

DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Laís Pahins Duarte¹

RESUMO

O objetivo principal deste trabalho é explicitar a respeito da história do assédio moral, a sua previsão na legislação brasileira e estrangeira, bem como sobre o seu conceito doutrinário, jurisprudencial, elementos caracterizadores e suas formas.

Palavras-chave: ASSÉDIO MORAL. RELAÇÕES DE TRABALHO. CONCEITO.

1. EVOLUÇÃO

O assédio moral encontra-se presente em todo o mundo desde o surgimento da relação de trabalho, todavia, os primeiros estudos sobre o aludido instituto surgiram na medicina do trabalho, psicologia e sociologia apenas em meados de 1984, quando Heinz Leymann publicou um pequeno ensaio científico contendo uma pesquisa feita pelo National Board of Occupational Safety and Health in Stokolmo, na qual evidenciou os efeitos do mobing, mormente na esfera neuropsíquica, no tocante a pessoa exposta a um comportamento humilhante no ambiente de trabalho durante certo interregno temporal, seja por superiores hierárquicos ou pelos próprios colegas. (GUEDES, 2003).

Dessarte, concluiu-se que em um ano 3,5% dos trabalhadores, de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de trabalhadores, sofreram assédio moral por um período superior a 15 (quinze) meses. (BRASIL, 2012)

¹ Advogada.

Assim, com a difusão em 1995 dos coevos resultados, a Alemanha adotou medidas de atendimento médico exclusivo com o fito de amenizar o sofrimento das vítimas, introduzindo aspectos que envolvem o assédio moral em disciplina de estudo universitário como parte da grade de Psicologia do Trabalho. (GUEDES, 2003)

Nesta senda, dada à diversidade cultural e organizacional de cada Estado Membro, o fenômeno passou a ser versado na Itália, Alemanha e outros países escandinavos sob a terminologia mobbing (molestar); no Japão como comoijime (ostracismo social); na Inglaterra e Estados Unidos como Bullying (tiranizar); nos países de língua espanhola como acoso moral ou acoso psicológico (psicoterror laboral); e no Brasil como assédio moral. (BRASIL, 2012)

Ressalta-se, que atualmente é possível verificar que o Tribunal Superior do Trabalho reiteradamente julga casos relacionados ao assédio moral, determinando em suas decisões que os agressores indenizem as vítimas em valores proporcionais aos danos causados.

2. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

No Brasil, ao assédio moral não encontra-se tipificado em legislação específica até o presente momento, mesmo sendo um tema de extrema relevância para toda a população.

Podemos constatar que apenas leis de âmbito municipal regulamentam o tema, como a Lei nº 1.163, de 24/04/2000 de Iracemápolis/SP, Lei nº 3.243, de 15/05/2001 de Cascavel/PR, Lei nº 358, de 19/07/2011 de Guarulhos/SP, Lei nº 1.078, de 05/11/2001 de Sidrolândia/MS, Lei nº 2.120 de 20/11/2000 de Jaboticabal/SP, Lei nº 2.120 de 20/11/2000 de Ubatuba/SP, Lei nº 13.288, de 10/01/2002 de São Paulo/SP, Lei nº 189, de 23/02/2002 de Natal/RN, Lei nº 511, de 04/04/2003 de São Gabriel do Oeste/MS, Lei Complementar nº 49, de 19/12/2003 de Porto Alegre/RS, Lei nº 8.629, de 03/01/2004 de Santo André/SP e Lei nº 4.205, de 04/05/2006 de Catanduva/SP (NASCIMENTO, 2011).

Logo, com o intuito de suprir as lacunas existentes, inúmeras são as jurisprudências proferidas pelos Egrégios Tribunais Regionais do Trabalho, penalizando

