

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

JOSÉ CARLOS DAL RI*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Assédio moral; 2.1 Conceito; 2.2 Espécies de assédio moral; 2.3 Características do assédio moral; 2.4 Sujeitos do assédio moral; 2.5 Condutas do agente assediador; 2.6 Assédio moral. Violação de um dever jurídico; 3 Conclusão; Referências.

1 INTRODUÇÃO

O tema assédio moral tem grande relevância nas relações de trabalho e merece maior estudo, em especial pelas consequências danosas que causa na vida dos trabalhadores. No cotidiano da Justiça do Trabalho seguidamente enfrentamos lides que objetivam a reparação civil pelos danos sofridos, de regra, pelos trabalhadores, que são submetidos a condutas que caracterizam assédio moral.

Necessário, portanto, compreender melhor os mais variados aspectos do assédio moral, desde sua conceituação, espécies, características, condutas que o caracterizam, sujeitos ativos e passivos do assédio moral e, por fim, as consequências jurídicas decorrentes da prática do ato danoso. O estudo objetiva trazer elementos que identifiquem a prática do assédio moral nas relações de trabalho, de forma a tornar possível coibir a prática ou reparar o dano quando já praticados o ato caracterizador do assédio moral.

A matéria é frequentemente objeto de debates no Grupo de Estudo de Responsabilidade Civil da Escola Judicial do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, seja nos seus aspectos teóricos, seja em razão de decisões judiciais, o que ensejou o presente estudo, que aborda alguns aspectos sobre o tema, como já referido, sem a pretensão de esgotar a matéria.

2 ASSÉDIO MORAL

2.1 Conceito

O assédio moral é um problema bastante grave, em especial nas relações de trabalho, diante dos malefícios que causa na vida do trabalhador, mais ainda em razão do prolongamento e repetição no tempo. O fenômeno não é

* Juiz do Trabalho Titular da Vara do Trabalho de Alegrete – RS, Especialista em Direito Processual Civil pela UNISINOS e Pós-Graduado em Direitos Fundamentais e Relações de Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS/Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

novo, mas na atualidade, em razão da grande competição entre empresas, com exploração e opressão cada vez maior do trabalhador, a partir dos expedientes de ameaça e do medo, passou a merecer maior relevância e estudos (FERREIRA, 2004, p. 37).

Tanto isso é verdade que o próprio Ministério do Trabalho e Emprego lançou uma Cartilha, elaborada pela Subcomissão de Gênero, com participação da Comissão de Ética, na qual é tratado o Assédio Moral e Sexual no Trabalho, de forma simples e didática, com o objetivo de alertar o trabalhador sobre situações que caracterizem assédio moral e também sexual (ASSÉDIO..., 2009, p. 11).

O assédio moral, segundo definição de Marie-France Hirigoyen (2002, p. 17), psicóloga francesa e uma das pioneiras no estudo da matéria, é

[...] qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Na Cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego, o assédio moral, juntamente com o assédio sexual, é definido nos seguintes termos:

O assédio moral e sexual no trabalho caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções.

Tais práticas evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e, excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado x chefe), desestabilizando a relação da vítima.

[...].

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de violência moral. Esses atos visam humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego (ASSÉDIO..., 2009, p. 11-13).

Os conceitos revelam que o assédio moral abrange um espectro bastante amplo de situações que podem ocorrer no ambiente de trabalho e causar danos ao trabalhador. Na verdade, as situações de assédio moral podem se revelar de várias formas, periodicidade, intensidade, agentes, mas sempre expondo o trabalhador a situações humilhantes, degradantes, vexatórias ou

que exijam esforço superior as suas forças, traduzindo um ilícito caracterizador o dano moral, passível de indenização.

O assédio moral revela-se pela conduta praticada com abuso de poder que afronta ou provoca danos à personalidade, à dignidade e à integridade física e psíquica do trabalhador.

Segundo Mauro Schiavi (2008, p. 110), o assédio moral se configura em pressão psicológica contínua (habitual) exercida pelo empregador a fim de forçar o empregado a sair da empresa, ou a minar sua autoestima. Se expressa por meio de procedimentos concretos, como o rigor excessivo, confiar ao empregado tarefas inúteis ou degradantes, desqualificação, críticas em público, isolamento, inatividade forçada, dentre outras.

