



AS AFRONTAS A DIGNIDADE E A SAÚDE DO TRABALHADOR, DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL E DA DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

Sirio Ezaaquel Isi Dos Santos¹

RESUMO:

O presente estudo pretende discutir sobre o Tema Assédio Moral nas Relações Laborais, pois no Direito Laboral Brasileiro ainda há uma grande necessidade de se solidificar conceitos sobre os atos discriminatórios que caracterizem o assédio moral nas relações de trabalho. O Brasil é uma nação constituída por muitas diferenças, entre elas: Sociais, Culturais, Religiosas, Econômicas, Raciais, entre outras, mantendo por isso uma cultura elitista com tratamentos discriminatórios muito arraigados. Isso faz com que haja grande incidência deste tema nos dias atuais nas relações de trabalho, em casos de demonstração de poder e hierarquia, com o intuito de coibir, discriminar ou punir o trabalhador. Assim este tema vem alcançando grande relevância jurídica, pois são cada vez mais graves os casos de situações vexatórias e humilhantes a que trabalhadores são expostos por seus superiores. Para tal foi realizada uma pesquisa bibliográfica onde foram obtidas consideráveis informações que me permitiram analisar não só em leis e doutrinas, mas também em jurisprudências através do método hermenêutica o quanto está consolidado o Assédio Moral nas Relações Laborais, bem como as tendências de suas alterações em face das mudanças legislativas. Foi possível discutir a figura do Assédio Moral nas Relações Laborais, abordando o seu contexto e requisitos para que este se configure como formas de ocorrência, em sua espécie, consequências e responsabilidade civil dos indivíduos envolvidos.

Palavras - chave: Assédio Moral, Relações Laborais, Dignidade.

ABSTRACT: This study aims to discuss the theme Moral Harassment in Employment Relations, as the Brazilian Labour Law there is still a great need to solidify concepts of discriminatory acts that characterize the oral harassment in labor relations. Brazil is a nation made up of many differences, including: Social, Cultural, Religious, Economic, Racial, among others, so keeping an elitist culture with very entrenched discriminatory treatment. This means that there is a high incidence of this theme nowadays in labor relations in cases of display of power and hierarchy, in order to deter, punish or discriminate against the employee. So this issue has achieved great legal significance, as they are increasingly serious cases of vexatious and humiliating situations to which workers are exposed by their superiors. For such a literature which were obtained considerable information that allowed me to analyze not only on laws and doctrines was carried out, but also in jurisprudence through the hermeneutic method how is consolidated Psychological Harassment in Employment Relations and the trends of their changes face of legislative changes. It was possible to discuss the figure of Moral Harassment in Employment Relations, addressing its context and requirements so that it will constitute forms of occurrence in its kind, consequences and liability of the individuals involved.

Key words: Moral Harassment , Labour Relations , Dignity .

1.Considerações Iniciais

O presente artigo tem o objetivo de discutir sobre o tema Assédio moral nas relações laborais e suas consequências afrontando a saúde e a dignidade da pessoa humana e sua as formas para a erradicação destes atos. Buscou-se conhecer não só a origem, mas os fundamentos do tratamento que é dado às relações laborais quando em situação que se enquadre em assédio moral de acordo com o entendimento da legislação e da doutrina brasileira sobre o tema, verificando-se os reflexos inadequados que possam existir dentro dessas relações e as consequências negativas oriundas de tais atos, bem como as possibilidades de se evitar ou tentar solucionar tais conflitos.

É sabido que a palavra “trabalhar” deriva do latim vulgar *tripaliare*, que significa torturar, e também é derivado do latim clássico *tripalium*, antigo instrumento de tortura. Desde os tempos remotos, o vocábulo “trabalho” veio sempre significando fadiga, esforço, sofrimento, cuidado e encargo; em suma, sempre esteve carregado de valores negativos e dos quais se afastavam os mais afortunados. A evocação dessas etimologias se faz bastante prudente porque guarda consonância com o cenário em que se descortina o assunto deste trabalho, onde a violência no ambiente

organizacional emerge em fenômenos de discriminação e inibição e, que apesar de invisível, vem merecendo especial atenção das organizações, dos funcionários e da sociedade como um todo devido aos danos que provoca. Este fenômeno tem nome: chama-se Assédio Moral.

