

ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO LABORAL: CARACTERIZAÇÃO E DANOS DECORRENTES AO TRABALHADOR

Jaqueline Bitencourtt Pedrozo (UNISEP) juridicomeimberg@hotmail.com

Ana Paula Carneiro (UNISEP) anamarchezini8@gmail.com

Sandra Martins Moreira (UNISEP) sandra@unisep.edu.br

Resumo:

O objetivo deste estudo é apresentar por meio de levantamento de dados de uma pesquisa bibliográfica com métodos qualitativos, elementos que venham proporcionar uma reflexão sobre o contexto do surgimento do assédio moral, formas de prevenção, perfil da vítima e assediador, legislação acerca do assédio, as consequências negativas a imagem da empresa perante a sociedade, o custo resultante de indenização e afastamento da vítima devido a problemas de saúde ocorridos, formas de inibir casos de assédio moral no ambiente de trabalho, através de informação para tentar erradicar essa forma de agressão aos direitos dos trabalhadores. Os resultados da pesquisa indicam que embora recentemente o assédio moral tenha sido colocado em evidência, a violência psicológica persiste desde as primeiras organizações de trabalho e ainda que não tenha leis específicas acerca de assédio moral, os casos tem um aumento expressivo e pode implicar em consequências devastadoras para o ambiente organizacional e responsabilidades das empresas pelos danos ocorridos às vítimas. Portanto, o foco desse estudo é contribuir para a erradicação através da reflexão sobre o assédio, e informação que pode ser uma forma de prevenir e combater esse mal social.

Palavras chave: Assédio Moral; Saúde psicológica; Consequências.

MORAL HARASSMENT IN LABORAL SPHERE: CHARACTERIZATION AND DECORRENT DAMAGES FOR THE WORKER

Abstract:

The objective of this study is to present by the raising of knowledge from bibliographic research by qualitative methods, elements that come to proportionate a reflection about the context for the rising of moral assault, ways of prevention, victim`s and aggressor`s profile, laws about the moral harassment, negative consequences to the company`s images front the society, costs of indemnisations, and health problems occurred, ways to prevent cases of moral harassment into the labor environment, trough the information find ways to eradicate this form of aggression to the worker`s rights. The results of the research indicate that although recently moral assault has been put in evidence, the psychological violation remains since the first work organizations and even though there are no specific legislations for moral assault, cases have suffered an expressive raise that can culminate in devastating consequences for work environment and business responsibility for occurring damages suffered by the victims. Therefore, the main target of this study is to contribute to the eradication trough the reflection of what moral harassment truly is, and information that can be a way of preventing these social evil.

Keywords: Bullying, Packed, Harassed; Stalker.

1. Introdução

O assédio moral é historicamente comprovado. Desde os primórdios da humanidade existem práticas de violência, humilhação com o próximo, logo, não se trata de uma prática recente. Apesar da constância, a sociedade não aceita mais tais atos cruéis e desumanos, por isso, busca-se cada vez mais formas de combater a prática.

Identificou-se que assédio moral é uma das piores formas de estresse social que atinge trabalhadores na contemporaneidade, e é a partir deste que surgem doenças decorrentes deste estresse sofrido.

Segundo Lobato (2012), grande maioria das vítimas que sofrem de assédio moral só compreende que passaram pelo processo doloroso do assédio moral quando o mesmo já foi executado, e sua capacidade laborativa foi contaminada, uma vez que já está presente uma série de problemas somáticos, psíquicos e emocionais decorrentes dos constantes atos abusivos.

O presente trabalho tem o objetivo de descrever como se identifica o Assédio Moral no ambiente da relação laboral, além de apontar os danos aos trabalhadores acerca da prática e suas consequências. Ainda tem a pretensão de indicar a legislação aplicada as situações fáticas, assim como as doenças e transtornos que causam aos trabalhadores acometidos pela prática lamentável.