Portanto, vários são os fatores e definições que podem ser lançados para conceituação do assédio moral, mas todos tem como pressuposto “uma deformação nas relações de trabalho provocada por atos de degradação deliberada, tortura psicológica, conduta abusiva vinculada às questões de poder nas organizações. Todos esses atos afiguram-se como diferentes formas subjetivas de sofrimento no trabalho, resultantes de procedimentos antiéticos” (GRZYBOVSKI; MOZZATO; PEREIRA, 2010, p. 76)

Os objetivos do assédio moral podem ser os mais variados, desde afastar o empregado do trabalho, exigir-lhe entrega da força do trabalho além da legalidade ou simplesmente submetê-lo a humilhações e a situações vexatórias por mero prazer ou demonstração de poder.

A consequência do assédio moral é a contaminação do ambiente de trabalho, de forma a tornar insustentável a relação de trabalho, com violação de direitos de personalidade do empregado submetidos a tais situações.

2.2 Espécies de assédio moral

Segundo estudos realizados por Luiz Leandro Gomes Ramos e Rodrigo Wasen Gália, na obra Assédio Moral no Trabalho (RAMOS; GALIA, 2012, p. 43-45), o assédio moral pode ter várias formas de desenvolvimento, variando conforme a localidade, sendo possível até identificar diversas delas num mesmo caso.

O fenômeno foi identificado por volta do ano de 1980, sendo denominado, inicialmente, de *mobbing* (etimologicamente a palavra tem origem no verbo inglês *to mob*, que indica ações de assaltar, agredir em massa, assediar, e do substantivo derivado *mob*, que significa multidão em tumulto, quantidades de pessoas desordenadas). Ou seja, a expressão *mobbing* associa-se à forma de violência coletiva, ligada à organização do trabalho (RAMOS; GALIA, 2012, p. 43).

Na Inglaterra, por exemplo, o fenômeno recebe a denominação de *bullyng*, do verbo *to bully*, significando tratar com grosseria, desumanidade, tirania, abrangendo o fenômeno não apenas a organização do trabalho, como também a vida familiar, escolar, corporações do exército, etc. (RAMOS; GALIA, 2012, p. 44).

Na verdade, as duas situações consistem em visões diferentes sobre o mesmo fenômeno.

A primeira, *mobbing*, consiste no assédio moral instalado em uma relação simétrica, isto é, entre os próprios colegas de trabalho, que não estejam necessariamente numa relação de hierarquia. A espécie também é classificada como assédio horizontal. Como já dito ocorre entre colegas, em virtude da tendência dos grupos em nivelar os indivíduos, somada à dificuldade de aceitação das diferenças entre eles, seja por discriminação sexual (homem num grupo de mulheres e vice-versa, homossexuais, etc), discriminação racial, religiosa, social, entre tantas outras especiais de discriminação existentes na nossa sociedade (RAMOS; GALIA, 2012, p. 44).

Já a segunda situação, referente ao *bullying*, evidencia-se em relações assimétricas, nas quais existe uma hierarquia, estando presentes as figuras do superior hierárquico e do empregado encarregado. Os atos aqui são praticados verticalmente, dividindo-se em duas categorias: a) assédio vertical descendente, onde o subordinado é agredido pelo superior hierárquico – empregador ou preposto – sendo que geralmente ocorre nas relações de emprego, conforme farta jurisprudência sobre assédio moral na Justiça do Trabalho; b) assédio vertical ascendente, situação inversa, onde o superior hierárquico é agredido pelo subordinado ou por grupo de subordinados, por exemplo, quando um novo empregado é contratado para exercer algum cargo de chefia, cujo estilo e métodos sejam reprovados pelo grupo. Também pode ocorrer na hipótese de promoção de algum colega (RAMOS; GALIA, 2012, p. 45).

Por fim, pode-se citar, ainda, como espécies de assédio moral as seguintes:

A - *harassment*: Termo utilizado nos Estados Unidos para definir um processo de assédio moral consistentes em ataques repetitivos que visam, declaradamente, a atormentar e provocar a vítima (RAMOS; GALIA, 2012, p. 45).