Segundo Souza (2011, p.31), o assédio moral é mais antigo que o próprio trabalho, sua denominação deriva do “assédio sexual”, e normalmente é caracterizado pelo estilo agressivo do chefe que age impondo violências psíquicas de forma reiterada. O referencial teórico e as pesquisas existentes nessa linha são ainda em número reduzido no Brasil frente à intensificação e a gravidade do fenômeno, fatos estes que podem ser comprovados através da observação do crescente discussões jurisprudenciais sobre o referido tema.

Contudo, faz-se oportuno considerar que a intensificação deste fenômeno é consequência de mudanças de postura social, interesses individuais e do cenário organizacional nas últimas décadas. O processo de reestruturação produtiva em tem buscado em seu bojo novas metodologias de seleção, inserção e avaliação dos indivíduos no trabalho, levando, portanto, a profundas rupturas no tecido social e a uma crônica insatisfação, especialmente quanto ao "modus operandi" das relações laborais.

Novas exigências dentro do ambiente laboral vêm sendo incorporadas dia após dia e isso vem gerando múltiplos sentimentos negativos em todos os envolvidos, tais como: medos, incertezas, angústia e tristeza.

A ansiedade diante de uma nova tarefa, os medos de não saber, avaliações constantes do desempenho sem o devido reconhecimento, as requisições de eficácia técnica, excelência, criatividade e autonomia geram grandes tensão e incertezas. Enfim, todas as múltiplas exigências para produzir são “transversadas” por abuso de poder e frequentes instruções confusas, muitas ofensas repetitivas, agressões, maximização dos “erros” e culpas, que se repetem por toda jornada de trabalho, degradando deliberadamente as condições laborais.

Com isso o ambiente laboral vem transformando-se em campo minado pelo medo, inveja, disputas, fofocas e rivalidades transmitidos vertical e horizontalmente entre os membros e suas diferentes funções e cargos hierárquicos dentro do ambiente de trabalho.

As consequências negativas dessas vivências repercutem na individualidade do trabalhador e interferindo na sua qualidade de vida, afetando sua saúde, levando-o a desajustes sociais e a transtornos psicológicos quando os coloca face -a- face com situações de enfretamento, notadamente, ante ao assédio moral nas relações laborais.

Mudanças sociais, crises financeiras, flexibilização da mão de obra e principalmente a crise política enfrentada no país, onde um governo foi deposto pelo capital que não concordava com sua política, com tendências de proteção ao trabalhador, desvalorizaram o trabalho, relegando os trabalhadores a um segundo plano pelo medo e desmotivação pessoal e profissional.

Define Souza (2011, 69):

Muitos trabalhadores comprometidos e dedicados são obrigados a conviver com chefes capatazes, que gerenciam suas rotinas sob uma pressão desnecessária e humilhante, castradora natural das principais competências que todas as organizações desejam de seus funcionários – a motivação, o comprometimento e a criatividade voltada à inovação.

2.DA DISCRIMINAÇÃO

Assim a discriminação não escolhe lugar nem hora para acontecer; está presente nas ruas, nas relações sociais, familiares, conjugais e de trabalho. A mulher, o menor, o negro, o asiático, o homossexual, o feio, o bonito, o alto, o baixo, o gordo, o magro, o operário, o patrão, enfim: todos discriminam e são discriminados. Inclusive o juiz que também é agente passivo e ativo desse processo; mesmo quando tenta desvincular-se de todas as modalidades de preconceito e assumir a ideal postura da equidistância.

A discriminação, portanto, é a materialização do preconceito, um sentimento irracional e ilógico, que costuma estar tão arraigado em nossos próprios valores culturais que não temos na maioria das vezes, sequer consciência dele. Sendo assim várias acepções das questões discriminatórias constituem assunto incluso no Direito Laboral Brasileiro e observa-se no cenário nacional uma grande movimentação em torno do tema, não só nas academias como também nos palcos do Legislativo e do Judiciário, configurando na atualidade o Assédio Moral nas Relações Laborais.

É notório e sabido que muitos buscam junto a Justiça os seus direitos, quando se sentem inibidos ou prejudicados com relação ao Assédio Moral dentro do contexto laboral, mas nem sempre há grande interesse ou cuidado em se propagar tal discussão social em torno desta problemática, trazendo a lume procedimentos e práticas reveladoras de situações que possam proteger e inibir tais ações discriminatórias voltadas ao afastamento deste mal, que nasceu com a história do povo brasileiro e que continua sem grandes progressos no atual patamar jurídico.

