

Assédio Moral contra Mulher nas Relações de Trabalho: uma reflexão sobre suas conseqüências econômicas e psicológicas

Alexandre Rui Neto

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

1 Introdução

O ambiente de trabalho como um local de grande relacionamento e convivência cotidiana entre as mais diversas formas e classes de pessoas, tornou-se ao longo do tempo o espaço ideal para o desencadeamento do assédio moral.

Desta forma, em meio à abrangência e constância a que o assunto vem sendo debatido e discutido no cenário atual, se faz interessante a observância da situação da mulher nesse contexto, pois como a inserção feminina no mercado de trabalho é fenômeno recente, as barreiras encontradas pelas mulheres passam pelas mais diferentes situações, são maiores e mais dinâmicas quando em comparação a vivência dos homens.

Diante disso, analisar o enfrentamento da mulher frente a sua situação no mercado de trabalho, associada ao seu posicionamento quanto a desempenho de funções na sociedade, e ainda em consonância a histórica desigualdade de gênero, isso nos induz a ver que a mulher é alvo constante de assédio moral nas relações de trabalho.

Pois bem, a prática do assédio moral deixa efeitos psicológicos a quem é assediado, o que reflete conseqüências econômicas nas organizações, portanto, acaba por gerar danos e desgastes tanto por parte do trabalhador afetado quanto pela empresa envolvida.

Logo, se vê que o fenômeno do assédio moral no âmbito do ambiente laboral causa tamanho impacto negativo, desde os efeitos psicológicos à saúde até o aspecto econômico provocado, assim se deve partir ao combate constante desta prática, por sua vez, isto deve começar a ser feito dentro do próprio local

ao qual se origina, para tanto a criação de medidas preventivas no ambiente de trabalho é o primeiro passo em direção a formulação de novas concepções acerca do comportamento humano perante as práticas de assédio moral.

2 Objetivos

O escopo deste artigo é, por um lado, compreender a incidência do assédio moral nas mulheres, especificamente, nas relações de trabalho, devido às várias causas que a cercam, e entre elas a desigualdade de gênero.

De outra parte, explorar as conseqüências que esta prática é capaz de proporcionar, tanto psicologicamente à assediada, quanto economicamente à organização.

Por último, buscar uma solução para o problema em questão, visando o combate ao fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, partindo da sugestão de medidas preventivas a serem aplicadas nos locais de trabalho, e em consonância, destacando a importância da construção da igualdade de gênero.

3 Metodologia

O método utilizado corresponde ao da pesquisa bibliográfica exploratória.

Onde fez-se primeiramente um levantamento bibliográfico, reunindo portanto materiais, como artigos, dissertações, periódicos, entre outros, com a finalidade de usá-los como fonte de informações.

Num segundo momento, com o tema e o problema a solucionar já pré-definido, tomou-se contato com a documentação obtida, de modo a organizá-la e selecioná-la como adequada de acordo com o objeto de estudo em questão, a partir de uma leitura informativa científica, que possui o objetivo de constatar as informações, relacionar estas informações com o problema em foco, e por fim analisar o grau de veracidade contido nestes documentos.

Para tanto, esta técnica é feita através de etapas que se complementam, e assim, são feitas nesta ordem, leituras de: reconhecimento, exploração, seleção,

reflexão, e finalmente uma leitura interpretativa de acordo com o interesse ao estudo delimitado.

Assim, seguindo este método, construiu-se um raciocínio acerca do tema proposto em que os resultados e discussões encontram-se a seguir.

4 Resultados da Pesquisa

Os resultados da pesquisa compreendem os dados levantados, a organização dos conceitos e fundamentos, e a contextualização do estudo, necessários à compreensão e delimitação do objeto de pesquisa. Com isso, optou-se por sistematizar os conceitos na ordem que se passa a apresentar.

4.1 Assédio Moral nas Relações de Trabalho

O conceito de assédio moral nas relações de trabalho pode encontrar diferentes significados, dependendo do enfoque a ser observado, seja ele o conceito médico, psicológico ou jurídico.

