

ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO E VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Eiglon Antonio Rubert

André Rodrigues

INTRODUÇÃO

A relação de emprego impõe aos empregados e aos empregadores certas obrigações, muito além de prestar serviço e pagar salários, deveres esses que podem decorrer do contrato de trabalho, de normas coletivas e/ou do ordenamento jurídico.

Dentre os deveres do empregado e do empregador, há o dever de urbanidade que pode ser violado das mais diferentes formas, dentre elas, através da prática de assédio moral.

O assédio moral na relação de emprego produz consequências importantes para todos, sendo um fenômeno presente em relações de trabalho que precisa ser combatido.

Em vista à importância e à atualidade do tema, este trabalho objetiva analisar o que é o assédio moral e como ele se caracteriza, à medida que possui elementos que o distinguem de outras práticas abusivas na relação de emprego.

Pretende verificar como é o tratamento dado pelo ordenamento jurídico brasileiro, visto que, dentre os efeitos, tem-se os de ordem jurídica.

Aborda os efeitos do assédio moral na relação de emprego, ocasião em que será possível verificar, inclusive, os malefícios que a prática de assédio moral é capaz de produzir.

Finalmente, o trabalho procura relacionar em que medida o assédio moral na relação de emprego afeta o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Para o desenvolvimento deste trabalho, utilizou-se o método dedutivo.

1 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

A palavra assédio, oriunda do latim *ad sedere*, significa “sentar-se em frente de”. Assediar, por sua vez, significa importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência importuna (MARTINS, 2015).

Já no que pertine à expressão “assédio moral”, é possível verificar vários conceitos, oriundos, em especial, das áreas da Psicologia e do Direito.

Para Leymann apud Ávila (2015, p.57), o assédio moral está ligado à hostilidade e a comunicação não ética. Ele salienta a necessidade de repetitividade e temporalidade, *in verbis*:

O terror psicológico ou *mobbing* no trabalho envolve hostilidade e comunicação não ética que seja dirigida de maneira sistemática a um ou mais indivíduo, principalmente a um indivíduo que, em razão do terror psicológico, é colocado em uma posição de desamparo e, assim mantido, caracteriza *mobbing*. Essas ações ocorrem de forma muito frequente (pelo menos uma vez por semana) e em um longo período de tempo (pelo menos seis meses). Por ser o comportamento hostil sistemático e de longa duração, esse mal resulta na miséria mental, psicológica e social considerável.

Hirigoyen, por sua vez, salienta que assédio moral é “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” (2015, p. 13). Tal definição evidencia que o assédio moral exige repetição e sistematização, de sorte que uma única conduta isolada não permite a caracterização do assédio moral.

Ferreira (2010) afirma que, para haver o assédio moral, é preciso haver violação da dignidade do trabalhador por condutas abusivas dentro de um contexto profissional.

Para Lima Filho (2009, p. 37), o assédio moral é uma conduta abusiva decorrente das mais diferentes partes da relação de emprego, com sérias consequências, pois acarreta uma degradação no ambiente laboral:

O assédio moral é constituído por condutas abusivas de superiores hierárquicos sobre subordinados, ou destes sobre aqueles (assédio vertical, descendente ou ascendente) ou de colegas (assédio horizontal) que cria um ambiente de degradação no entorno laboral, tornando extremamente penoso e, às vezes, insuportável ao trabalhador a continuidade na relação de trabalho ou emprego.

Alkimin (2005, p. 41) aponta os elementos necessários para a caracterização do assédio moral, quais sejam, os sujeitos, a conduta, a reiteração e sistematização e a consciência do agente:

- 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.

É possível identificar que os conceitos de assédio moral evidenciam que se trata de uma conduta abusiva, praticada mediante reiteração e com o propósito de atingir a vítima.

O assédio moral pode iniciar com condutas inicialmente inofensivas, mas que se propagam de forma silenciosa, de maneira que a vítima, a princípio, não se mostra ofendida. Com o passar do tempo, os ataques vão se tornando rotineiros, deixando a vítima acuada, submetendo-a a situações hostis e degradantes por um período maior de tempo.