A partir disso, encontramos a definição de discriminação, valendo registrar a precisa lição de Souza Cruz (2003, p. 21):

entendemos a discriminação como toda e qualquer forma, meio, instrumento ou instituição de promoção da distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em critérios como a raça, cor da pele, descendência, origem nacional ou étnica, gênero, opção sexual, idade, religião, deficiência física, mental ou patogênica que tenha o propósito ou efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer atividade no âmbito da autonomia pública ou privada.

Trata-se de uma definição demasiadamente complexa, não apenas por ser relativamente recente, mas também por possuir conceituação extremamente dinâmica e de fundamental importância para o entendimento dos prejuízos morais, econômicos e sociais que possa vir a oferecer aos seus envolvidos.

As disparidades de renda e de condições de trabalho entre brancos e negros, bem como entre homens e mulheres, também são escandalosas e muito presentes ainda na sociedade atual.

Já existem vários avanços alcançados pelo Brasil sobre o combate a discriminação, conforme apontam as práticas diferenciadas em vários aspectos no nosso país, mas estamos longe da sua extinção total. Para agravar ainda mais este cenário, é bastante difícil encontrar um aprofundamento teórico sobre essas questões na doutrina brasileira. E, para atravancar ainda mais o combate à discriminação nas relações sociais e laborais, nosso ordenamento possui uma legislação pouco eficiente e mal elaborada a esse respeito. Outros fatores que também influenciam muito, como dados demográficos e sociais apontam destacados quadros de exclusão social, motivados por fatores raciais e sexuais, além de obesidade, a aparência pessoal, ser

reclamante em processos trabalhistas, condição de ser ex-presidiários, portadores do vírus HIV, orientação sexual e origem religiosa, entre tantos outros motivos que fomentam a discriminação são pouco tratados e estudados pela jurisprudência brasileira.

Ainda há a intensa mutabilidade das formas discriminatórias que vem se revelando de novas formas, tais como aquelas contra pessoas com hábitos não saudáveis (tabagismo, alcoolismo, usuários de substâncias ilícitas e obesos) ou a trabalhadores muito qualificados para determinados cargos e vagas. A essas referidas tendências cria-se uma necessidade de posturas totalmente inovadoras, pois demonstram que os fenômenos discriminatórios são extremamente dinâmicos e rápidos, tanto na esfera social quanto laboral.

3.0 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS

Definir o que é Assédio Moral, dentro da ciência jurídica não é de forma alguma tarefa simples, pois a qualquer referência a este tema se discutirá também quem tem razão e quem têm direitos a os seus ônus e seus bônus diante da tentativa de resolver conflitos sociais e jurídicos, visto que tal tema tem características muito peculiares.

O Direito vem tentando resolver os conflitos relacionados ao assédio moral não só nas relações laborais, mas em todos os contextos da sociedade, buscando contribuir com um melhor entendimento e optando por soluções que encontrem práticas pacíficas para a resolução destes conflitos, onde haja distancia entre a diferença entre a humilhação e gestão dos trabalhadores.

Todas as situações ou organizações desestruturadas e/ou desorganizadas são campos férteis que podem vir a encorajar o assédio moral, além de outros tantos males sociais e, assim é cada vez mais urgente que se estabeleçam canais de comunicação, pois o diálogo dá ao trabalhador diversas maneiras de se defender ou denunciar quaisquer que sejam as situações de desrespeito a sua posição laboral, e a sua pessoa. Dessa forma, cabe a cada empresa ou grupo laboral analisar se não estão incentivando o assédio moral, com altas metas fixadas que podem estimular comportamentos demasiadamente individualistas, ou competições exacerbadas entre diferentes níveis de hierarquia no campo laboral.

Na atual conjuntura é importante que não se configure mais situações onde se renegue os direitos a qualquer ser humano dentro da esfera laboral, ao contrario, deve ter seus direitos amplamente garantidos, sem que venha a sofrer abusos de superiores, que possam vir a causar consequências e dores não só morais, psicológicas, mas também perdas materiais e/ou enfermidades clínicas.