Confirma-se esta existência de diferenciação de conceitos nas palavras de Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt, onde ela ressalta que:

“existem várias definições que variam segundo o enfoque desejado (médico, psicológico ou jurídico). Juridicamente, pode ser considerado como um abuso emocional no local de trabalho, de forma maliciosa, não- sexual e não-racial, com o fim de afastar o empregado das relações profissionais, através de boatos, intimidações, humilhações, descrédito e isolamento”.

As preocupações com o assédio moral no Brasil se voltam praticamente às análises no âmbito do ambiente de trabalho, dado que este espaço é provido das mais diferenciadas formas de relação e interação entre diversas pessoas, devido à convivência cotidiana que é fato constante e leva por vezes ao propiciamento desta prática.

Para tanto, o conceito mais utilizado de assédio moral, acerca da presente discussão, é o da médica, mestre e doutora em Psicologia Social, Maria Margarida Barreto, ela define que:

“assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.”

Segundo esta definição o constante relacionamento e interação entre as pessoas, de diferentes cargos ou mesmo em iguais funcionalidades no ambiente laboral, exibem-nas a situações vexatórias, que por sua vez, acarretam em danos psicológicos ao assediado, desestabilizando-o diante do próprio emprego.

A questão em foco é o abuso do poder, que levam as pessoas, detentoras da autoridade, a buscarem impor suas próprias vontades e desejos sobre as demais, desta forma as relações hierárquicas compõe a base da constituição das práticas de assédio moral no trabalho

Por outro lado, contudo ainda no mesmo enfoque para conceituação de assédio moral nas relações trabalhistas, a vitimóloga Marie-France Hirigoyen define-o da seguinte maneira:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Observa-se, portanto, perante esta conceituação que a caracterização do assédio moral no trabalho não se faz a partir de atos isolados, e sim de sua constante repetição, intencionalidade, direcionamento de assédios, temporalidade ocorrente, o que leva impreterivelmente a degradação do ambiente de trabalho, observação comum a maioria dos autores que descrevem sobre o tema.

Portanto, o assédio moral é o mesmo que uma violência moral, uma violência silenciosa que de forma gradual causa danos de inúmeras ordens, chega a alterar os valores humanos pessoais, até alteração de identidade, e então interfere negativamente na saúde, no bem-estar geral e qualidade de vida das pessoas.

4.2 Situação da Mulher no Mercado de Trabalho

Embora se comente sobre a crescente evolução da situação da mulher no mercado de trabalho, tal como o espaço que as mesmas vêm adquirindo ao longo dos anos, sem dúvidas não há de se opor quanto a essa melhoria, que realmente ocorreu, porém é necessário ressaltar que esta inserção feminina no ambiente de trabalho, não se deu de forma justa e igualitária.

E então, devido ao histórico tradicional da diferenciação de funções, em que o homem deveria se ocupar com as atividades laborais, enquanto que as mulheres ficariam encarregadas das funções domésticas, foi de fato uma barreira a ser quebrada, um valor ideológico que as mulheres tiveram de enfrentar para buscar seu espaço na atual conjuntura econômica e social, e, portanto os efeitos dessa implicação ainda respaldam num contexto contemporâneo, proporcionando assim as mulheres diferentes condições de trabalho em comparação a realidade vivenciada pelos homens.

Esta implicação é característica que advém da ainda existência da desigualdade de gênero, que também é fenômeno propício e de alguma forma acaba por recair em práticas de assédio moral contra as mulheres.

Pois bem, utilizando-se desta discussão para entender que embora as mulheres venham ganhando novos espaços ao longo dos anos, a situação feminina ainda não é uma das melhores, ou seja, ainda não se dá de forma igualitária, vê-se que este problema recai, portanto, da desigualdade de gênero, tratada a seguir.

4.3 Desigualdade de Gênero no Trabalho

Falar em desigualdade de gênero com enfoque nas questões de trabalho significa entender as relações de poder existentes entre homens e mulheres.

Como já firmado anteriormente, a ascensão feminina não se deu de forma homogênea ao longo do tempo, portanto, mesmo com o crescente espaço ocupado pelas mulheres no mercado de trabalho, os melhores empregos, os salários mais elevados, e os grandes cargos políticos, entre outros, ainda estão em significativa concentração dos homens.

É lamentável descrever que estas características remetem ainda de uma antiga ideologia discriminatória, em que os traços de desigualdade têm sua explicação na tradicional separação de papéis entre homens e mulheres.