Algumas condutas são apontadas como caracterizadoras de assédio moral, como rebaixamento de função feita sem justificativa, imposição de condições e tarefas mais trabalhosas ou mesmo inúteis, a ridicularização e humilhação pública do trabalhador, inclusive por meio de apelidos; a isolamento e, até mesmo, a troca de horários ou turnos sem aviso prévio.

Tais condutas devem ser caracterizadas pela repetição sistemática da ação abusiva, capaz de causar danos ao empregado e comprometer a sua produtividade e autoestima, salientando Lazzari (2009, p. 287) que isso não precisa ocorrer diariamente:

Cabe salientar que para ser habitual a conduta não precisa se repetir todos os dias, mas sim, ser regular a ponto de degradar o ambiente de trabalho e causar danos à vítima. Diante disso, a conduta degradante praticada pelo empregador não pode ocorrer como um fato isolado, único, deve ser um conjunto de ações revestidas de continuidade, de forma que o empregado se sinta fragilizado, desestabilizado e desqualificado perante seu ambiente de trabalho e sua vida pessoal.

Um outro aspecto apontado por alguns doutrinadores se refere à necessidade de que o assediador tenha consciência da agressão. Para Alkmin (2005, p. 53), “a conduta deve ser intencional ou ser previsível seu efeito danoso sobre o ambiente de trabalho e sobre a integridade psíquica da vítima”.

Portanto, é possível concluir que o assédio moral, na relação de emprego, consiste em uma conduta abusiva, reiterada e tendente a atingir alguém, sendo que sua caracterização depende da coexistência de alguns elementos, podendo se concretizar, na prática, através das mais diferentes condutas.

No Brasil, o assédio moral tem um tratamento jurídico bem modesto, assunto que será abordado no próximo subitem.

2 TRATAMENTO JURÍDICO DADO AO ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

No Brasil, não se encontra, ao menos explicitamente, um tratamento jurídico acerca do assédio moral na relação de emprego, cabendo, por outro lado salientar que o ordenamento

jurídico possibilita, por meio de esforço interpretativo, contemplar o assédio moral como um fenômeno capaz de gerar efeitos jurídicos.

Nesse sentido, Fagundes apud Souza e Cavalcanti Junior (2010, p. 63) destacam que, em que pese essa omissão legislativa, o assédio moral produz efeitos jurídicos:

Embora o Brasil ainda não possua uma legislação federal pertinente a essa temática, senão apenas um razoável número de projetos de lei em tramitação no Poder Legislativo para a criminalização do assédio moral; felizmente, tal lacuna normativa não tem impedido o Poder Judiciário de prestar efetiva tutela às vítimas do assédio moral, reconhecendo e caracterizando essa agressão como uma figura geradora de danos passíveis de reparação, seja na forma de indenização, seja possibilitando as suas vítimas de se valerem potencialmente dos preceitos, princípios e fundamentação da Consolidação das Leis Trabalhistas para rescindirem unilateralmente o contrato de trabalho.

No mesmo sentido, Ferreira (2010) destaca que a inexistência de uma Legislação Federal específica sobre o assédio moral não acarreta desproteção das vítimas na relação de emprego, à medida que, com base em fundamentos constitucionais, os tribunais do trabalho vêm reconhecendo a gravidade do fenômeno e buscam instrumentos na Legislação vigente para combater tais práticas.

Aliás, no prisma constitucional, a Carta Magna de 1988, em seu art. 1º, inciso III e IV, elevou a dignidade da pessoa humana como valor supremo, devendo também reger as relações de trabalho juntamente com os valores sociais do trabalho.

Ainda, o *caput* do artigo 170 da Constituição Federal de 1988 preconiza que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”. (CRFB, 1988).

O meio ambiente foi elevado como um direito fundamental e, no caso do trabalho, constitui dever do empregador prover a seus empregados um ambiente de trabalho sadio, com condições físicas e psicológicas ideais para o desenvolvimento das atividades laborais. (ÁVILA, 2015).

O art. 225 da Constituição Federal torna obrigatória a proteção ao meio ambiente, incluindo o do trabalho, haja vista que para alcançar uma sadia qualidade de vida, o homem necessita viver em um ambiente equilibrado.

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê meios para combater a prática de assédio moral e, por consectário, resguardar as possíveis vítimas de tais abusos.