Tal realidade é inconcebível, pois ele tende a impactar toda a área de gestão de recursos humanos e deformar as estruturas laborais que historicamente já se tenha conseguido alcançar em termos de direitos trabalhistas e de condições dignas de trabalho em qualquer tipo ou locais dentro do território brasileiro.

O Assédio Moral, portanto, pode ser revelado por muitos atos e comportamentos agressivos que visam à desqualificação e desmoralização profissional dos trabalhadores de forma a domina-los e doutrina-los de forma a manter sob o controle toda a sistemática trabalhista, bem como a desestabilização emocional e moral do assediado, tornando assim o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil, mesmo que indesejado. Contudo, independentemente da definição, o importante é compreender que o Assédio Moral sempre se caracteriza pelo abuso do poder de forma repetida e sistematizada.

Corroborando, ainda há que se observar que com base na Declaração Americana e Declaração Universal dos Direitos Humanos, episódios esporádicos ou isolados, não caracterizam o ato do assédio moral, mas será seu caráter permanente, com atos capazes de produzir o objetivo de intimidar ou degradar moralmente, abalar psicologicamente um empregado, que irá caracterizar o assédio no ambiente laboral.

De grande importante que se venha a ressaltar que em se tratando de fatos isolados onde não aparecerem modalidades de violências, enquadra no acúmulo dos pequenos traumas gerados por tais atos e, eis que estes geram as agressões e humilhações que assim configuram o assédio moral.

Assim que o assédio moral sempre surge e assim se propaga nas relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem éticas, marcadas pelo abuso do poder e geralmente marcadas por manipulações perversas. O cerco contra qualquer trabalhador ou mesmo contra uma equipe pode ser explícito, aberto ou direto, sutil,

disfarçado ou indireto. Importantíssimo, portanto, é saber bem caracterizar o ato sob o prisma jurídico, pois esta é uma das instâncias onde o assunto ganha maior conotação.

Dado os difusos perfis do fenômeno, torna-se de difícil à elaboração de um único conceito jurídico sobre o Assédio Moral nas relações laborais, e por esta razão que alguns doutrinadores enfatizam o dano psíquico acarretado às vítimas em face da violência psicológica sofrida; enquanto outros doutrinadores destacam mais as situações onde tenham ocorrido tais danos ao trabalhador.

Entretanto, há elementos em torno dos quais a doutrina e as jurisprudências estão em consonância como caracterizadores do ato de Assédio Moral.

Sedimentando esta afirmação, conforme explica Nascimento (2004, p. 922)”.
”

O Assedio caracteriza-se por uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Desta forma, o Assédio Moral se enquadra numa grade de conceitos, atitudes e lesões que denigrem e afetam a imagem, a integridade e a saúde do ser humano que esteja sendo alvo de determinadas atitudes agressivas e vexatórias e que venham a estabelecer diferenças ou desigualdade, pois ela quebra a complexa e fundamental norma de tratamento igual aos homens, no que diz respeito à expressão da própria justiça.

Mesmo quando o estresse constitui verdadeiro desgaste psíquico e sofrimento, por si só não constitui o Assédio Moral de acordo com a doutrina, apesar de poder se tornar um terreno fértil que possa vir a favorecer sua instalação. O Assédio Moral é, portanto, muito mais do que estresse, mesmo que ele passe por uma fase de estresse.

Assim, todas as situações de estresse poderão ser consagradas ou evoluir como situações de Assédio moral, propriamente dito, mas não necessariamente que todas estas sejam concluídas como tal. Se a pessoa tomada como alvo de atitudes desgastantes e conflituosas vir a perceber más intenções de que é objeto e passar a se sentir debilitada ou prejudicada, assim poderá estar configurado o ato de assédio moral laboral.

As consequências sobre o psiquismo são muito mais graves a partir do momento em que se toma consciência da existência de um “claro objetivo de ser prejudicada”.

De início, é muito doloroso e difícil de acreditar que isso seja possível e depois surgem as interrogações ansiosas: “O que foi que eu fiz para merecer isso?”, e as tentativas desesperadas para alterar esse quadro. Tudo isto gera uma ferida que não tem correspondência direta com o estresse.

Trata-se, portanto de uma ferida no amor-próprio, um atentado contra a dignidade humana, mas também uma brutal desilusão ligada à perda súbita da confiança que se tinha depositado na relação laboral e nas suas expectativas com relação ao futuro.