A preferência de certas empresas pela contratação de homens, ao invés de mulheres, possui como explicação básica 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, uma menor força física, maiores índices de rotatividade de emprego, e maior propensão ao absenteísmo.

Diante disso, quanto aos custos que perpassam por sobre os encargos sociais para com as mulheres, são destacados a gravidez e a proteção a maternidade, pois é evidente que o afastamento da mulher empregada por motivos de parto, geraria custos à empresa, que se o mesmo fosse um homem, estas circunstâncias não ocorreriam.

O absenteísmo também é questão que impacta diretamente nos custos de produção, e como mais propício às mulheres, devido ao desempenho de papéis familiares, contribui negativamente para a contratação das mesmas.

Sobre a maior rotatividade de emprego das mulheres, esta se dá em função do casamento ou gravidez que por vezes fazem-nas abandonarem os empregos, e desta forma, acabam gerando efeitos ao normal funcionamento da empresa, bem como a geração de custos com rescisões contratuais e outros.

Assim, embora acredita-se na eliminação desta concepção, as mulheres constantemente se deparam com situações de discriminação provindos desta vaga noção de sobreposição dos gêneros, é então também, um fato destacável para o desencadeamento de assédio moral vivenciado pelas mulheres.

4.4 Causalidade e Caracterização do Assédio Moral contra Mulher nas Relações Trabalhistas

Como já contextualizado sobre a situação feminina e sua inserção no mercado de trabalho, e por conseguinte nas relações de trabalho, se vê portanto que o ambiente de labor é um dos locais mais perversos para as mulheres, onde diariamente se deparam com situações caracterizadoras de assédio moral.

A existência ideológica da desigualdade de gênero é fato que também acaba por contribuir para o desencadeamento de situações que submetem as mulheres a fenômenos discriminatórios, onde são inferiorizadas devido esta concepção histórica, e então é um dos motivos que promovem as mulheres a serem assediadas constantemente, pelo grau de sobreposição de gêneros, de certa forma, ainda existente.

Com a reestruturação produtiva, a formulação de uma nova ótica do mercado de trabalho com a afetiva implementação feminina nas atividades laborais, são diversos os aspectos que colocam as mulheres como alvos certos do assédio moral.

O constrangimento das mulheres no enfoque das relações trabalhistas se dá antes mesmo da concreta contratação para o trabalho, ou seja, na própria entrevista de emprego as mulheres já se deparam com casos de humilhação e inferiorização, pois são observadas segundo padrões físicos, e até mesmo de renda, desta forma são analisadas segundo critérios de beleza, vestimenta, altura, peso, estado civil, número de filhos entre outros fatores que discriminam e excluem as mulheres que não se enquadram nos parâmetros desejáveis.

Marie-France Hirigoyen aponta que no ambiente de trabalho as principais vítimas de assédio moral são exatamente as mulheres, e então ela destaca a clara diferença entre os assediados em relação ao gênero, onde demonstra que

70% dos assediados são mulheres enquanto que apenas 30% são homens. E ainda segundo Hirigoyen, o caso da mulher em meio a um grupo de homens, é a situação mais propícia ao assédio moral, e também coloca o perfil das mulheres casadas, grávidas, ou que possuam filhos como as que mais sofrem com a prática deste fenômeno.

As próprias características físicas e biológicas das mulheres as remetem a situações que caracterizam o assédio moral, pois o fato de poderem engravidar e ter filhos leva por vezes, as empresas a imporem as mulheres empregadas a não engravidarem, deixando-as assim com receios e medo pela garantia do emprego.

Esta duplicidade de funções exercida pela mulher, como agente social que desempenha papéis familiares onde é colocada como mãe, doméstica, chefe de família, e ainda como trabalhadora, ajudando e complementando a renda familiar, ou seja, esta tremenda perfeccionalidade, capacidade e importância que as mulheres detêm na sociedade de forma geral, podem ser aspectos também que estruturam a prática do assédio moral dos homens em direção as mulheres, haja vista que o mesmo pode ser ocasionado em função da inveja, ou desejo de possuir algo como tal.