Devido à atualidade e relevância do tema proposto, tornou-se indispensável que fosse feito o trabalho para que se discutisse mais sobre o tema que faz parte do dia-a-dia das relações laborais. Segundo Silva (2007), combater o flagelo ocasionado pelo assédio em uma empresa interessa aos trabalhadores na maioria dos casos vítimas reais e potenciais. Entretanto, tem por interesse também informar a qualquer administrador que não deve ser praticado esse terror psicológico contra seus subordinados como uma forma de estratégia de gestão, o que infelizmente não é uma prática incomum.

Ademais, referido trabalho tem a perspectiva de demonstrar que em ambientes de trabalho degradado com atos hostis contra empregados ocorre aumento de incidências de doenças ocupacionais, afastamentos médicos, falta de interesse do empregado em praticar suas funções gerando consequentemente, prejuízo na produtividade e qualidade do trabalho, se tornando um dano eminente para a empresa.

De pronto, já se evidencia que o Assédio é uma prática que apesar de ser constante, não tem uma legislação específica que o regulamente gerando assim certa insegurança jurídica para quem sofre com a prática no trabalho. Assim, a necessidade de descrever como se configura o Assédio Moral é primordial, para tentar então, conscientizar e inibir os praticantes através da informação.

2. Breve apanhado histórico acerca do tema

O problema de humilhação e violência psicológica, no âmbito laboral, em virtude do assédio moral, não é algo que surgiu recentemente, a casos desde os primórdios da humanidade. O que vem mudando é a consciência acerca do problema e suas consequências.

Segundo Aguiar (2006), em nosso país, no período da escravidão se configurou os maiores índices de humilhação, maus tratos e os maiores abusos e atrocidades com o fim único de aumentar a produção agrícola. Na época não eram raras as práticas de castigos, humilhação, e hostilização do ser humano para atingir tais objetivos produtivos. Com o fim da escravidão, e a chegada da mão de obra dos imigrantes continuou-se tendo relatos do modelo existente de maus tratos, privações e humilhação, ainda que com menos intensidade.

Segundo Filho (2013) o fenômeno do assédio moral começou a ser “identificado” a partir dos anos 80, através de estudos publicados com a finalidade de combater esse mal social, apesar de ser reconhecido, o assédio ainda não é crime no Brasil tendo somente projetos de leis tramitando no congresso, com a finalidade de criminalizar a conduta. Todavia, apesar de não ter normativas que criminalizem esta prática, já cabível as vitimas indenizações morais na esfera trabalhista, isso graças a reconhecimentos dos estudiosos do Direito e principalmente dos Tribunais.

Segundo Fonseca (2007) embora o assédio tenha começado a ser posto em discussão no final dos anos 80, principalmente através das pesquisas do psicólogo Heinz Leymann, o marco primordial que deu ênfase ao início dos debates foi a publicação do livro “Assédio moral, a violência perversa no cotidiano”, em 1998, pela autora Marie-France Hirigoyen, médica psiquiatra, que fez uma leitura sobre o assédio moral, suas sequelas psicológicas e físicas decorrentes da prática, no âmbito trabalhista. Segundo Hirigoyen apud Silva (2007, p.6)

O assédio moral no trabalho define-se como sendo qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Feito um breve aparato histórico, na sequencia será discutido, também de forma breve, as principais nuances que envolvem o assédio moral, com o fim de caracteriza-lo no âmbito laboral.

2.1 Conceito de Assédio Moral

O assédio moral pode-se caracterizar como atos abusivos e constantes, realizados por superior hierárquico que geram um desconforto para quem sofre essa prática, influenciando no comportamento e produtividade do funcionário, que não se sente mais a vontade podendo gerar problemas psíquicos e levando assim, muitas vezes ao desligamento do funcionário. Segundo Crusaro (2011 p. 293)

Essa prática maléfica (o assédio moral) acaba gerando desarmonia no ambiente de trabalho e grandes prejuízos à saúde física e psicológica da vítima (no caso, o trabalhador), que não raro estar acometido de depressão e acaba se afastando da empresa para tratamento de saúde.