B - *whistleblowing*: Forma específica de assédio moral, apontada por Marie-France Hirigoyen, direcionada para quem costuma expor os setores que não funcionam satisfatoriamente em uma empresa. Assim, aqueles que denunciam os problemas de funcionamento de um sistema sofrem, evidentemente, represálias da parte do próprio sistema, haja vista tratar-se de uma forma específica de assédio moral, destinada a silenciar quem não obedece às regras do jogo (RAMOS; GALIA, 2012, p. 45).

Por pertinente e bastante didático, a seguir será transcrito quadro dos tipos de assédio moral, sua caracterização, com uma síntese da ação e do perfil do agressor, elaborado por Denise Grzybovski, Anelise Rebelatto Mozzato e André da Silva Pereira (2010, p. 76), que está contido na obra Assédio Moral no Trabalho – Múltiplos Olhares.

Tipo	Caracterização	Ação	Perfil do(s) Agressor(es)
Vertical descendente (<i>mobbing</i> estratégico)	Ocorre na relação entre empregador ou preposto em cargos hierarquicamente superiores e subordinados – Relações assimétricas.	Abuso de poder direito	Grandes perversos; seres narcisistas, vazios, que se alimentam da energia do outro. Obsessivo-compulsivo. Baixa autoestima disfarçada de autoconfiança.
Vertical ascendente	Ocorre entre a pessoa que pertence a nível hierárquico superior e colegas que ocupam cargos inferiores. Relações assimétricas	Atitudes abusivas por deter o conhecimento técnico.	Perverso. Subordinados que pensam que podem ocupar o lugar do chefe. Baixa autoconfiança.
Horizontal	Colegas de trabalho, no mesmo nível hierárquico, promovem ações de perversão moral.	Exploração coletiva perversiva das diferenças individuais.	Pessoas egocêntricas. Perversos invejosos. Desejo de prejudicar o outro. Sentimento de inferioridade.
Horizontal por aderência	Colegas de trabalho são “solidários ao chefe perverso”.	Empregador e colegas isolam a vítima	Espírito corporativista da equipe de trabalho, com sentimentos perversos em relação a outrem. Perversão Coletiva.
Horizontal por aderência inversa	Praticada pelo empregados por omissão (uma forma de permissão) frente ao assédio horizontal ou vertical	Empregador, mesmo ciente, ignora as práticas perversas dos prepostos	Valorização de prepostos perversivos em função dos resultados obtidos nas atividades funcionais ou pela amizade estabelecida. Perverso. Falta de princípios éticos e humanos.

Como referido, o quadro aponta uma tipologia do assédio moral, apresentando o modo de agir do agressor e seu perfil psicológico, o que pode contribuir muito para identificar situações de risco nas relações de trabalho, os danos causados pela conduta ilícita e a responsabilidade a ser imputada ao empregador, seja por ação ou omissão do empregador.

2.3 Características do assédio moral

Algumas características do assédio moral nas relações de trabalho podem ser elencadas, geralmente relacionadas com políticas de gestão da empresa.

A primeira característica que o assédio moral apresenta é a tendência de igualar os indivíduos de um mesmo grupo, ou seja, é a recusa em aceitar alguém ou algum traço da sua personalidade (RAMOS; GALIA, 2012, p. 46).

A segunda é o estímulo à rivalidade entre os empregados, promovido pela própria empresa por meio de seus prepostos. O empregador fomenta disputas entre os funcionários mais jovens e os mais velhos, inexperientes e experientes, estudados e autodidatas, tornando esta rivalidade numa alavanca a qual as empresas se servem, bastante cinicamente, para se livrar de alguém incomodo, jogando uma pessoa contra outra, com o intuito de pressioná-la a pedir demissão, reduzindo os custos com rescisões (RAMOS; GALIA, 2012, p. 46-47).