Ainda dentro do próprio ambiente de trabalho, existem situações em que as mulheres podem ser vítimas do assédio sexual por homens que dentro do espaço organizacional possuem maior poder, cargo e domínio por sobre os demais, e desta forma com propostas de melhores empregos ou maior remuneração salarial incitam as mulheres a submeterem seus desejos, diante desse fato quando se recusam a vontade alheia ficam inseguras, são perseguidas e excluídas, e então de certa forma são abaladas psicologicamente frente a essa situação, o que portanto determina a caracterização do assédio moral em decorrência de um assédio sexual

Portanto, nota-se que as mulheres são vítimas constantes das práticas de assédio moral no tocante as relações de trabalho, e desta maneira com a identificação de alguns fatores que determinam a casualidade e caracterização desta prática contra as mesmas, observa-se que em comparação a realidade masculina, as mulheres sofrem com as mais diversas situações no ambiente de

trabalho, recaindo assim, em partes, a um problema de desigualdade de gênero, é evidente que não se determina somente neste enfoque, porém vemos que a diferenciação entre homens e mulheres é fenômeno que contribui para o propiciamento do assédio moral.

5 Discussão

Do percurso da pesquisa, em que se obtiveram os conceitos e fundamentações necessárias, e por conseguinte a devida contextualização para delimitação e compreensão do objeto em estudo, cujo foco buscou balizar por alguns preceitos e reflexões sobre o assédio moral contra as mulheres no ambiente de trabalho, vez que tal premissa atinge os debates por sobre a desigualdade de gênero, passa agora a promover uma discussão acerca dos efeitos advindos da prática do assédio moral, bem como uma reflexão crítica no encaminhamento dos assuntos e temas pesquisados, e por fim faz-se uma sugestão visando a minimização e não disseminação destes problemas.

5.1 Aspectos Psicológicos ocasionados ao assediado

Faz-se interessante, desde já, ressaltar que o grau dos efeitos psicológicos ocasionados ao assediado vai depender principalmente da subjetividade de cada indivíduo, da maneira pessoal a que cada um responde e interpreta determinadas situações propensas à caracterização do assédio moral.

Outro fato que merece relevância, diz respeito à maneira diferente aos quais homens e mulheres reagem ao assédio moral. De acordo com Maria Margarida Barreto, os homens possuem dificuldades para exporem a violência sofrida, e então se predomina o sentimento de fracasso, de inutilidade. Por não conseguirem assimilarem tais problemas, se isolam, buscam a solidão, encontram nas drogas e no álcool o refúgio necessário. Desta forma o caso masculino é devastador, não choram em público e guardam para si seus receios, portanto são grandes os distúrbios ocasionados, sofrem desde depressões até sérios problemas de hipertensão arterial.

Já nas mulheres predominam o sentimento de tristeza, ansiedade, sentem vontade de chorar, sofrem alterações no sono, tem tremores e medo ao avistar o agressor, e buscam nas bebidas a forma de esquecerem os ocorridos.

De modo geral, o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho, tem por pressuposto atingir diretamente a personalidade e identidade dos empregados, o que reflete toda uma mudança de comportamento do mesmo, levando-o a principalmente se dispersar como um todo da realidade cotidiana, e diante disso se vêem completamente desconcentrados nas atividades gerais, tanto na própria vida familiar, como no local de trabalho.

Partindo deste pressuposto, o ato agressor da violência moral, trás efeitos que repercutem de maneira ampla e diversa, dependendo da reação de cada indivíduo, contudo, de maneira comum, causa prejuízos ao bem-estar e qualidade de vida das vítimas, afetando assim o funcionamento normal de vida das pessoas assediadas.

E portanto, os efeitos nocivos da prática do assédio moral nos trabalhadores, acarretam em novas tendências dentro do próprio local de trabalho, tal como a dispersão das atividades laborais, a desconcentração, a falta de criatividade, entre outros fatores, que acabam por desenvolver conseqüências e danos que serão sentidos na empresa, ocasionando assim certos prejuízos econômicos.

5.2 Conseqüências Econômicas do Assédio Moral nas Organizações

Não nos resta dúvida que a implicação de danos ao comportamento humano natural de cada pessoa, vai gerar efeitos que serão sentidos em cada local ocupado pela mesma, pois os aspectos disso são carregados no psicológico e passam por conviver com cada indivíduo afetando diretamente sua convivência com os demais e desempenho de suas funções nas atividades como um todo.