os agressores e ressarcindo as vítimas. A propósito, vejamos o acórdão pronunciado no Processo nº 01863-2008-100-03-00-1, proferido pelo Pretório Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. O direito à indenização por danos morais requer a configuração do efetivo dano, da conduta antijurídica do agente, do nexo causal entre o dano e o ato ilícito e da culpa do agente. Tratando-se de pedido de indenização por danos morais fundamentado na alegação da prática de assédio moral por parte do empregador, importante ressaltar algumas observações sobre o que pode ser considerado como assédio moral. A jurisprudência tem entendido que o assédio moral é a reiterada perseguição a alguém, devendo haver por parte do empregador o ânimo de depreciar a imagem e o conceito do empregado perante si próprio e seus pares, fazendo diminuir a auto-estima do mesmo. Trata-se, em verdade, de uma conduta do empregador direcionada a um indivíduo. A doutrina conceitua o assédio moral nos seguintes termos: "(...) 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. Mais sinteticamente, o assédio moral constitui, segundo o projeto de lei francês, depositado no Senado em Paris no dia 21 de dezembro de 2000 (hoje já transformado em lei), 'um assédio pela degradação deliberada das condições de trabalho'. (...) Nesse sentido, o assédio pode ser também visto através do ângulo do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo ou disciplinar. Porque é sob o manto do exercício normal de suas prerrogativas patronais, que o assédio se manifesta mais freqüentemente. Nessas hipóteses, as medidas empregadas têm por único objetivo deteriorar, intencionalmente, as condições em que o trabalhador desenvolve seu trabalho (...). A obrigação de executar o contrato de trabalho de boa-fé pode, contudo, vir em auxílio do trabalhador, já que se impõe a ambas as partes ligadas por uma relação de trabalho (...)." (Juíza Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schimidt, in, "O Assédio Moral no Direito do Trabalho". Revista da Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica, n. 2, Novembro de 2003, p. 109). Nestes termos, não há dúvida de que o assédio moral no trabalho se exterioriza por meio de gestos, comportamentos obsessivos e

vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ameaças, ironias, sarcasmos, difamações, exposição ao ridículo, trocadilhos, perseguição física, etc., não se descartando a hipótese do abuso de direito do empregador de exercer seu poder diretivo e disciplinar, em nítida degradação das condições de trabalho. Revelando os elementos dos autos a prática reiterada da reclamada em exigir serviços da reclamante além de sua capacidade laborativa, o que ocasionou sua incapacidade temporária para o trabalho em decorrência de acometimento de doença psicossocial, devidas são as indenizações por danos morais e materiais. (BRASIL, 2010)

Portanto, conclui-se que no Brasil, a inexistência de legislação específica não encontra óbice no ordenamento jurídico pátrio para receber tutela jurídica. (RAMOS; GALIA, 2012).

Dessa forma, a jurisprudência corroborada com a doutrina, ambas servindo de supedâneo para a fixação dos critérios utilizados para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho e penalização dos agressores.

3. LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA

O tema em comento é um fenômeno existente desde os primórdios em todo o mundo, motivo pelo qual encontra-se regulamentado em legislações específicas nos mais diversos países.

Na França, o assédio moral localiza-se estatuído no artigo L 1152-2, do Código do Trabalho, no qual estabelece que nenhum empregado da iniciativa privada ou pública poderá ser punido, despedido ou ser objeto de uma medida discricionária, direta ou indireta, notadamente em matéria de remuneração, qualificação profissional, promoção ou renovação de contrato por ter sofrido ou por ter-se recusado a sofrer atos repetidos de assédio moral ou por ter testemunhado ou relatado tais fatos (NASCIMENTO, 2011, p. 30).

Concernente à Espanha, a lei é bastante concisa, porquanto o Estatuto dos Trabalhadores estabelece em seu artigo 4, 2, e, terem os empregados direito ao respeito à intimidade e à consideração devida à sua dignidade, o que inclui a proteção a origem

racial, religiosa, idade ou orientação sexual, podendo ainda ter consequências penais, com fulcro no artigo 173, item 1, do Código Penal Espanhol (NASCIMENTO, 2011).

No tocante ao Chile, como bem elucidada a Ilustre Sônia Mascaro Nascimento (2011, p. 37):

Se por um lado a legislação chilena a respeito do assédio sexual pode ser considerada uma das mais completas do mundo, por outro lado é bastante lacônica a respeito do assédio moral. Nesse aspecto, a lei não conceitua o que seja o assédio moral. O Código do Trabalho chileno, em seu art. 2, item 2, simplesmente estabelece que as relações de trabalho deverão sempre se pautar por uma conduta compatível com a dignidade do ser humano.

Por derradeiro, em Portugal, o presente assunto é regulamentado pelo artigo 18 do Código do Trabalho Português, no qual institui que o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral (NASCIMENTO, 2011).