No art. 483, alíneas *a*, *b*, *d*, *e* e *g*, é possível enquadrar práticas de assédio moral, permitindo ao empregado rescindir indiretamente o contrato de trabalho. No art. 482 da CLT,

alíneas *b*, *j* e *k*, é possível enquadrar a prática de assédio moral a fim de punir o empregado com a despedida por justo motivo.

A Lei n. 9.029/95 proíbe a exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Desse modo, a referida Lei também permite enquadrar condutas assediadoras e, por decorrência, seus efeitos legais.

O art. 373-A também trata de práticas discriminatórias, muito comuns em se tratando de assédio moral na relação de emprego, de modo que pode dar suporte ao combate do assédio moral.

No que tange à Legislação Estadual, merece destaque a iniciativa do Estado do Rio de Janeiro, conforme leciona Ávila (2015, p. 91-92):

No âmbito estadual, destaca-se a iniciativa do Estado do Rio de Janeiro, que foi o Estado pioneiro na criação e promulgação de Lei contra o assédio moral. A Lei n. 3.921, de 23 de agosto de 2002, aprovada em 2002, de iniciativa de Noel de Carvalho, que veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário do Estado do Rio de Janeiro, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências.

Alguns estados federados vêm criando, em face da sua autonomia legislativa, leis destinadas a combater tais práticas, como é o caso de Lei Estadual do Estado do Rio de Janeiro, se não bastasse as que tramitam no Congresso Nacional destinadas a atualizar a Legislação Nacional sobre o tema, como o Projeto de Lei n. 4.742/2001, que altera dispositivos do Código Penal Brasileiro. Em se tratando de Projetos de Lei, Ávila pontua (2015, p. 92-93):

O PL n. 4.742/2001, com substitutivo, pretende introduzir o art. 136-A no CP, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. O PL n. 5.971/2001 propõe, em acréscimo ao art. 203-A do CP, a tipificação da coação moral no ambiente de trabalho. Na seara da administração pública, há ainda o PL n. 4.591/2001, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais e seus subordinados, propondo a alteração do art. 117-A da Lei n. 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Por fim, cabe referir o PL n. 2.369/2003, apenso em 2010 ao PL n. 6.757/2010, que pretende definir assédio moral como ilícito trabalhista.

Portanto, em que pese não haja previsão expressa tratando sobre assédio moral, mediante esforço interpretativo, é possível encontrar proteção jurídica contra o assédio moral

e efeitos dele decorrentes, o que é pacificamente admitido pela doutrina e pela jurisprudência trabalhista.

Com proteção jurídica, alguns efeitos decorrem da prática de assédio moral na relação empregatícia, o que será abordado no próximo subitem.

3 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Inegavelmente, o assédio moral vulnera direitos fundamentais basilares, como a dignidade humana, o princípio de igualdade e o direito ao trabalho, dentre outros.

Nem sempre o assédio moral no trabalho comporta consequências na saúde do sujeito passivo, contudo, pode levar a vítima ao medo, ao receio e à insegurança, fazendo com que perca o estímulo e a vontade de trabalhar.

Observa-se que, normalmente, os trabalhadores alvos de assédio moral não sabem se proteger e, por esse motivo, são mais expostos a perseguições e humilhações. Sob esse aspecto, a comprovação de que a vítima teve sua esfera psicológica abalada não pode ser utilizada como requisito essencial para a configuração do assédio moral, de forma a deixar de inibir tal prática e de punir os assediadores que não conseguem atingir vítimas com estrutura psicológica resistente. (ÁVILA, 2015).

De fato, a repercussão das humilhações e constrangimentos enfrentados pela vítima assediada pode gerar danos invisíveis; porém, são inúmeras as consequências concretas na vida de quem sofre, bem como de quem pratica e também reflete no ambiente de trabalho.

Segundo o magistério de Alkimin (2005, p. 86-87), “o assédio moral gera um ambiente de trabalho tenso e hostil, apto a causar ruptura do equilíbrio nas relações da vítima com os colegas, chefia, no seio familiar e da sociedade [...]”, ou seja, as relações familiares do assediado também terão reflexos do assédio moral, pois os familiares podem ser afetados pela angústia, humilhação e problemas psicológicos do trabalhador, e, muitas vezes, a família pode não entender o que está acontecendo com o familiar assediado e em muitos casos o cônjuge pode pedir a separação ou divórcio por não entender o que está acontecendo.