E neste raciocínio, o ambiente de trabalho, não diferente dos demais ambientes, porém de maneira mais acentuada devido ao grau de relacionamento diário entre as pessoas, a quantidade de tempo em que as mesmas passam juntas, e espaço em que são incumbidas de responsabilidade e funcionalidades,

é o local propício as conseqüências do fenômeno do assédio moral, pois é em grande parte neste meio que os assediados desencadeiam suas reações, prejudicando principalmente seu desempenho profissional nas atividades encarregadas.

Neste aspecto, não se faz possível a distinção entre os efeitos advindos dos casos femininos e masculinos, sentindo a organização de forma geral as conseqüência econômicas provindas do assédio moral no ambiente de trabalho.

A prática do assédio moral vai surtir efeitos econômicos à empresa principalmente no que tange aos aumentos de custos, que surgem em decorrência da queda de produtividade do trabalhador, pelas ausências constante provindas de doenças, pela menor eficiência no serviço, entre outros. Por conseguinte, estes fatores levam a uma alteração na qualidade do produto, a falta de concentração dos empregados acaba culminando em acidentes de trabalho e em danos aos equipamentos.

E desta forma, essas características acima abordadas quase sempre levam ao desligamento dos trabalhadores a empresa, pois os mesmos não se vêem em condições aptas de desempenhar suas funções normalmente, o que implica também em maiores custos, devido ao aumento de rotatividade de mão-de-obra, gerando desta forma despesas com rescisões contratuais, e ainda custos advindos da necessidade de treinamento e qualificação dos novos empregados.

Os prejuízos econômicos provindos do assédio moral não se encerram porquanto. Há ainda, em caso de efetiva denúncia e concretização da violência moral, os dispêndios necessários aos títulos de indenizações pelos danos morais e materiais que o assediado venha a sofrer.

Faz-se interessante observar que todas essas situações descritas quanto às conseqüências econômicas advindas do afeto a produção, bem como os custos contratuais e de indenizações, irão de certa forma, repercutir na imagem externa da empresa, podendo então ocasionar uma menor demanda pelos produtos ou serviços da mesma. Ainda, se em caso de uma organização de grande porte, que trabalhe com ações no mercado financeiro, a degradação da imagem empresarial perante o público, vem a afetar também os valores das ações da mesma.

Como visto, são grandes os efeitos econômicos que o fenômeno em questão ocasiona às empresas. Contudo, as empresas privadas e os trabalhadores assediados não são os únicos a sofrerem com tais prejuízos e conseqüências.

Em observância a situação de forma ampla, vê-se juntamente que o Estado arca com boa parte dos resultados da prática nociva do assédio moral. Como já mencionado são muitos os problemas de saúde advindos deste fenômeno, e portanto o governo possui elevada participação neste processo, no que se refere ao aumento dos gastos com a saúde pública, e então se analisa que os aumentos de custos refletem também na ordem estatal, devido a crescente despesa em decorrência dos problemas de saúde física e mental.

Não obstante, referente as despesas por parte do Estado, nota-se ainda um significativo aumento das aposentadorias precoces, que ocorre em função dos diversos efeitos que as vítimas do assédio moral apresentam, e por vezes as deixam impedidas de trabalharem devido as condições emocionais e mentais, e assim a necessidade de serem amparadas pelo Estado.

Ademais, segundo demonstram pesquisas o maior percentual de assédio moral se dá na ordem pública, fato que por si só já explica os relevantes prejuízos no âmbito estatal.

Conforme discutido ao longo desta análise, desprende-se portanto, que a prática do assédio moral no ambiente de trabalho é fenômeno negativo de forma geral nas esferas ao qual corresponde, seja de forma direta ou indireta, trazendo então danos as vítimas e conseqüências econômicas tanto na iniciativa privada, quanto ao Estado.

Logo, faz-se imprescindível o combate intensivo ao assédio moral, haja vista os inúmeros prejuízos já destacados, é então necessário a aplicação de medidas pelas empresas, bem como pelo governo, visando a minimização dos problemas decorrentes do mesmo.