Segundo Soboll (2008), o assédio moral é uma situação de excessiva agressividade no ambiente de trabalho, acompanhada por comportamentos repetitivos e duradouros. Tendo como objetivo destruir, prejudicar, excluir ou anular a integridade da pessoa, sendo alvo uma ou mais pessoas no âmbito laboral. O agressor age com conduta agressiva, abusiva através de palavras, gestos, comportamento que tem intuito de atingir a vítima de assédio. Para se

caracterizar assédio os atos abusivos de humilhações devem ser frequentes e repetitivos. Segundo Soares (2014, p.24)

O agressor obtém a dominação psicológica da vítima, a qual se submete inconscientemente à situação degradante por acreditar ter dado causa aos atos violentos do perverso agressor. O assediador faz a pessoa tomada como alvo acreditar que não tem competência, ou que não é uma pessoa boa, e por isso é merecedora da violência a que está sendo submetida, tornando-se cúmplice de seu agressor.

A prática do assédio está muitas vezes mascarada no âmbito das empresas, sendo confundido com pressões diárias para que aumente a produtividade e atinja as metas estipuladas, e assim, parecer normal denegrir, agir com conduta abusiva em detrimento aos subordinados. Segundo Soares (2014 p.22):

Na atualidade, o assédio moral tem sido utilizado, principalmente, como forma de pressionar os trabalhadores a atingirem metas, o que tem cada vez mais levado a consequências terríveis para os que são submetidos a essa forma de agressão, além de ter gerado um aumento na demanda de ações em que se pleiteia a reparação pelos danos morais decorrente dessa conduta ilícita.

Apesar de todo o exposto é preciso mencionar em virtude da caracterização do dano moral que não é qualquer aborrecimento ou dissabor que configurará a prática, por isso, Dias apud Melo (2012, p. 17) ressaltam: “À medida que a civilização se desenvolve, tornam-se mais complexas as relações sociais, com interpretação cada vez mais profunda dos círculos das atividades jurídicas de cada um.

Essa prática perpetua-se no contexto laboral contemporâneo inserido tão profundamente na cultura, que infelizmente parte do empresariado, age como se fosse normal o exercício desta humilhação em face aos seus subordinados.

Ainda sobre as possíveis vítimas do assédio moral, Aguiar (2006), assegura que não são todos empregados que se tornam vitimados pela prática. Segundo ele os alvos são pessoas atípicas, que seja por sua competência demasiada, pela diferença dos “padrões” que o assediador ou os assediadores julgam ser o correto, por sua performance baixa em desempenhar suas funções, etc.

2.2 Perfil do Agressor

Neste momento do estudo, cumpre mencionar algumas características do agressor, embora ainda não se tenha um perfil único. Segundo Barreto apud Nina (2012) normalmente se caracterizam como pessoas orgulhosas, violentas, hipócritas, levianas, narcisistas e concluindo, pessoas fracas e medrosas que humilham outros para mascarar suas fraquezas. Apesar de apresentarem tais características, o assediador não demonstra tais desvios de caráter, camuflando-se para espalhar boatos sorrateiramente para alcançar seus objetivos perversos.

O assédio se desenvolve em relações de trabalho, mais comumente praticado por superiores hierárquicos, no entanto, também pode ser praticada entre colegas. As modalidades de assédio moral podem ser Vertical (vertical descendente, vertical ascendente), Horizontal e ainda Organizacional.

Vertical descendente caracteriza-se quando é cometido por um superior hierárquico tendo como foco o subordinado, sendo este conseqüentemente a sua vítima. Segundo Silva (2011, p.2)

O assédio moral vertical descendente se caracteriza quando o agressor é o superior hierárquico. Ele pretende agredir o subordinado que se submete a suas ordens em decorrência de uma relação jurídica trabalhista, seja ela celetista ou estatutária. É muito comum em empresas e instituições com regulamentos muito rígidos (caso das instituições militares) e onde se tem metas e prazos rigorosos a serem desempenhados.