Sendo assim é fácil de distinguir cada fator porque há uma diferença básica entre o estresse e o Assedio Moral. “O estresse só se torna destruidor pelo seu excesso, enquanto que o *Assédio Moral* é extremamente e sempre destruidor por si só”.

O *Assédio Moral*, segundo Hirigoyen (2002, p. 27):

se observa uma relação dominante/dominado, na qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade" através de "uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos.

Sendo assim ambos tornam-se instrumentos, ou objetos, e assim é consumado o ato de "coisificar" o ser humano e sua relação dentro de um contexto social. Essa violência manifestada, com a vítima já envolvida, é um verdadeiro “ritual” pontuado de estratégias de violências e de agressões sutis ou explícitas aplicados em doses impactantes.

Assim acontece o deslocamento da culpa, onde o trabalhador moralmente assediado internaliza sua culpa e passa a acreditar que tem uma efetiva participação na sua doença social.

De acordo com Avila (2009, p. 60):

"o sofrimento gerado por esse clima de terror é capaz de atingir diretamente à saúde física e psicológica da vítima, cujos resultados poderão tomar proporções tão significativas, que podem gerar graves danos não só a saúde mental da vítima como também ao físico da pessoa humilhada".

Quando a vítima, de fato, começa a sentir os sinais de sua doença, aparecem outros sintomas que igualmente a levaram a uma ruína pessoal: A ocultação do seu problema. A atitude está diretamente relacionada ao medo de perder o emprego e por isso, como tática de sobrevivência, o trabalhador não declara abertamente a sua debilitação e passa a sofrer sozinho.

Uma vez adoecido, e sem visualizar na maioria das vezes nenhuma alternativa, o caminho para o trabalhador é o afastamento do trabalho que, a princípio, é por licença para tratamento de outras doenças físicas que se apresentam pelo mesmo contexto; em seguida, pode vir à demissão propriamente dita, como consequência da inadequação deste trabalhador já adoecido para os padrões de produção da organização em que esteja inserido.

Ou seja, o medo do desemprego e das humilhações, associado ao estímulo constante da competitividade fazem romper os laços afetivos das relações interpessoais no ambiente laboral e frequentemente reproduzem ações e atos de agressividade, instaurando o pacto da tolerância e do silêncio no coletivo que leva a vítima gradativamente a se desestabilizar, durante a jornada laboral ou no exercício de suas funções em relações hierárquicas e sem simetria onde há o predomínio de condutas negativas desumanas e aéticas que de fato se caracteriza o assédio moral.

Por fim, intimidar, controlar ou destruir as vítimas que são as principais metas traçadas pelo assediador, pois isso engloba vigilância acentuada e constante para demonstrar sua autoridade diante dos demais trabalhadores, aumentando a produtividade da empresa ou alcançar as metas, pois deixa claro que se não houver

as correspondências aos anseios outros poderão sofrer as mesmas consequências, pois ele tem o poder de gestão.

4.DAS CONSEQUENCIAS DEVASTADORAS DAS PRÁTICAS DE DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO MORAL NA VÍTIMA

Os atos de discriminação e assédio moral no ambiente labora, conforme supracitado, causam graves consequências a saúde psíquica da vítima.

A situação de dependência financeira, em virtude do emprego, muitas vezes faz com quem a vítima, aceite em silêncio as afrontas a sua personalidade, frutos de discriminação, pressão, exclusão, entre outras formas de diminuição da pessoa, perante os colegas de trabalho.

A humilhação repetitiva e prolongada, a exclusão dos demais colegas de trabalho, campanhas motivacionais eivadas de afrontas a personalidade dos funcionários, demonstram que não existe limite para a criatividade humana, no tocante a afronta de direitos de outrem e principalmente no tocante a crueldade.

Sobre o tema, Souza (2011, p. 59) dispõe:

Um indivíduo em constante estado de estresse, no caso gerado pelo assédio moral no trabalho, onde quase sempre é impossível a defesa ou a reversão do quadro, certamente caminha para o vale das sombras, onde os danos serão graves, alguns irreversíveis.