A propósito, o assédio moral gera sentimentos de indignidade, inutilidade e de desqualificação, o que reflete na vida profissional do trabalhador, haja vista que o trabalho passa a ser visto não mais como forma de satisfação e dignidade, mas sim como algo atormentador. (ALKIMIN, 2005).

Nessa mesma linha de pensamento Alkimin (2005, p. 88) assevera que “se no ambiente de trabalho houver pressão ou perseguição psicológica, não haverá condições para o trabalhador exercitar sua potencialidade e produzir em quantidade e qualidade”.

O empregador que desrespeita o desempenho das atividades do trabalhador, com atitudes reiteradas e violentas, vexatórias, constrangedoras ou humilhantes, deixa de cumprir com a obrigação de proteção, violando princípios inerentes ao exercício do poder empresarial e, como consequência do assédio moral, a empresa poderá ser obrigada a indenizar a vítima em razão de dano moral.

Ademais, o empregado que pratica a conduta, ato, palavra, gesto caracterizador do assédio moral poderá ter seu comportamento enquadrado na justa causa, como por mau procedimento, habilitando o empregador a proceder à despedida por justa causa e sem ônus. (ALKIMIN, 2005).

De outra banda, o assédio moral, quando praticado por empregador ou superior hierárquico, dirigindo ao assediado maus tratos, ofensas e humilhações, mediante rigor excessivo, está sujeito a reação do empregado na forma de rescisão indireta, sujeitando-se aos pagamentos de verbas rescisórias e indenizatórias devidas em função dessa modalidade de cessação contratual. (ALKIMIN, 2005).

Não se pode, ainda, deixar de apontar efeitos para toda a sociedade, à medida que empregados vítimas de assédio moral podem restar incapacitados e, por isso, passarem a ser beneficiados por benefícios por incapacidade, como auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, pagos pelo INSS.

O Sistema Único de Saúde, ademais, não raramente, é também impactado pelos custos decorrentes das vítimas de assédio moral na relação de emprego e, como é sabido, o direito à saúde acaba sendo flexibilizado em vista à condição orçamentária do Estado.

Portanto, é possível perceber que as práticas de assédio moral acarretam diversos efeitos nocivos para empregados, empregadores e toda a sociedade, de modo que o combate a esse fenômeno cada vez mais frequente é de interesse de todos.

É preciso, por fim, analisar em que medida o assédio moral viola a dignidade da pessoa humana, o que é tratado em seguida.

4 A VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA PELA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

A Constituição Brasileira de 1988 é pautada no ideal de proteção à condição humana e digna do trabalhador, que deve exercer suas funções em um ambiente saudável. O assédio moral viola o dever jurídico trazido pela Lei Maior, abalando fortemente o que o trabalhador possui de mais precioso, sua dignidade.

Nos dizeres de Ávila (2015, p. 63) “constata-se que o assédio moral traduz-se em verdadeira redução da própria personalidade humana, já que bloqueia o desenvolvimento do ser humano, causando afronta direta a sua dignidade”.

Notório é que “no ambiente de trabalho, o desenvolvimento do assédio moral é fator desencadeador de danos à saúde dos trabalhadores, causando doenças a partir dessa prática, havendo evidente prejuízo ao ambiente de trabalho”. (ÁVILA, 2015, p. 153).

Além disso, no atual panorama econômico e social, na busca de flexibilização na gestão de recursos humanos no âmbito da relação de trabalho, são cometidas inúmeras violações daqueles, dentre eles o assédio moral, que traz enormes transtornos, principalmente para a vítima.

Para que essa dignidade seja de fato garantida, é preciso que se observem alguns critérios de prevenção do assédio moral na relação de trabalho.

Conforme entendimento de Nascimento (2011, p. 129-130), essas prevenções são extremamente necessárias e importantes, visto que trazem benefícios à organização da empresa. Essa organização compreende a qualificação das condições trabalhistas, que podem ser reduzidos os acidentes de trabalho, queda na produtividade, número de faltas, pedidos de demissão, e, como consequência, os seus encargos rescisórios e futuras indenizações por danos morais, etc.