4. CONCEITOS

Passadas tais digressões, impende evidenciar alguns conceitos dados ao achaque, mormente pela doutrina e jurisprudência.

4.1 Conceito Doutrinário

A doutrina pátria define assédio moral como a exibição de trabalhadores a circunstâncias vexatórias, humilhantes, periódicas e prolongadas, as quais ocorrem no deslinde da jornada de trabalho, evidenciando-se pela degradação do ambiente de labor em que prevalecem atitudes e condutas negativas, via de regra, dos chefes em relação aos seus subordinados, constituindo uma experiência que acarreta completa violação a dignidade da pessoa humana. (BRASIL, 2012)

Acerca do assunto, a psicóloga francesa Marie France Hirigoyen, conceitua:

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. (apud ALKIMIN, 2006, p.36)

Nesse diapasão, o Ilustre Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2004, p. 37), descreve assédio moral nas seguintes expressões:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

Para Cláudio Armando Couce de Menezes, Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, o assédio moral caracteriza-se por constituir-se em manipulação perversa, terrorismo psicológico ou, ainda, mobbing, bullying ou harcèlement moral, é um mal que, apesar de não ser novo, começa a ganhar destaque na sociologia e na medicina do trabalho, estando por merecer também a atenção dos juristas.

Na mesma toada, Margarida Barreto, no I Seminário Internacional sobre o Assédio Moral apresentou o seguinte conceito:

O assédio moral pode ser definido como a exposição de trabalhadores a situações humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva e prolongada ao longo da jornada de trabalho. É uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, que afeta a dignidade, a identidade e viola os direitos fundamentais dos indivíduos. No Brasil, o termo 'assédio moral' veio na esteira do 'assédio sexual', até porque o verbo assediar tem, segundo o dicionário

Aurélio, o significado bem específico de "colocar o outro num cerco, não dar trégua e humilhar até quebrar a sua força, quebrar sua vontade".

Logo, o assédio moral deflagra um verdadeiro clima de guerra no ambiente de trabalho, agregando o abuso de poder, o que é rapidamente desmascarado e não aceito pelos trabalhadores, bem como a manipulação perversa, instalando-se de forma ardilosa. (RAMOS; GALIA, 2012)

Portanto, consiste em “todos aqueles atos e comportamentos emanados de superiores hierárquicos ou de colegas com o escopo de acarretar danos relevantes às condições psíquicas, físicas e morais do ofendido”. (GUEDES, 2003, p. 33)

4.2 Conceito jurisprudencial

Apesar da discussão no âmbito jurídico sobre o mencionado tema ser recente, diversas são as jurisprudências reconhecendo ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho, bem como conceituando o instituto.

Deste modo, impende ressaltar que a primeira decisão que se tem conhecimento no Brasil adveio do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região no ano de 2002, em que um funcionário do setor da publicidade que foi preterido em uma promoção, passou a sofrer assédio moral por parte do seu gerente, que passou a proibi-lo publicamente de frequentar a biblioteca instalada no local de trabalho e, por aproximadamente 02 (dois) meses, não lhe passou trabalho algum. (NASCIMENTO, 2011)

Entrementes, após o aludido fato, diversos foram os acórdãos reconhecendo tal admoestação. Logo, convém trazer a ilação o seguinte precedente sufragado do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, nos autos do Processo nº 00897-2009-010-10-00-0:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERÍSTICAS. Assédio moral é "toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaça seu emprego ou degrada o clima de trabalho" (HIRIGOYEN, Marie- France "Mal-estar no Trabalho, Redefinindo o Assédio Moral". 1ª Edição,

Rio de Janeiro, Editora Bertrand Brasil, 2002, p. 17). O fato de os atos ofensivos não terem sido dirigidos especificamente ao Autor, mas a toda a equipe, não tem o condão de excluir o dano pois a caracterização do assédio moral não exige esse direcionamento individualizado da conduta ilícita, até porque a ofensa à honra recai de forma diversa sobre cada indivíduo. (BRASIL, 2010)

Dessarte vê-se cristalinamente que os Tribunais Pátrios, uma vez evidenciando o ato algoz, condenam os agressores em quantias proporcionais ao flagelo causado. Assim vejamos a decisão proferida pelo TRT da 3ª Região, nos autos nº 00186-2011-027-03-00-0, na qual o empregador restou condenado pelo flagelo causado:

Ementa: Assédio Moral – Comprovação. O assédio moral representa um desvio de conduta muito grave, cujas consequências devem ser devidamente comprovadas para que se caracterize o dano psicológico, emocional ou físico ao empregado, ensejando, assim, uma indenização proporcional e, sobretudo, justa, por este flagelo imposto ao trabalhador. No caso em apreço, a prova oral comprovou o alegado assédio moral. (MINAS GERAIS, 2011)

5. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL DE ACORDO COM CONCEITO DOUTRINÁRIO E CONCEITO JURISPRUDENCIAL

Inúmeros são os elementos caracterizadores do assédio moral no ambiente de trabalho, dentre eles, assenta destacar os seguintes:

- Conduta violenta grave: É necessário que a agressão seja grave na concepção do homem médio, bem como que seja capaz de romper o equilíbrio do meio ambiente de trabalho.
- Escopo de ocasionar danos a dignidade da pessoa humana: Os atos deverão ser praticados intencionalmente, com o intuito de causar efeitos danosos sobre a vítima.
- Reiteração do comportamento: Não poderá ser um ato esporádico, mas sim praticado por tempo satisfatoriamente longo, reproduzindo-se como uma verdadeira perseguição.

- Acarretamento de enfermidades psíquicas: Com o transcorrer do tempo, a vítima poderá desenvolver graves doenças intrinsecamente ligadas ao comportamento do agressor.

Referente à doença psíquico-emocional, como patologia, poderá advir do assédio, mas não necessariamente ocorrerá, uma vez que o que é relevante, na caracterização do mobbing, é a violação de direito fundamental. (PAMPLONA FILHO, 2006)

Na mesma linha de intelecção, com a masteria que lhe é imanente, convém trazer à baila o brilhante escólio de Sônia Mascaro Nascimento, que remata com lucidez invulgar os elementos do assédio moral:

(i) condutas de natureza psicológica; (ii) ato praticado de forma prolongada e repetitiva no tempo; (iii) existência de dano; e (iv) nexos causal. A conduta de natureza psicológica constitui todo comportamento com o objetivo de atingir o lado psíquico e emocional do indivíduo por meio do menosprezo ou da perseguição, da humilhação ou do isolamento. Logo, o assédio moral expressa-se mais pelo comportamento da pessoa do que pelas palavras verbalizadas por ela. Enquanto isso é necessário que essa conduta descrita acima seja praticada de forma prolongada e repetitiva ao longo do tempo. Ressalta-se, assim, que o comportamento realizado de maneira reiterada é elemento essencial para a configuração do assédio moral. Além disso, a existência de dano psicológico também é elemento primordial para a caracterização do assédio moral. Nessa linha, cumpre esclarecer que o dano emocional não significa necessariamente lesão à saúde psíquica, mas sentimentos que machucam as emoções dos indivíduos tais como: tristeza, angústia, entre outros. Finalmente, o nexos causal constitui elemento essencial para configurar o assédio, uma vez que se torna imprescindível que a conduta seja realizada pelo empregador ou seu preposto contra o empregado, ou praticada no ambiente de trabalho. (NASCIMENTO, 2011, p. 64/65)

Ressalta-se, ainda, que tais circunstâncias variam de acordo com cada caso concreto, que deverá ser analisado sob a ótica da real violação aos direitos da personalidade, desprezando-se os simples conflitos corriqueiros.

Dessarte, as condutas mais comuns praticadas pelos algozes são: Ignorar a presença do trabalhador, não cumprimentar a vítima e determinar que colegas façam o mesmo, ameaçar o ofendido na frente de outras pessoas, ignorar a presença do trabalhador e determinar que execute tarefas acima ou abaixo da capacidade do empregado.

Todavia, os meros conflitos e desentendimentos entre colegas ou superiores hierárquicos e aqueles, não caracteriza, por si só, a ocorrência de assédio moral, até mesmo quando essas situações sejam desagradáveis e inoportunas para a empresa. O conflito gera mudança, contudo o assédio gera insegurança e menosprezo. (NASCIMENTO, 2011)

6. FORMAS DO ASSÉDIO MORAL

Neste tópico, será realizada uma abordagem esmiuçada sobre as diversas espécies em que o assédio moral se divide, quais sejam: estratégico, vertical, horizontal, misto e no âmbito escolar.