Tendo em vista o assédio moral e a discriminação em ambiente laboral, gerar uma afronta a dignidade da pessoa humana, importante atentar ao disposto na constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, incisos III, estabelecem como seus princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana, ora afrontada pelos atos do assediador.

Sobre o a dignidade da pessoa humana, leciona Sarlet (2013, p.124 e 125):

Com efeito a qualificação normativa da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza que o Art. 1º, III da Constituição não contém apenas (embora também) uma declaração de conteúdo ético, na medida em que representa uma norma jurídico positiva dotada, em sua plenitude, de status constitucional formal e material. Como tal, afigura-se inequivocamente carregada de eficácia , alcançando, portanto

, a condição de valor jurídico fundamental da comunidade. Importa considerar nesse contexto, que a dignidade da pessoa humana empenha um papel de valor guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda ordem jurídica (constitucional e infraconstitucional), razão pela qual, para muitos se justifica a caracterização da dignidade como princípio constitucional de maior hierarquia axiológica.

Além disso, a vítima afrontada pela discriminação e o assédio moral, sofre danos à sua saúde, principalmente em relação a doenças de cunho emocional, Avila (2009, p. 101) cita que tais atos aos poucos tiram as forças da vítima, causando-lhe conseqüentemente doenças físicas e psíquicas, ou seja, tais atos também afrontam o direito à saúde, amplamente protegido pela Constituição Federal, em seu artigo 196, vejamos:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Portanto, não como tratar o assédio moral como “bobagens”, eis que suas conseqüências são sérias, ferindo direitos fundamentais do cidadão, como a vida e a dignidade, não havendo como o estado fechar os olhos para tais atos, ficando o dever de punir os assediadores, para que não sirva a punição de caráter educacional, extinguindo assim, tão absurda atitude.

5.DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO

O assédio moral e a discriminação no ambiente laboral, tendo em vista o caráter desesperador da vítima que necessita do emprego e é obrigada a acatar em silêncio as atitudes do assediador que afrontam sua dignidade e acarretam graves transtornos psíquicos, que refletem não apenas no indivíduo mas em toda a sociedade.

Para que sejam amenizadas, urge aplicação de políticas públicas que visem a prevenção e principalmente a extinção dos atos lesivos.

Citando Pamplona filho, Avila (2009, p. 132) cita que:

A prevenção é de suma importância no combate do assédio moral, passando pelos aspectos da educação e fiscalização. Educação por meio

de campanhas esclarecedoras, seja pelos órgãos públicos, seja por organizações não governamentais. Dentre outros benefícios que a educação pela informação proporciona, está o afastamento das eventuais alegações por parte dos assediadores, de desconhecimento às restrições da conduta adotada.

Desta forma, visando a erradicação das afrontas a dignidade e a saúde do trabalhador, gerados pela prática de assédio moral e pela discriminação, faz-se necessário, uma atitude do Estado, criando legislações que punam o assediador pelo ato, para que este não volte a cometer.

Também, faz-se necessário que a sociedade se mobilize frente às empresas reiteradamente assediadoras, denunciando os atos, eis que hoje pode ser um colega assediado amanhã poderá ser você.

Por fim, a criação de políticas públicas, que versem sobre os atos do assédio moral, educando empregados e empregadores sobre o que é, e principalmente as consequências dos atos de assédio e discriminação.

Tais lições se mostram necessárias, eis que pela falta de conhecimento, um empregador não imagina, ter tornado-se um assediador, que pode estar afrontando e causando feridas psíquicas ao colega.

A educação sobre o ato previne, no entanto, além dela, sociedade precisa denunciar atos e mobilizar-se contra empresas reiteradamente assediadoras, o Estado criar legislações e principalmente permitir a punição pecuniária de empresas assediadoras, através do Ministério Público do Trabalho e por fim, uma Participação Política democrática, livre do jogo de interesses e proteção as grandes financeiras de campanha, muitas vezes conhecidas pelos funcionários como um berço para o assédio moral.

6.CONCLUSÃO

Por derradeiro, urge salientar que a afronta ao trabalhador ou ao ser humano, em si, é também uma afronta aos direitos humanos, amplamente protegidos pela constituição devido ao seu caráter fundamental, cabendo ao direito valorar a situação, não podendo considera-lo um mero dissabor.