Essas condutas preventivas relativas ao assédio moral, no local de trabalho, contam com a ativa participação dos Recursos Humanos de cada empresa, especialmente aos profissionais da área da Psicologia Social ou do Trabalho. Entre as funções desses profissionais de Recursos Humanos, pode-se destacar uma maior qualificação na seleção dos profissionais.

O principal fundamento dessa prevenção, baseada em condutas, é as melhores condições de trabalho, e, como consequência, a redução de acidentes laborais e doenças ocupacionais, bem como a produção de significativas mudanças tanto para a segurança e saúde dos trabalhadores quanto para um bom desenvolvimento da empresa.

Nascimento (2011, p. 103) ainda traz outra medida que tem raízes na Legislação Francesa, que é eficaz na prevenção dessas condutas do assédio moral, qual seja “o dever de a empresa criar um plano de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, preferencialmente mediante negociação coletiva de trabalho com o comitê de empresa.”

É claramente visível a relação da dignidade da pessoa humana na esfera trabalhista, visto que para se alcançar essa dignidade no labor, é necessário que se busque um bem estar social. Porém, ainda reside a dificuldade de estabelecer e reconhecer essa dignidade como um valor supremo, pois se precisa “traçar contornos que possibilitem enxergar, de forma inequívoca, seu desrespeito e, assim, buscar a instrumentalização do conceito de assédio moral.” (REZENDE, 2006, p. 147).

Outro ponto a ser destacado como uma ferramenta de prevenção é o que decorre da natureza ética, visto que é cada vez mais comum nas relações trabalhistas uma competitividade, que se destaca a obtenção de vantagens, com a desvalorização e desvantagem advindas de outros, é como se essas vantagens resultassem benefícios à empresa e é exatamente nesse ponto que deve haver uma mudança, pois não foi desenvolvida uma conduta que seja benéfica à empresa e ao mesmo tempo a cooperação entre os seus membros. (NASCIMENTOS, 2011).

Dessa forma, se faz necessário amparar as vítimas do assédio moral, com práticas que proporcionem às vítimas uma melhora de autoestima e autoconfiança; outrossim, também devem ser criadas ações coletivas para evitar esse fenômeno o que possibilita resgatar a dignidade.

É claramente visível a relação da dignidade da pessoa humana na esfera trabalhista, visto que para se alcançar essa dignidade no labor, é necessário que se busque um bem estar social.

Porém, ainda reside a dificuldade de estabelecer e reconhecer essa dignidade como um valor supremo, pois se precisa “traçar contornos que possibilitem enxergar, de forma inequívoca, seu desrespeito e, assim, buscar a instrumentalização do conceito de assédio moral.” (REZENDE, 2006, p. 147).

Martins (2013, p. 68-69) salienta em que medida o combate ao assédio moral nas relações de trabalho, preserva a dignidade da pessoa humana, nos seguintes termos:

Assim, torna-se de fundamental importância à preservação da dignidade da pessoa humana nas relações empregatícias, visto que a sua ruptura, pode causar a configuração de dano, em decorrência da prática do assédio moral. Portanto, a dignidade é um direito fundamental, inerente a todo ser humano e como princípio

constitucional sua efetividade deve estender-se para as relações de trabalho visando proteger o trabalhador. Para isso, cabe ressaltar que os princípios fundamentais são valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, e referem-se à concepção do Estado social e podem ser considerados como pressuposto de exigência da dignidade do indivíduo, exigindo-se assim a satisfação por meio de prestações positivas. (MARTINS, 2013, p. 68-69)

Cabe principalmente ao empregador preservar a saúde do trabalhador, tratando-se de regra implícita do contrato de trabalho, o respeito à dignidade da pessoa humana, princípio fundamental de natureza constitucional. E, se a dignidade é inerente à pessoa natural, sua proteção deve ser assegurada em todas as circunstâncias e, notadamente, no âmbito da relação de trabalho.

Destarte, o respeito à dignidade do trabalhador está intimamente ligado à função social do contrato de trabalho, não sendo possível ignorar que o valor social do trabalho constitui postulado básico da dignidade da pessoa humana. Assim, se o empregador desrespeita as garantias fundamentais, sobretudo a dignidade humana, com a prática do assédio moral, desvirtua a finalidade do Estado, violando normas de ordenamento.