6.1 ASSÉDIO MORAL ESTRATÉGICO

Na referida hipótese, o empregador assedia o empregado com o escopo de constrangê-lo a desligar-se do emprego. Assim, essa forma de assédio moral é comumente verificada em empresas que visam eliminar empregados com altos salários do quadro de funcionários para evitar os custos atinentes à despedida arbitrária.

Logo, os instrumentos mais comuns utilizados são: vigilância acentuada e constante da prestação de serviço, atos de responsabilização pública por queda de índices de desempenho, estímulo a desenfreada e desregrada competição, bem como constantes ameaças referentes à perda do emprego. Assim sendo, todas essas atitudes têm o desígnio de retaliar ou tornar insuportável a permanência do trabalhador no emprego. (BELMONTE, 2011)

Equivalente pensar é aplaudido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, em decisão proferida nos autos nº 00641.2009.022.23.00-2:

Ementa: ASSÉDIO MORAL. OCIOSIDADE FORÇADA. Configura assédio moral, do tipo estratégico, as operações do tipo “geladeira” ou “ociosidade forçada”, praticadas de forma reiterada pela empresa, com o fim de eliminar do seu quadro de pessoal os empregados considerados inadequados ou indesejáveis. Como é cediço, nessa modalidade de assédio, a técnica utilizada pelo empregador é a de excluir a participação do trabalhador da atividade profissional, deixando de lhe solicitar qualquer espécie de serviço durante todo o período em que ele precisa permanecer na empresa, cumprindo a sua jornada contratual. Não se questiona que o empregado inserido nesse quadro fático se encontra exposto a uma situação humilhante, que tisona a sua honra e dignidade, logo, cabível torna-se, nessa hipótese, o pagamento de indenização por danos morais, na medida em que daí resultam flagrantes ofensas a direitos inerentes à personalidade. (BRASIL, 2011)

Frente ao exposto, constata-se que a chamada operação “geladeira” ou “ociosidade forçada” também é eficaz no intento de eliminar o trabalhador por meio do assédio moral estratégico.

Destarte, o empregado terá direito ao recebimento de indenização pelos danos morais sofridos, à medida proporcional as condutas praticadas.

6.2 ASSÉDIO MORAL VERTICAL

O assédio moral vertical refere-se, basicamente, a situações marcadas pela subordinação e diferença de posição hierárquica (NASCIMENTO, 2011). Dessa forma, vejamos dois subgrupos que o compõe.

6.2.1 Descendente

Sem sombra de dúvidas essa espécie é a mais corriqueira, conceituando-se como sendo aquele assédio moral praticado pelo superior hierárquico ou seu preposto em face de subalterno. Com pendor para o embate, destaca ALKIMIN (2006, p.61) sobre o mote:

Esse tipo de assédio é proveniente do empregador, compreendido na expressão o empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, assessor, chefe, supervisor etc.) que receba a delegação do poder de comando.

No entanto, compete demonstrar, que o ato algoz não carece necessariamente ser deflagrado e realizado pelo chefe, mas poderá contar com a cumplicidade dos demais colegas de trabalho da vítima e, por meio destes, a violência se propagar no ambiente de trabalho. (GUEDES, 2004)

No contexto hodierno, nota-se que tal situação é normalmente vista, uma vez que empregados suportam as mais diversas formas de agressão para garantir a permanência no emprego.

Ora, é certo que o trabalhador não irá guerrear contra os atos sofridos sem que tenha seu vínculo de emprego extinto. Assim, dada a vulnerabilidade em que a vítima permanece, pode ser considerada uma das formas de assédio moral mais preocupante de todas.

6.2.2 Ascendente

Embora seja uma prática rara, o assédio moral vertical ascendente é aquele praticado pelo inferior hierárquico ou grupo de pessoas, contra o seu superior. (NASCIMENTO, 2011, p. 15)

Nesse pórtico, preleciona acerca do tema o Sublime Magistrado do Trabalho PAMPLONA FILHO (2006):

Esta violência ‘debaixo para cima’ não é tão rara como se possa imaginar, a primeira vista. Como exemplos, podemos citar situações em que alguém é designado para um cargo de confiança, sem a ciência de seus novos subordinados (que, muitas vezes, esperavam a promoção de um colega para tal posto). No serviço público, em especial, em que os trabalhadores, em muitos casos, gozam de estabilidade no posto de trabalho, esta modalidade se dá com maior frequência do que na iniciativa privada.

