque a alguns membros.⁷

Plácido e Silva consigna que:

dignidade é a palavra derivada do latim dignitas (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico.⁸

⁶ Disponível: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>, acesso em 19/07/2015

⁷ Disponível: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5649/O-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>, acesso em 19/07/2015

⁸ Disponível: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5649/O-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>, acesso em 19/07/2015

A Constituição Federal de 1988 expressa um novo rol sobre a dignidade da pessoa humana e, deste modo, abaixo serão trazidas breves informações sobre este contexto de grande importância.

Segundo Kumagai e Marta:

A Constituição Federal de 1988 surge num contexto de busca da defesa e da realização de direitos fundamentais do indivíduo e da coletividade, nas mais diferentes áreas.

Elege a instituição do Estado Democrático, o qual se destina “a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais”, assim como o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça social, bem como, seguindo a tendência do constitucionalismo contemporâneo, incorporou, expressamente, ao seu texto, o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III) – como valor supremo –, definindo-o como fundamento da República.

Significa dizer que, no âmbito da ponderação de bens ou valores, o princípio da dignidade da pessoa humana justifica, ou até mesmo exige, a restrição de outros bens constitucionalmente protegidos, ainda que representados em normas que contenham direitos fundamentais, de modo a servir como verdadeiro e seguro critério para solução de conflitos.⁹

A dignidade da pessoa humana é de extrema importância, garantindo a integridade moral de qualquer pessoa. Como já dito, é um direito criado pelo próprio homem, assim sendo, direitos sociais e individuais de cada um em regra deveriam ser respeitados por todos. A dignidade da pessoa humana, sendo prevista pela nossa Constituição Federal como um valor supremo, tem muito a dizer com relação ao assédio moral, que visivelmente fere profundamente o princípio em questão.

⁹ Disponível: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7830, acesso em 23/07/2015

2. QUAIS OS DANOS PROVOCADOS PARA O ASSEDIADO

2.1 JURÍDICO – SOCIAIS

O assédio moral possui diversos efeitos negativos à vítima, e assim, há a necessidade de se pensar não somente nos danos psicológicos, mas também na esfera jurídica e social do assediado. Tal esfera encontra-se no rol de danos provocados por aqueles que os discriminam.

Cada vez mais esses danos são comuns e notáveis na questão do assédio moral, sendo e ocasionando um reflexo sobre a sociedade em geral.

Em outras palavras, o estado e a sociedade acabam por bancar os custos por tratamentos àqueles que são agredidos, entretanto, sem qualquer punição ou simples percepção daquele que ocasionou estes danos à vítima, que poderão ser insuperáveis mesmo submetidos a tratamentos, deixando sequelas para a vida inteira.

2.2 TRAUMAS PSICOLÓGICOS

Diversos podem ser, e são, os traumas causados ao assediado, podendo assim variar de um para outro. Ou seja, cada vítima pode apresentar um comportamento diferente de outra. A depressão, por exemplo, é uma das causas mais comuns tratadas como consequência destes atos. Outro grave comportamento que pode ser apresentado é o ponto de se chegar a cometer suicídio por talvez não suportar tremenda pressão sobre si.

Assunto também abordado por Hirigoyen, no mesmo evento de sua participação já mencionado anteriormente.

Segundo Hirigoyen:

As consequências do assédio moral são de vários tipos e são muito graves no que diz respeito à saúde. São depressões e, eventualmente suicídios, como acaba de mencionar Margarida. São também, distúrbios psicossomáticos muito importantes e muito graves. Pessoas cuja saúde é destruída por distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos. Estes distúrbios às vezes são irreversíveis.

O que podemos constatar é que quanto mais o assédio moral é prolongado, mais graves são as consequências á saúde.¹⁰

Diante disto, fica claro que se veja que o assédio moral no trabalho não é um problema que acontece exclusivamente em um ambiente de trabalho, mas que se propaga a uma extensão maior a vitima além do que o assediador possa imaginar.

2.3 EFEITO ECONÔMICO

A tratar do efeito econômico, há de se falar da elevação de custos para a empresa, pois o trabalhador acaba sendo desestimulado a realizar suas tarefas diárias com bons resultados, e assim, as realiza de uma forma precária, ao ponto de serem de resultado negativo a função que exerce, frustrando a si próprio e a empresa em que trabalha..