A autora Maria Aparecida Alkimin (2005, p. 41) ressalta a necessidade de identificar os elementos caracterizadores do assédio moral no âmbito da relação de emprego, ou seja, a forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, para diferenciá-lo de outros fenômenos que ocorrem no ambiente de trabalho. A autora elenca, basicamente, como elementos caracterizadores do assédio moral, os seguintes:

a) Sujeitos: sujeito ativo (assediador)-empregador ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico; sujeito passivo (vítima/assediado)-empregado ou superior hierárquico, no caso de assédio praticado por subordinado;

b) Conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos de personalidade;

c) Reiteração e sistematização;

d) Consciência do agente. (2005, p. 121)

Os elementos caracterizadores do assédio moral serão tratados com maior profundidade nos próximos itens do presente trabalho, de forma a possibilitar, sem sombra de dúvida, a identificação da prática do assédio moral na relação de trabalho.

2.4 Sujeitos do assédio moral

a) Sujeito ativo

O principal agente causador do assédio moral, como forma de violência no local de trabalho, é o empregador. E o conceito de empregador, previsto no artigo 2º da CLT, abrange também os prepostos ou superiores hierárquicos contratados por aquele que é proprietário dos meios de produção.

Na lição de Sérgio Cavalieri Filho (2007, p. 184), o preposto é aquele que presta serviço ou realiza alguma atividade por conta e sob a direção de outrem, podendo essa atividade materializar-se numa função duradoura (permanente) ou num ato isolado (transitório). O fato é que há uma relação de dependência entre o preponente e o preposto, de sorte que este último recebe ordens do primeiro, está sob seu poder de direção e vigilância.

Dessa forma, o sujeito ativo do assédio moral, em última análise e de regra, é sempre o empregador, na medida em que o superior hierárquico ou preposto, na realidade, exerce um poder por delegação. E os fatos caracterizadores de assédio moral, portanto, são imputáveis ao empregador, quando praticados por agentes por ele nomeados.

Como já referido, anteriormente, temos ainda a figura do assediador colega de trabalho ou grupo de colegas, que age contra determinado indivíduo. Também constitui sujeito ativo do assédio moral.

Por fim, a figura do empregado ou grupo de empregados que praticam assédio moral contra o superior hierárquico, o que efetivamente traduz hipótese rara, mas não impossível de acontecer, como nos casos de admissão de encarregado ou promoção de empregador para cargo de chefia.

São as situações típicas de assédio moral vertical (assimétrica) e horizontal (simétrica), podendo ocorrer, ainda, na primeira hipótese, inversão dos sujeitos.

b) Sujeito Passivo

O sujeito passivo do assédio moral, de regra, é o empregado. Mas no particular, geralmente é o empregado que apresenta algum traço característico ou situação particular que o diferencia dos demais e que acaba contribuindo para que figure como sujeito passivo da agressão moral.

A cartilha Assédio Moral e Sexual no Trabalho, do Ministério do Trabalho e emprego, aponta os alvos preferenciais dos assediadores na relação de emprego, na seguinte ordem:

- a) mulheres;
- b) homens;
- c) Raça/Etnia;
- d) Orientação Sexual;
- e) Doentes e acidentados.

2.5 Condutas do agente assediador

Estudos sobre o tema confirmam que a humilhação constitui um risco “invisível”, porém concreto, nas relações de trabalho e que compromete, sobretudo, a saúde das trabalhadoras. Analisar o assediador e entender suas atitudes são os primeiros passos para incrementar o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho (ASSÉDIO..., 2009, p. 15).

A vítima escolhida é isolada do grupo, sem explicações. Passa a ser hostilizada, ridicularizada e desacreditada no seu local de trabalho. É comum os colegas romperem os laços afetivos com a vítima e reproduzirem as ações e os atos do(a) agressor(a) no ambiente de trabalho. O medo do desemprego, e a vergonha de virem a ser humilhados, associados ao estímulo constante da concorrência profissional, os tornam coniventes com a conduta do assediador (ASSÉDIO..., 2009, p. 15).

Alguns aspectos sobre a conduta e os alvos dos assediadores:

a) Violência moral contra a mulher

Geralmente, o ambiente de trabalho é o mais perverso para as mulheres, pois, além do controle e da fiscalização cerrada, são discriminadas. Essa prática é mais frequente com as afro-descendentes. Muitas vezes o assédio moral diferido contra elas é precedido de uma negativa ao assédio sexual. Em alguns casos, os constrangimentos começam na procura do emprego, a partir da apresentação estética (ASSÉDIO..., 2009, p. 16).