Normalmente, ocorre em face de pessoas jovens, inexperientes, com pouco tempo na empresa e inseguras, as quais não conseguem manter um domínio sobre os trabalhadores, permitindo com que estes os intimidem ou os pressionem a agir conforme os seus interesses.

6.3 ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

O assédio moral horizontal é aquele praticado por pessoas de uma mesma posição hierárquica, não atreladas por relação de subordinação. Ocorre, via de regra, entre colegas de trabalho.

É cediço que na sociedade capitalista moderna, a competitividade é um fator de grande importância nas empresas, todavia, diversos são os aspectos negativos que a compõe. Dentre eles, podemos citar os comentários maldosos que colegas fazem de detrimento de outrem, antipatia, racismo, homofobia e a disseminação de boatos, o que acaba por tornar o ambiente de trabalho um local hostil para todos que ali laboram.

6.4 ASSÉDIO MORAL MISTO

Prefacialmente, para que se caracterize o assédio moral misto, deverá encontrar-se presente a presença de, no mínimo, três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima, que, nesse contexto, é atacada por todos os lados. (PAMPLONA FILHO, 2006)

6.5 ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO ESCOLAR

No ambiente das instituições de ensino, também podemos verificar a prática do assédio moral, que se amolda a realidade apresentada atualmente pelo cenário educacional brasileiro em que alunos desrespeitam professores, proferindo palavras de baixo calão e os humilham sem qualquer escrúpulo perante as demais pessoas.

Ao revés, também é possível examinar que educadores, aproveitando-se de maior capacitação técnica e hierarquia superior em sala de aula, agridem alunos verbalmente ou por meio de atos velados, causando diversos danos físicos e psicológicos.

Dessarte, o panorama de agressividade mútua é desolador, mormente por se tratar de um ambiente voltado a educação, em que deveria encontrar-se presente apenas o “prazer de aprender” e o “prazer de ensinar”.

Para que ocorram sensíveis melhoras, devemos primeiramente ter em mente que a escola é um local onde devem ser assegurados os princípios fundamentais insculpidos na Constituição Federal.

Assim, apenas com a elaboração de uma política de prevenção voltada aos docentes e estudantes terá o fito de apaziguar a situação exposta, bem como garantir aos indivíduos uma formação que lhes permita conviver harmonicamente, com supedâneo em princípios éticos e morais.

7. CONCLUSÃO

Feitas tais digressões, pode-se verificar a importância do estudo do assédio moral no ambiente de trabalho, uma vez que vem sendo uma prática comum na relação laboral, mormente pelo fato do trabalhador ser a parte hipossuficiente do vínculo de emprego.

Nesta senda, o empregador aproveita-se de tal situação para assediar o empregado, utilizando do seu poder fiscalizatório, diretivo e regulamentar para aplicar penalidades severas com escopo vexatório ao empregado.

Entrementes, é possível verificar a lacuna existente na legislação hodierna, eis que até o presente momento não houve qualquer norma regulamentando a matéria em testilha, o que acaba por acarretar diversos problemas no âmbito jurídico, principalmente para os magistrados trabalhistas que, apenas com base na jurisprudência e doutrina, julgam diversos casos de assédio moral por dia.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.

IRANY Ferrari; Melchíades Rodrigues Martins. Dano Moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. 3. ed., São Paulo, LTr, 2008.

JORNAL TRABALHISTA – 19926/3, Editora Consulex, Brasília-DF, 2002. Disponível em <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em 15/04/2012.

JUSTIÇA DO TRABALHO, H.S. Editora, Porto Alegre, 2002. Disponível em <<http://www.prt12.mpt.gov.br/prt/cartilha/cartilha.pdf>>. Acesso em 05/01/2012.

NASCIMENTO. Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. São Paulo. Editora Saraiva, 2011.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre, 2012.

RUFINO, Regina Célia Peluzzo. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/8838/nocoas-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>> Acesso em: 16/01/2011.

PROJETO DE LEI 4742/2001. Disponível em:
<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. acesso em 16 de junho de 2012.