O trabalho, enquanto essência humana, no sentido de valorização pessoal e de integração social, é um direito, na relação do indivíduo com a sociedade e o Estado, e, por isso, deve ser respeitado. Assim sendo, ocorre a ética do Direito do Trabalho e sua existência só terá sentido na medida em que isso for respeitado. E esse trabalho deve ser exercido em condições de dignidade, à medida que somente o trabalho em condições de dignidade norteia o fomento, a criação e o desenvolvimento estatal. (DELGADO, 2006).

Cristova e Goldschmidt (2012, p. 606) ponderam que o direito ao trabalho é de suma importância na vida do homem, pois é a base essencial na realização dos demais direitos humanos fundamentais do trabalhador, o alicerce sobre o qual estão construídos os outros direitos. O trabalho oportuniza ao homem o desenvolvimento da sua capacidade física e intelectual, sendo um instrumento de realização pessoal.

Resta claro que o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana é um primado nas relações de trabalho e, portanto, certo é que o assédio moral no ambiente de trabalho, por atingir intimamente o trabalhador com ofensas de ordem psíquica-emocional, precisa ser combatido.

Nesse condão, pode-se concluir que a prática do assédio moral nas relações de trabalho ofende a dignidade da pessoa humana, valor intrínseco de cada ser humano, por ferir o que de mais valioso pode existir em qualquer indivíduo, a dizer, sua dignidade.

CONCLUSÃO

O assédio moral na relação de emprego pode ser praticado por empregado ou empregador e se caracteriza por uma conduta abusiva, praticada reiterada e sistematicamente, com o propósito de atingir alguém.

O ordenamento jurídico brasileiro trata do tema de forma indireta, visto que não é encontrada, ao menos na Legislação Federal, previsão expressa do termo assédio moral, o que não impede que o assédio moral, mediante esforço hermenêutico, não possa ser enquadrado no ordenamento jurídico, o que é reconhecido pacificamente pela doutrina e pela jurisprudência.

A prática do assédio moral tem acarretado várias consequências a todos, como demandas judiciais, internações e despesas pelo SUS, concessão de benefícios por incapacidade pelo INSS, rescisão indireta do contrato de trabalho, despedida por justo motivo do empregado, punições, sofrimentos e afetação de demais sentimentos da vítima e seus familiares, dentre outros.

O assédio moral na relação de emprego viola o princípio da dignidade da pessoa humana, à medida que o trabalho que o ordenamento jurídico protege é o trabalho em condições de dignidade, sendo que atitudes abusivas e violadoras, como as decorrentes das práticas de assédio moral, importam em violação a essa pretensão constitucional.

Por decorrência, é interesse da sociedade combater a prática de assédio moral na relação de emprego, o que se faz mediante políticas preventivas e repressivas. Um ambiente de trabalho sadio e, portanto, imune às práticas de assédio moral, é uma exigência constitucional e legal, capaz de evitar tantos malefícios.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

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

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 20 set. 2016.

CRISTOVA, Karine Gleice; GOLDSHMIDT, Rodrigo. Trabalho escravo como forma de violação dos Direitos Humanos do trabalhador. In: **Os desafios dos direitos humanos fundamentais na América Latina e na Europa**. Joaçaba: Editora Unoesc, 2012. p. 601-623.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: Ltr, 2006.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilh. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Campinas: Russell editores, 2010.

LAZZARI, Sandra Neli. Assédio moral nas relações de emprego no direito do trabalho brasileiro. In: AUGUSTIN, Sérgio (org.). **Assédio moral e dano moral no trabalho**. Caxias do Sul: Plenum, 2009.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Sonia Aparecida Marcaro. **Assédio moral**. 2. ed. Saraiva, 2011.

REZENDE, Leonardo de Oliveira. **A deterioração das relações de poder dentro do organismo empresarial: uma análise do assédio moral no contrato de trabalho**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br:8080/portal/conteudo/deterioriza%C3%A7%C3%A3o-das-rela%C3%A7%C3%B5es-de-poder-dentro-do-organismo-empresarial-uma-an%C3%A1lise-do-ass%C3%A9dio>>. Acesso em: 08 out. 2016.