Posteriormente, outras ações podem ser elencadas, tais como:

- Ameaça, insulto, isolamento;
- Restrição ao uso sanitário;
- Restrições com grávidas, mulheres com filhos e casadas;

- São as primeiras a serem demitidas;
- Os cursos de aperfeiçoamento são preferencialmente para os homens;
- Revista vexatória e outras atitudes que caracterizam assédio moral (ASSÉDIO..., 2009, p. 16).

b) Violência contra o homem

O homem não está livre do assédio, particularmente se for homoafetivo ou possuir algum tipo de limitação física ou de saúde.

No que se refere à orientação sexual, não há instrumentos oficiais para esse tipo de verificação. E, aqui, o entrave é também cultural e está ligado ao que significa ser homem na sociedade brasileira. Em uma sociedade machista, os preconceitos com relação à orientação sexual são ainda mais graves (ASSÉDIO..., 2009, p. 16).

c) Violência moral contra doentes e acidentados

Os doentes e acidentados também são alvos frequentes de assédio moral, não obstante muitas vezes a própria doença ou acidente decorra das condições inadequadas de trabalho (acidente ou doença ocupacional). Exemplificativamente, algumas atitudes que ocorrem:

- Ter outra pessoa na função, quando retorna ao serviço;
- Ser colocado em local sem função alguma;
- Não fornecer ou retirar instrumentos de trabalho;
- Estimular a discriminação entre os sadios e os adoecidos;
- Dificultar a entrega de documentos necessários à concretização da perícia médica pelo INSS;
- Demitir após o transcurso da estabilidade legal (ASSÉDIO..., 2009, p. 18).

O agressor, geralmente, utiliza uma estratégia para alcançar seu objeto junto à vítima, praticando atos que objetivam o desestabilizar emocionalmente e profissionalmente. Algumas práticas adotadas pelo agressor:

- Escolher a vítima e o(a) isolar do grupo;
- Impedir que a vítima se expresse e não explicar o porquê;
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em seu local de trabalho;
- Culpar/responsabilizar publicamente, levando os comentários sobre a incapacidade da vítima, muitas vezes, até o espaço familiar;
- Destruir emocionalmente a vítima por meio da vigilância acentuada e constante. Ele(a) se isola da família e dos amigos, passa a usar drogas, principalmente o álcool, com frequência, desencadeando ou agravando doenças preexistentes;
- Impor à equipe sua autoridade para aumentar a produtividade (ASSÉDIO..., 2009, p. 18).

Por fim, alguns exemplos de como identificar a prática do assédio moral:

- Ameaçar constantemente, amedrontando quanto à perda do emprego;
- Subir na mesa e chamar a todos de incompetentes;
- Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, centenas de vezes, até desestabilizar emocionalmente o(a) subordinado(a);
- Sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações;
- Desmoralizar publicamente;
- Rir, à distância e em pequeno grupo, direcionando os risos ao trabalhador;
- Querer saber o que se está conversando;
- Ignorar a presença do(a) trabalhador(a);
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo sua execução;
- Troca de turno de trabalho sem prévio aviso;
- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador;
- Dispensar o trabalhador por telefone, telegrama ou correio eletrônico, estando ele em gozo de férias;
- Espalhar entre os(as) colegas que o(a) trabalhador(a) está com problemas nervosos;
- Sugerir que o trabalhador peça demissão devido a problemas de saúde;
- Divulgar boatos sobre a moral do trabalhador (ASSÉDIO..., 2009, p. 18).

2.6 Assédio moral. Violação de um dever jurídico

O trabalhador, ao celebrar o contrato de trabalho, assume como principal obrigação a prestação dos serviços contratados, recebendo, em contrapartida a remuneração ajustada. Entretanto, a par das obrigações principais assumidas pelas partes, outras decorrem e são inerentes ao contrato de trabalho. Um conjunto de princípio e de regras jurídicas tem por objetivo proteger a relação de emprego e, em última análise, o próprio empregado, que é a parte mais frágil da relação.

A discriminação no trabalho continua sendo um grande problema, inclusive em nível internacional, tanto que o tema mereceu tratamento específico pela Organização Internacional do Trabalho, na Convenção nº 111, de 1958, que trata sobre discriminação no emprego e profissão, cujo artigo 1º dispõe:

1 - O termo “discriminação” compreende:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção; exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2 - As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3 - Para fins da presente Convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, aos emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1958).