Automaticamente, existe essa elevação dos custos da empresa, visto que começa a haver a necessidade de que tarefas se realizem novamente, ferindo o objetivo primordial das empresas que consiste em "maior quantidade em menor tempo".

2.4 MORAL

O assédio moral ao assediado é de dano devastador, pois, entre outras causas atingidas, é sua moral o maior bem atingido, com isso, conseqüentemente, acabam por ocorrer o desencadeamento de todas as causas já citadas e demonstradas acima referente ao assunto. É com sua moral atingida que a vítima perde a vontade de tudo e até mesmo de viver, pois acaba se sentindo humilhada, não se sentindo mais disposta a enxergar motivos para ser mais feliz e exercer seu trabalho.

¹⁰ Disponível: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article214>, acesso em 24/07/2015

3. POSSÍVEIS MEIOS PARA SE EVITAR O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

3.1 MEDIDAS PREVENTIVAS

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não nos traz medidas específicas de como se pode evitar o assédio moral no ambiente de trabalho, mas diante disto, existem alguns meios pelos quais se pode, de certo modo, ser usados para tal situação como meio de fuga. São eles as convenções e os acordos coletivos de trabalho.

Assim Nascimento, cita sobre esse aspecto em um artigo jurídico seu.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não possui dispositivos específicos voltados à proteção preventiva de fenômenos de caráter psicológico, como o assédio moral. Entretanto, podemos elencar no ordenamento jurídico brasileiro algumas ferramentas que podem ser de grande valia à prevenção do assédio moral. Uma delas são as convenções e acordos coletivos de trabalho, verdadeiros instrumentos normativos dotados de força e reconhecimento constitucional para negociar melhores condições de trabalho. Ainda, as convenções coletivas trabalho são dotadas de “efeito normativo e obrigacional sobre as entidades signatárias quanto aos direitos e deveres que nessa qualidade fixarem entre si, de modo que regras a respeito de medidas preventivas contra o assédio moral previstas em negociação coletiva de trabalho seriam de grande eficácia e segurança jurídica aos empregados, e até aos empregadores, que demonstrarão iniciativa no combate desse mal.¹¹

Deste modo, a compreensão sobre as convenções e acordos coletivos de trabalho é de extrema importância para que haja uma segurança a toda classe de trabalhadores e, assim, estabelecer uma harmoniosa relação entre empregado e empregador.

3.1.1 Assediado

Ainda tratando do aspecto da prevenção para que de algum modo não ocorra este problema tão grave, ou, ao menos, um modo que não mais venha a sofrer um assédio, seja por posições hierárquicas ou por aqueles ao seu redor no

¹¹ Disponível: <http://www.humus.com.br/news/juridico3.htm>, acesso em 24/07/2015

ambiente de trabalho, e ainda com relação ao mesmo artigo jurídico de Nascimento posto sobre o fato, vem abaixo um demonstrativo por ela ao artigo sobre as medidas a serem tomadas pelo assediado.

Segundo Nascimento:

MEDIDAS A SEREM TOMADAS PELO ASSEDIADO

Nunca se calar caso suspeite de que se está sofrendo uma possível situação de assédio. Ninguém é obrigado a suportar abusos, injúrias e assédios de qualquer tipo.

É necessário socializar o tema. Não se deve tentar solucionar o problema e lutar sozinho contra ele. Tal atitude, além de causar problemas de saúde, pode dar a impressão de ser a própria vítima o problema. Deve-se reagir rapidamente e comunicar a situação a colegas de trabalho de confiança e a eventual comitê encarregado da prevenção de riscos ocupacionais. A intervenção da empresa deve ser solicitada.

Deve-se afastar pensamentos de desvalorização e evitar sentir-se culpado pela prática do assédio, ou de ser o motivo do mesmo. Se necessário, pode-se buscar apoio psicológico e aprender técnicas de enfrentamento e de relaxamento a fim de abordar o problema com mais força e sem comprometer a saúde. É necessário considerar a possibilidade de contatar as associações de vítimas para receber apoio emocional, assessoramento legal e/ou ajuda psicológica.