5.3 Reação a Desigualdade de Gênero

Como já mencionado, o problema de desigualdade de gênero é fato concreto que perpassa pela realidade cotidiana, e faz sentido sua relação com o

desenvolvimento do assédio moral nas relações de trabalho, haja vista que em determinadas situações o mesmo é decorrente da hierarquização, do domínio do poder, e quando então o homem se acha nesse controle por sobre a mulher pode vir ao desenrolar de violências morais, da humilhação, ou seja, uma discriminação devido à desigualdade existente, às vezes nem sempre clara, talvez disfarçada, porém ela faz parte do contexto que se vivencia.

Então, vê-se a importância da construção da igualdade de gênero, pois minimizar os problemas enfrentados pelas mulheres é fator essencial, indispensável e nada mais justo a ser feito.

As mulheres, perfeccionistas, batalhadoras, de extrema importância na sociedade, capaz de desempenhar dupla função, no ambiente familiar e no local de trabalho, não merecem ser englobadas por uma ideologia histórica discriminatória.

Trata-se então de um problema de concepção, de conscientização social, em que visando o bem comum se deve lutar pela construção da igualdade de gênero, e assim, os resultados serão os melhores e mais justos possíveis, dando às mulheres a devida igualdade merecida, tanto no ambiente de trabalho, como na vida social como um todo.

5.4 Medidas Preventivas no Combate ao Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

Ao longo desta discussão sobre os resultados obtidos na pesquisa em questão, notou-se que basta se ter uma maior percepção sobre o fenômeno do assédio moral, para constatar que o mesmo gera efeitos e danos de inúmeras ordens.

As consequências podem ser observadas nos trabalhadores, vítimas do assédio moral, nas empresas privadas e no Estado, locais aos quais o mesmo se origina e acaba por gerar maiores despesas em diversos setores, por conseguinte, trazem prejuízos confirmados.

Desta forma, é evidente que o fenômeno do assédio moral é em geral negativo, e se os efeitos decorrentes do mesmo trazem riscos a saúde e em

consonância maiores custos e prejuízos, então nada mais necessário do que combatê-lo em sua origem, e isto implica criação de medidas preventivas no ambiente de trabalho que contribuam para não manifestação desta prática.

Como constatado a forma em que o assédio moral reflete nas organizações, imaginar que tais instituições se comovam em prol do combate a esta prática é fácil, desde que as mesmas tenham conhecimento das reais conseqüências advindas.

Diante disso, esta é uma tarefa fácil de se unir interessados, contudo de grande dificuldade em se obter excelentes resultados, haja vista que o elemento em questão é o comportamento humano, subjetivo a cada um, mutável, e muitas vezes imprevisível. Assim vemos que trata-se principalmente de um papel de conscientização, que atinja de forma direta este comportamento humano.

Nota-se ainda que o assédio moral seja decorrente da falta de uma adequada comunicação interna nas organizações, deste íterim observa-se que quanto mais desestruturada e desorganizada for uma empresa, maior as chances à propagação deste fenômeno.

Daí a importância de um programa de prevenção, com a visão de se criar um bom diálogo através da instalação de canais de comunicação

Neste enfoque, cabe portanto, que as empresas repensem sua forma de organização do trabalho, bem como dos métodos utilizados na gestão humana.

Assim, o papel da empresa deve ter como objetivo a conscientização dos trabalhadores em todos os níveis organizacionais, fazendo-os refletir sobre a magnitude do problema e demonstrando a maneira com que esta prática pode ser evitada. Desta forma, a organização de eventos, palestras, seminários, dinâmicas, entre outros recursos sobre o tema, são de suma relevância para o desenvolvimento desta conscientização.

Faz-se necessário também, a adoção de um código de ética para empresa, que evidencie a crítica de todas as formas de discriminação, preconceitos, e assédio moral, difundindo desta maneira a importância do respeito, solidariedade, e da boa interação e integração entre todos.

Além disso, a existência de um local específico para que o empregado tenha onde discutir seus problemas, de citar fatos e ou situações ocorridas, de relatar suas angústias, ou seja, um local de confiança, onde o trabalhador tenha a ideal atenção merecida, é também interessante para uma melhor relação de trabalho.