A Constituição Federal, no artigo 1º, traz como fundamento a “dignidade da pessoa humana”, sendo que o artigo 5º, *caput*, reza que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança ...”, cuidando-se, ainda, que o inciso X, também do artigo 5º, estabelece que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral, decorrente da violação”.

O artigo 159 do Código Civil, dispõe que “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano”.

Dessa forma, por imposição legal, o empregador, como detentor dos meios de produção e do risco do negócio, tem o dever de propiciar ao empregado condições dignas de trabalho, de respeito à saúde, à imagem e à honra.

Dessa forma, não é admissível que o assédio moral seja praticado nas relações de trabalho, por ação ou omissão do empregador, sem a devida reparação, na medida em que o fato constitui uma violação a um dever jurídico, o dever de proteção.

A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte. O assédio moral é um sofrimento solitário, que faz mal à saúde do corpo e da alma (ASSÉDIO..., 2009, p. 16).

O assédio moral constitui uma conduta reprovável e vedada pelo ordenamento jurídico, pois além de afrontar a saúde, a intimidade e a honra do trabalhador, os seus efeitos negativos atingem a família e contaminam também a vida social do empregado. E, mais, a própria a empresa sentirá os reflexos do assédio moral praticado contra seus empregados, seja pela produtividade, seja pelas doenças psíquicas, seja pelo conceito que terá perante a sociedade.

3 CONCLUSÃO

O assédio moral traduz conduta reprovável, que causa muitos malefícios às relações de trabalho. O trabalho é muito importante na vida de todos e deve trazer, além da subsistência, prazer, alegria e satisfação pessoal. O assédio moral torna insustentável e insuportável a relação de trabalho, culminando em angústia, sofrimento e o adoecimento do trabalhador. Muitas vezes o trabalhador se submete à situação por não ter outra alternativa, mas a exposição aos malefícios do assédio moral acarretará no decorrer do tempo seu adoecimento e afastamento do trabalho, além problemas pessoais, familiares e sociais.

É necessário que as pessoas tenham conhecimento e saibam identificar uma conduta que caracteriza assédio moral, para poder se prevenir e saber enfrentá-lo. É o que se pretendeu no presente estudo, com a conceituação de assédio moral, espécies e características, sujeitos ativos e passivos e condutas do assediador, sem perder de vista que o mundo das relações jurídicas é muito complexo e surgem muitas formas novas de assédio moral com o passar do tempo e com as novas formas de produção e de trabalho.

O assédio moral deve ser combatido de todas as formas possíveis. Preventivamente, pelo próprio empregador ou por ações de entidades de classe e até Ministério do Trabalho e Emprego, mediante ações que visem esclarecer e instruir sobre os malefícios para toda a coletividade dos efeitos do assédio moral (exemplo disso é a própria cartilha sobre o Assédio Moral e Sexual no Trabalho, citada em várias oportunidades no texto), além de campanhas publicitárias sobre o tema. Ou repressivamente e punitivamente, mediante decisões condenatórias sobre casos concretos que frequentemente são julgados nos tribunais trabalhistas, sendo que as condenações devem ser efeito reparatório para empregado e também pedagógico ao empregador, de forma a desestimular a prática do assédio moral.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio Moral na Relação de Emprego*. Curitiba: Juruá, 2005.

ASSÉDIO moral e sexual no trabalho. Brasília: MTE, ASCOM, 2009. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHA_ASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>.

BRASIL. *Lei nº 10.406*, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm>.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. 7. ed., 2. reimp. São Paulo: Atlas, 2007.

FERREIRA, Hadassa Dolores Padilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. Campinas: Russel, 2004.

GRZYBOVSKI, Denise; MOZZATO, Anelise Rebelato; PEREIRA, André da Silva (org). *Assédio Moral no Trabalho: múltiplos olhares*. Passo Fundo: Editora IMED – Faculdade Meridional, 2010.

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 111*. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>.

RAMOS, Luiz Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasen. *Assédio Moral no Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SCHIAVI, Mauro. *Ações de Reparação por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho*. 2. ed., São Paulo: LTr, 2008.