Eventualmente, pode-se apresentar uma denúncia à Delegacia Regional do Trabalho (DRT), ao Ministério Público do Trabalho (PMT) ou ajuizar demanda perante a Justiça do Trabalho.¹²

Através de tais medidas existe a possibilidade de que o assediado, por meio destas, possa, ao menos, encontrar um escape diante da situação ao perceber que o mesmo está sofrendo o assédio. É visível e sabido que tais condutas tomadas para que se possa evitar o assédio não são totalmente absolutas, mas com estas, pode o assediado buscar conter um certo agravamento sobre a situação que fere sua dignidade e sua moral.

3.1.2 Empresa

A empresa deve sempre se atentar o assunto, cuidando para ver o que está acontecendo com seus funcionários e como a relação entre eles está se dando. Deste modo, em hipótese alguma, a empresa deve achar que isso é completamente impossível de acontecer em seu funcional de atividade.

¹² .Disponível: <http://www.humus.com.br/news/juridico3.htm>, acesso em 05/08/2015

Também por Nascimento, demonstra-se as medidas de prevenção a serem tomadas pela empresa.

Segundo Nascimento:

MEDIDAS DE PREVENÇÃO A SEREM TOMADAS PELA EMPRESA
Formação e informação dos trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral. Treinamento dos gerentes em técnicas de administração
Participação efetiva dos trabalhadores na vida da empresa. Aumento da autonomia dos trabalhadores
Definição de tarefas e funções e das condições de trabalho
Declaração expressa da empresa de que não tolera condutas que constituam abuso de poder
Planificação e desenho das relações sociais na empresa
Incentivo a boas relações de trabalho: evitar clima laboral enraivecido
Estar atento para aumento súbito e injustificado do absenteísmo
Avaliação de riscos psicossociais existentes na empresa.¹³

Soluções para que se possa evitar ou prevenir o assédio moral deve ser sempre prioridades buscadas pelas empresas que já constam algum registro sobre o fato e até mesmo por aquelas ainda em raras situações, mas que não possui este humilhante e vergonhoso fato em seu local de atividade.

¹³ Disponível: <http://www.humus.com.br/news/juridico3.htm>, acesso em 05/08/2015

CONCLUSÃO

O assédio moral, como visto, é um problema muito antigo e que ainda acontece muito nos dias de hoje, sendo um assunto de muita repercussão mundial e que, por isso, deveria ser mais observado por todos como se estivesse acontecendo a si mesmo. Para uma melhor compreensão do assunto, deve-se pensar e refletir, evitando-se um assediador e, até mesmo, ser um assediado.

Empresas mesmo aquelas que não desejam o mal de um empregado acabam por cometer frequentemente o assedio moral até mesmo sem intenção, ou seja, somente pelo fato de que se exija maior produtividade daquele trabalhador já se pode constar como um indício de que ali o assédio já esta se iniciando. O aumento da jornada de trabalho, também, é um meio de se assediar moralmente um empregado, exigindo dele mais do que ele realmente pode ou se sente confortável a executar..

O problema em questão pode ser considerado como grave, e deste modo, precisaria de uma maior observância e compreensão por parte das empresas, pois este ato causa sério e graves problemas clínicos para qualquer vitima assediada.

Programas de educação e ética interna devem ser implantados dentro das empresas para, assim, socializarem seus empregados, demonstrando que a posição hierárquica não faz com que tenha o direito de humilhar a aquele de categoria abaixo à sua.

A justiça do trabalho tem constado uma elevação de reivindicações por empregados que sofrem assédio moral em seu ambiente de trabalho. Legislações mais severas a respeito do assédio moral no trabalho deveriam ser criadas para, assim, serem respeitadas e servirem de apoio para aquelas vitimas que são ou que se sentem constantemente assediadas.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Vander Ferreira. **A Dignidade da Pessoa Humana**. Valor-Fonte da Ordem Jurídica. São Paulo: Cautela, 2007.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho: responsabilidade do empregador**, perguntas e respostas. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL, Código civil brasileiro. Lei 10.406/2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 17 out. 2011.

_____, Consolidação das leis trabalhistas. Decreto-Lei 5.452/1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>> Acesso em: 07 nov. 2011.

FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. **Assédio moral: Diagnosticando as consequências**. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

LEMISZ, Ivone Ballao. **O princípio da dignidade da pessoa humana**. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5649/O-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>