Portanto, verifica-se, que para o combate intensivo das práticas de assédio moral, faz-se necessário a constituição de uma melhor relação entre os empregados, de maneira que os englobem num ambiente de harmonia, fazendo do local de trabalho um espaço de convivência mútua e solidária.

6 Conclusão

A conclusão do tipo de reflexão escolhida para perscrutar o presente tema deste trabalho me parece extremamente clara após tudo o que já foi dito, demonstrando e discutido.

Abordar a questão da mulher, quanto ao fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho, nos faz compreender a real situação em que as mesmas se encontram, deparam, vivenciam, e enfrentam constantemente.

Esta é uma questão que nos faz pensar e recair, sobre o dilema da desigualdade de gênero, que não se restringe em sua totalidade a esse fato, porém sua existência nos leva a relacionar e compreender as incidências dessa desigualdade nas relações de trabalho, e então nota-se que representa um aspecto importante para a explicação concentrada da prática de assédio moral nas mulheres.

Diante disso, se destaca aqui, a importância da luta pelo combate desta ideologia histórica que os reflexos e problemas encontrados são claros, e concentram-se em grande parte nas relações de trabalho, então a construção da igualdade de gênero é fator indispensável para minimização destes problemas e meio indissociável pela criação de uma melhor relação entre pessoas no próprio ambiente de trabalho.

Pois bem, verifica-se que a situação feminina no mercado de trabalho se em comparação a realidade dos homens, apresenta desvantagens, que se explica pela questão da produtividade e dos custos sobre encargos sociais.

Ademais, se vê que o fenômeno do assédio moral impacta negativamente na sociedade, com efeitos e conseqüências sentidos em diversas ordens sociais.

O trabalhador, vítima de tal prática, tem sua vida afetada de forma direta, pois os danos psicológicos oriundos desta violência moral refletem tanto em sua vida profissional quanto familiar, trazendo-o assim maiores problemas de saúde.

Desta forma, essa mudança no comportamento do empregado, devido a incidência do assédio moral diretamente sobre seu caráter e personalidade, reflete em conseqüências econômicas para empresa, que então desenvolverá maiores custos relacionados a este fenômeno.

Outrossim, verifica-se ainda os efeitos prolongados também ao Estado, que desempenhará maiores despesas com saúde, e aposentadorias precoces.

Assim, é comum observamos o assédio moral como um problema de comportamento humano, que deriva inúmeros prejuízos no sistema econômico.

Então finalmente, o melhor a se fazer é partir ao combate intensivo desta prática, através da formulação de um conjunto de medidas preventivas no local ao qual o mesmo se origina, tendo por objetivo a conscientização pessoal e o desenvolvimento de uma melhor relação humana no ambiente de trabalho, para assim evitarmos a disseminação do assédio moral, bem como os problemas decorrentes do mesmo.

7 Referências Bibliográficas

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma Jornada de Humilhações*. 2000. 266p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.

GONÇALVES, Wilson José. *Danos na Relação de Emprego e o Reflexo no Capital Humano*. Revista Desafio – Revista de Economia e Administração. V. 9 – n. 17 – jan/abr 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal estar no trabalho – redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, 350p.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. *A Violência na Relação de Trabalho e a Relação de Gênero*. Disponível em:

<<http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2005/mulher/anais/artigos/A06-JARPinto.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2008.

ROMITA, Arion Sayão. *O Princípio de Igualdade e a Reestruturação Produtiva*. Disponível em:

<<http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2005/mulher/anais/artigos/A02-ASRomita.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2008.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. *O assédio moral no Direito do Trabalho*. In Rev. TRT 9ª R. Curitiba, n. 47, p. 177-226, jan/jun 2002.

TARCITANO, João Sérgio de Castro; GUIMARÃES, Cerise Dias. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. Disponível em:

<http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 25 out. 2008.

ZIMMERMANN, Silvia Maria; RODRIGUES, Teresa Cristina Dunka; LIMA, Wilma Coral Mendes de. *O Assédio Moral e o Mundo do Trabalho*. Disponível em:

<http://www.prt12.mpt.gov.br/prt/ambiente/arquivos/assedio_moral_texto.pdf>. Acesso em: 25 out. 2008.