Será horizontal, quando o assédio moral é praticado por colegas da mesma posição hierárquica que a vítima. Segundo FACURE (2016, p.1)

O assédio moral horizontal ocorre entre funcionários que ocupam a mesma posição hierárquica dentro da empresa. Pode-se visualizar essa situação quando um funcionário bate suas metas e debocha do outro que não as conseguiu cumprilas. Também é muito comum no dia a dia das empresas que cultivam a competitividade entre seus funcionários.

Vertical ascendente identifica-se quando praticado por empregados que assediam o superior hierárquico. Segundo SILVA (2011, p.2)

[...] assédio moral vertical ascendente se caracteriza pela agressão feita por um ou mais subordinados contra o superior hierárquico. A ocorrência dessa modalidade de assédio causa os mesmos danos e males à vítima. Se o agredido revidar pode ser taxado de descontrolado e vir a perder o posto ou cargo de chefia.

Organizacional, idealizado pela própria empresa para maximizar a produtividade da empresa. Segundo FACURE (2016, p.1)

Nesta hipótese, o empregado sofre violência psicológica da própria empresa pelo ambiente de trabalho que está inserido. Normalmente ocorre em empresas extremamente competitivas que estimulam seus funcionários a disputarem entre si, propagando o medo (normalmente por meio de ameaças, ainda que de menor grau).

Expresso de forma breve a caracterização das principais modalidades de assédio moral na sequência passamos a discutir a base normativa que regulamenta essa prática lamentável no âmbito das empresas.

2.3 Legislação acerca do assédio moral

De antemão, indica-se que não há lei específica sobre o tema, no entanto, há projetos de lei em tramitação nas casas legislativas com o intuito de regulamentar a prática que não deixa de ser dolosa. Hoje as ações trabalhistas movidas em detrimento do assédio moral podem gerar indenizações morais. Segundo Bittar apud Silva (2003, p.1)

Qualificam-se como morais os danos em razão da esfera da subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade, em que repercute o fato violador, havendo-se como tais aqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal), ou o da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputação ou da consideração social).

A dificuldade de identificar e punir estão em colher provas matérias ou testemunhas que possam comprovar que houve a conduta lesiva ao funcionário. Segundo Mendonça, Souza e Oliani apud Costa e Oliveira (2014), na maioria dos casos, o assédio moral autoriza a configuração da rescisão indireta (aquela que é o empregador que comete falta grave), e ainda o trabalhador pode solicitar indenização por danos morais ou materiais. Entretanto, frisa-se, a parte mais complicada é a coleta de provas contra o assediador, já que muitas vezes o assédio é cometido distante de testemunhas. Por ser um ato praticado na maioria das vezes verbalmente, essa coleta se torna muitas vezes difícil tornando-se impossível, o que dificulta a punição do agressor.

Nessa linha Araújo (2010) enuncia em relação à prática do assédio moral que está diretamente conexo a um desrespeito à dignidade humana e a personalidade moral do indivíduo, familiar, profissional, e social do trabalhador, sendo difícil mensurar o grau de intensidade do sofrimento psicológico e, portanto, fixar parâmetros para apurar a indenização que será fixada, sendo diferente das indenizações por dano material que a quantificação e fixação se apuram com maior facilidade. Sarlet (2002, p. 22) entende por dignidade da pessoa humana aquela

[...] qualidade intrínseca, inseparável de todo e qualquer ser humano, é característica que o define como tal. Concepção de que em razão, tão somente, de sua condição humana e independentemente de qualquer outra particularidade, o ser humano é titular de direitos que devem ser respeitados pelo Estado e por seus semelhantes. É, pois, um predicado tido como inerente a todos os seres humanos e configura-se como um valor próprio que o identifica.

Na ocorrência de assédio moral fica a cargo do julgador a fixação do valor sendo de livre arbítrio do mesmo a decisão, que o fará com base no disposto no Art. 944 do Código Civil, que institui que a indenização ocorrerá em decorrência da extensão do dano praticado contra a vítima.