A repercussão do assédio moral no ambiente laboral é algo grave que atinge não só ao indivíduo, mas também na questão familiar. É grande causa de separações

conjugais, viuvez precoce, abuso de drogas, lícitas ou ilícitas e, por consequência, filhos e dependentes sofridos, mal tratados e em alguns casos ficam até desamparados. Ainda a queda na produtividade do estabelecimento empregador também se reflete grandemente na economia, com eventuais quebras, conferida pela debandada de trabalhadores, atemorizados, que se desmotivam a buscar maior qualificação profissional e participação nos lucros da empresa. Como exemplo dessa realidade nefasta, podemos citar condições de enfermos físicos e mentais, sobrecarregando o sistema previdenciário e de saúde do nosso país que além de não gerar renda que poderia ser investida em outras áreas, também poderia servir para ampliação das melhores condições de trabalho na própria empresa em questão.

Do exposto, pensando na extinção do problema, e na tentativa da prevenção desse fenômeno, cabe aos legisladores, sociedade e ao Estado um melhor entendimento e uma maior preocupação com toda a matéria, promovendo políticas públicas visando a erradicação destas afrontas a dignidade e a saúde, legislações adequadas, assim como cabe ao próprio Ministério Público do Trabalho uma fiscalização e cobranças mais acirradas quando das denúncias impiedosas que chegam diariamente ao seu conhecimento.

REFERÊNCIAS

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho** / Rosemari Pedrotti de Avila. – São Paulo: LTr, 2009.

CAVALIERI, Sérgio Filho. **Programa de Responsabilidade Civil**. 11^o Ed. Revista e ampliada. Editora Atlas S.A.São Paulo. 2014.

CLAIR, João, **Assédio Moral na relação de trabalho: do poder da gestão a humilhação** / João Clair. – Porto Alegre: Imprensa Livre, 2012.

BARRETO, Margarida Maria Silveira (Org) **Assédio moral no trabalho: chega de humilhação!** [S.1]: Abelhawe, 2001. Disponível em: <[HTTP://www.assediomoral.org/site/](http://www.assediomoral.org/site/)>.

BARROSO, Luís Roberto. **Razoabilidade e isonomia no direito brasileiro**. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (orgs.). *Discriminação*, São Paulo: LTr, 2000.

BEVILÁQUA, C. **Notas sobre a forma e a razão dos conflitos no mercado de consumo. Sociedade e Estado**, v. XVI, n. 1-2, 2001.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.). **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva / Coimbra: Almedina, 2013.

CARDOSO, Luís Roberto. **Honra dignidade e reciprocidade**. MARTINS, P.H.; NUNES, B. F. (orgs). In: *Série Antropológica*, n. 344, UnB, 2004.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. **O direito à diferença**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUGEL, Maria Aparecida. **Discriminação positiva**. Revista do Ministério Público *Federal*, Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, n. 19, 2000.

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

MALLET, Estêvão. **Discriminação e processo do trabalho**. In: VIANA, Mácio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (orgs.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000 .

MARQUES, Christiani. **O contrato de trabalho e a discriminação estética**. São Paulo: LTr, 2002.

MELLO. **Discriminação, preconceito e consciência**. Revista do Ministério Público Federal, Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, n. 20, 2000.

MOURA, Mauro Azevedo. **“Assédio moral”**. Disponível em: <[http://www.mobbing.nu/estudios -assediomoral.doc](http://www.mobbing.nu/estudios-assediomoral.doc)>. Acesso em 29 de junho de 2016.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **O Ministério Público do Trabalho na eliminação da discriminação**. Relatório de Atividades. Brasília: Procuradoria Geral da União, 2001/2002.

NASCIMENTO, Sônia A. C. **“O assédio moral no ambiente de trabalho”**. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 16 de julho de 2016.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. **A especificidade do ônus da prova no Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, José Afonso da. **Manual da Constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2002.

SILVA, Alexandre Vitorino da et al. **Estudos de direito público: direitos fundamentais e estado democrático do direito**. Porto Alegre: Síntese, 2003.

Souza, Jorge Dias. *As chefias avassaladoras: a face oculta da tirania e do assédio moral nas empresas e o que fazer para acabar com essa prática devastadora – 2º Edição/ Jorge Dias Souza. – Osasco, SP: Novo Século Editora, 2011.*

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **A prova no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (orgs.). **Discriminação**. São Paulo, 2000.