É difícil para identificar a existência ou não do dano moral, por isso, deverá o juiz avaliar com toda a prudência o caso concreto, levando em consideração, critérios tais como a intensidade do dano sofrido pela vítima; gravidade e natureza da lesão, utilizando a premissa clássica do direito de avaliar qual seria

[...] a reação de um homem médio frente à agressão, ou seja, qual seria o impacto da suposta agressão sobre um homem simetricamente equidistante de um ser humano totalmente insensível, frio, assim como de um indivíduo totalmente carente e frágil psicologicamente. (GOMES et al, 2015)

Nessa linha, cumpre mencionar as enunciações de Nascimento (2009, p. 859) que destaca os efeitos do dano moral, vejamos: “O dano moral é o efeito que têm três principais causas ou motivos que levam à lesão do direito de proteção à dignidade da pessoa: a agressão moral, o assédio moral e o assédio sexual, que mereceram diversos estudos jurídicos no Brasil.”.

2.4 Consequências do Assédio Moral sobre a saúde

Diante do estudo supramencionado, não é difícil constatar que o assédio moral é prejudicial à vítima. Já é consolidada a premissa de que a prática ilegal pode desenvolver uma série de doenças psíquicas.

Souza (2009, p. 57), sobre o tema, enaltece que:

Funcionários que sofrem assédio moral de forma contínua, e que não tem como se defender, principalmente por necessidade do emprego, ficam extremamente fragilizados emocionalmente e, na linha do tempo, com frequência, desenvolve também, por causa dos danos causados pelo elevado estresse, sérios problemas com a saúde física.

Neste diapasão, mister citar as considerações de Silva (2005, p.55) que relata sobre que as consequências oriundas do assédio causa inúmeras consequências à vítima que inclusive afasta-se do convívio social, vejamos:

A depressão, a amargura, o sentimento de fracasso e de vergonha impulsionam o assediado, como regra, a um isolamento da sociedade, não vislumbrando mais qualquer interesse em eventos ou encontros com amigos ou conhecidos. Tudo isto passa a ser uma tortura para a maioria das vítimas do assédio moral, pois temem ser apontados como fracos ou covardes. Muitas vezes os amigos nem têm conhecimento dos fatos vividos pelo assediado, pois este prefere manter o isolamento, aniquilando sua convivência social e entregando-se à corrosão de seus vínculos afetivos.

Benhame (2008) aduz que levando em consideração as graves consequências que o assédio moral pode ocasionar para a saúde do trabalhador, e a eminente possibilidade que se tem de legalmente estabelecer o nexos causal que possibilitará a caracterização da doença do trabalho, é necessário que se devam gerar atitudes que previnam o assédio nas empresas, seja com atitudes que venham do nível organizacional da própria empresa, assim como a atuação da CIPA¹ e SESMET² que terão que identificar, através de sua atuação, a existência de situações que possam ser configuradas de assédio moral, capazes de gerar sequelas as vítimas.

Segundo Falkembach (2007) o estado também tem grande propensão a sofrer as consequências do assédio moral, seja na esfera privada, seja na esfera pública, pois, é ele quem custeia o tratamento das vítimas de assédio moral, assim as consequências previdenciárias também ficam a cargo do estado quando as vítimas são afastadas por doenças do trabalho (quando comprovada a causa das doenças foi por assédio cometido), aposentadorias precoces ou até seguro-desemprego.

¹ Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

² Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

Ultrapassadas as enunciações quanto às consequências que decorrem na saúde destes trabalhadores vítimas desta prática lamentável, passamos a observar formas de inibir a prática do assédio moral.

2.5 Formas de inibir os casos de Assédio Moral

Já fora enunciado que o grande problema do assédio moral é que ele vem atrelado ao silêncio, isso em face do terror psicológico que o assediado é exposto constantemente. Por esse motivo a prevenção se torna uma tarefa melindrosa, já que muitas vezes só é detectado a prática quando a vítima se desliga da empresa e entra com ações ante os danos sofridos.

Segundo Nascimento (2014), as principais medidas a serem adotadas pelas empresas para prevenir o assédio são: Conceber informação aos trabalhadores e gerentes acerca do que é assédio moral; Dar treinamentos constantes a seus gerentes de técnicas de administração, pois, somente através da informação pode-se combater a prática; Incluir os seus colaboradores na realidade e vida da empresa; Aumentar a participação dos empregados nas decisões e opiniões da empresa; Ter uma prévia conversa para definir quais serão as tarefas e funções de cada colaborador e das condições de trabalho; Informar por meio de declarações que a empresa não tolera comportamentos que constituam atos abusivos de poder; Incentivar as boas relações no trabalho; Evitar climas desfavoráveis dentro do âmbito da empresa; Ter atenção para o aumento de repentino absenteísmo sem justificativa; Estimar riscos psicossociais inseridos na empresa para tentar sanar a tempo; Criar e aplicar medidas a serem adotadas pelo assediado para prevenir a conduta reprovável; Conscientizar funcionários que nunca deve ser omitido caso de suspeito de assédio moral.

Dentre outras práticas, com o fim de evitar a caracterização do assédio moral, é primordial que o tema seja discutido e difundido de forma clara e para todos. Ademais, deve ser expostos aos colaboradores que não se deve lutar sozinho contra o assédio, devendo buscar ajuda para que a lide possa ser solucionada.

Segundo Nascimento (2014), o ideal é que quando os primeiros sinais de que está sendo assediado, o trabalhador procure rapidamente comunicar a situação a seus colegas de confiança ou a eventuais comitês se a empresa contiver encarregados da prevenção de riscos ocupacionais. Quando verificar que o empregado está sendo vítima de assédio, solicitar a intervenção da empresa para que as medidas sejam tomadas e que se extingue a partir daí o assedio naquela empresa.

Segundo Nascimento (2014), ao assediado, é imprescindível, que busque apoio psicológico e aprenda técnicas para enfrentar o problema tudo com o fim, de afastar o problema com mais força, causando o mínimo de problemas a sua saúde. Frisa-se que a vitima ou quem perceber que outrem está sendo vitima de assedio, pode apresentar uma denúncia à Delegacia Regional do trabalho (DRT), ao Ministério Público do Trabalho (PMT) ou até mesmo ajuizar demanda perante a Justiça do Trabalho.

3. Metodologia

A pesquisa será básica, pois tem como finalidade gerar conhecimento novo para o avanço da ciência não tem, todavia, preocupação com aplicação prática do resultado. Segundo Moura (2014), a pesquisa básica baseia-se no estudo que destina aumentar a nossa base de conhecimento científico. Demasiadas vezes, a pesquisa básica é simplesmente teórica,

objetivando a intenção de ampliar abrangência da compreensão de certos fenômenos ou até mesmo comportamentos estudados, mas sem o intuito de resolver ou tratar esses problemas.

Quanto aos objetivos a pesquisa será descritiva, pois, busca a descrição do tema abordado quanto suas características, correlação entre variáveis e levantamento sobre o tema abordado segundo Gil (2008), em uma pesquisa descritiva, descreve-se as características determinados fenômenos ou população.

Quanto aos procedimentos será bibliográfica, pois utiliza embasamento teórico do assunto estudado: Assédio moral, legislação acerca do tema, consequências à saúde do trabalhador. Segundo Gil (2008), a pesquisa bibliográfica se configura quando é desenvolvida uma pesquisa através de matérias já elaboradas, composto de, por exemplo, livros, artigos científicos, matérias retiradas de websites etc.

Nesta linha, destaca-se que qualquer trabalho científico desenvolvido inicia-se com uma pesquisa bibliográfica para desenvolver o trabalho pretendido. Permitindo que o pesquisador conheça o que já foi estudado sobre o tema abordado. Há trabalhos que somente se baseiam unicamente em pesquisas do tipo bibliográfica, baseando-se em referências teóricas publicadas com intuito de recolher maior numero de informações e dados previamente estudados por outrem sobre a problemática que esta a procura de responder, este é a modalidade do estudo aqui desenvolvido.

Também utilizou-se de natureza exploratória, que propicia bases teóricas para auxiliar no exercício reflexivo e crítico sobre o tema em estudo assim vai trabalhar com a base teórica para o estudo, sendo, por isso, leitura seletiva, analítica e interpretativa dos livros, artigos, textos da Internet. Segundo Gil (1991) a pesquisa exploratória visa adequar com maior familiaridade com o problema abordado no presente estudo, com o objetivo de torná-lo claro ou construir hipóteses para solucioná-lo, objetivando o aprimoramento de informações, ideias e dados descobertos.

Quanto ao método será qualitativo, pois levará em consideração a singularidade do sujeito e a subjetividade do fenômeno abordado, dessa forma, Marconi e Lakatos apud Araújo (2013) apontam que a abordagem na forma qualitativa tem como premissa principal a pesquisa que tem por objetivo analisar e interpretar aspectos mais profundos e subjetivo de um indivíduo, procurando descrever a complexidade do comportamento humano, além disso, fornecer uma análise mais detalhada de verificações, atitudes e tendências de comportamento.

4. Considerações finais

No atual cenário competitivo do mercado o trabalho humano é um capital ativo importante para as empresas, e não valorizar ou pensar nele apenas como um recurso material que pode ser usado e descartado seria uma péssima forma de gerir a empresa.

Nesta senda, destaca-se que permitir que trabalhadores passem por qualquer modalidade de maus tratos é conduta reprovável e delituosa. Assim, o estudo em tela vislumbrou contextualizar mesmo que de forma breve uma modalidade de prática delituosa, contra a dignidade da pessoa humana do trabalhador nomeada de assédio moral.

Através da pesquisa fora identificado, após definir o assédio moral, que a prática desta modalidade de maus tratos aos trabalhadores afeta incisivamente o seu psicológico, ficando este vulnerável a desenvolver doenças relacionadas a esses abusos, o que conseqüentemente limita o trabalho, dificulta o seu convívio social e acarreta principalmente grandes danos financeiros tanto as empresas, quanto ao Estado.

Infelizmente até então não há uma legislação específica que trata o tema criminalizando-o, no entanto, há normativas aplicadas já no âmbito da justiça do trabalho com o fim de indenizar o assediado moralmente em face de ter sido vítima desta prática deprimente.

Destacou-se a necessidade das empresas terem políticas que oportunizem as vítimas denunciar a prática, mostrando a estas que não estão desamparadas, isso porque, infelizmente, o assédio, na maioria dos casos é cometido por um superior hierárquico, fazendo com que os trabalhadores se calem por medo de possíveis represálias. Pensando dessa forma, é importante também que se discutam amplamente sobre o assunto, no âmbito laboral – por empregados e empregadores-, para que se identifique o que é o assédio, afinal, a informação é uma ótima ferramenta para inibir casos.

Diante de todo o exposto, constatou-se que o assunto relativo ao assédio moral é um tema amplo, que faz parte da atualidade, e na pesquisa realizada é uma pequena contribuição diante do vasto assunto, sendo necessária que a discussão se estenda em outras, claro mais aprofundadas.

Referências

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

ARAÚJO, Luiz Carlos de. **Assédio moral**. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI116724,21048-Assedio+moral>>. Acesso em: 20 nov. 2016.

ARAÚJO, Rafaela Albuquerque Valença de. **Abordagem Qualitativa na Pesquisa em Administração**: Um Olhar Segundo a Pragmática da Linguagem. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEPQ/enepq_2013/2013_EnEPQ196.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2016.

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. Caxias do Sul, 2008. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2016.

BENHAME, Maria Lucia. **Lesão decorrente do assédio moral caracteriza doença do trabalho**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2008-jun-29/lesao_assedio_moral_caracteriza_doenca_trabalho>. Acesso em: 13 nov. 2016.

COSTA, Aline Pereira Neves da; OLIVEIRA, Vanessa Estulano de. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. v. 1 n.1 p.1-7, outubro. 2014.

CRUSARO, Jusara. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Pensar: Fortaleza, v. 16, n. 1, p. 292-310, jan./jun. 2011.

FACURE, Estevan. **Aspectos relevantes do dano moral**. Disponível em: <<https://estevanfg.jusbrasil.com.br/artigos/317924376/tipos-de-assedio-moral-no-trabalho>> Acesso em: 11 jun. 2017.

FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. **Assédio moral - Diagnosticando as consequências**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>> 2007. Acesso em: 14 jan. 2017.

FILHO, Fred. **O assédio moral, nos mínimos detalhes**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/o-assedio-moral-nos-minimos-detalhes/74429/>>. Acesso em: 11 de jun. 2017.

FONSECA, Ana Luisa Guimarães. **ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**. São Paulo, v.1, n.1, p.1-25, 20 set. 2007.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2016.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GIL, Roberto Lima. **Tipos de pesquisas**. Disponível em: <<http://wp.ufpel.edu.br/ecb/files/2009/09/Tipos-de-Pesquisa.pdf>>. Acesso em: 20 nov.

GOMES, Lenice Teixeira de Matos Gomes; SIQUEIRA, Jailson Rocha Siqueira; DE PAULA, Ana Cláudia F. O. Nobre Zanone. **Dano moral decorrente do assédio moral em face do empregado**: um direito cada vez mais exercido na seara trabalhista. 2015. Disponível em: <<http://faculdadeguanambi.edu.br/wp-content/uploads/2015/12/DANO-MORAL-DECORRENTE-DO-ASS%C3%89DIO-MORAL-EM-FACE-DO-EMPREGADO-UM-DIREITO-CADA-VEZ-MAIS-EXERCIDO-NA-SEARA-TRABALHISTA.pdf>>. Acesso em: 16 de jun. 2017.

LOBATO, Arthur. **A Importância da Prevenção no Combate ao Assédio Moral**. Disponível em: <http://www.sinjus.com.br/modulos.php?nome=artigos&arquivo=visu_not&id_not=12219>. Acesso em: 20 nov. 2016.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Medidas preventivas contra o assédio moral**. Disponível em: <<http://www.humus.com.br/news/juridico3.htm>>. Acesso em: 21 nov. 2016.

NASCIMENTO, A.M. **Curso de direito processual do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NINA, Felipe Fonseca de Carvalho. Assédio moral no trabalho: Um estudo sobre os seus elementos. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 99, abr 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1143333E%3E>. Acesso em: 20 nov. 2016.

MELO, N.D. de. **Dano Moral Trabalhista**: doutrina e jurisprudência. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MOURA, Sebastião A. R. **O que é pesquisa básica?**. Disponível em: <<http://ge2c.org/?p=268>> Acesso em: 20 nov. 2016.

SARLET, Wolfgang Ingo. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição da República de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002, p. 22

SILVA, J.L.O. da. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, Paula Cristina Carvalho da. **Assédio moral no trabalho**. Coimbra, 2007. Disponível em: <<http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>> Acesso em: 09 set. 2016.

SILVA, Sidney Gonçalves da. **Assédio Moral no Trabalho**: Modalidades da Violência Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=2397>> Acesso em: 11 de jun. 2017.

SILVA, Valdir Gomes da. **Saber e Combater - Assédio moral e síndrome de burnout**. Ribeirão Pires, out. 2008. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/download.pdf>>. Acesso em: 11 set. 2016.

SOARES, Fernanda de Carvalho. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro**. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014.

SOUZA, J.D. **As chefias avassaladoras**: a face oculta da tirania e do assédio moral nas empresas e o que fazer para acabar com essa prática devastadora. Osasco-SP, Novo Século Editora, 2009.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

STABEN, Milena Carvalho. **O Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1474&idAreaSel=8&seeArt=yes>>. Acesso em: 20 nov. 2016