



Coordenadoria da área de Administração

Fernanda de Oliveira Cortiço

Assédio Moral na Empresa

Assis – SP
2011

Fernanda de Oliveira Cortiço

Assédio Moral na Empresa

Trabalho de conclusão de curso de graduação em Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como exigência para obtenção do título de Administrador.

Orientador: Profº Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

2011

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	- Assediado por área de atuação.....	2
		4
Figura 2	- Assediado por faixa etária.....	2
		4

SÚMARIO

1.	INTRODUÇÃO.....	08
2.	ASSÉDIO MORAL.....	09
2.1	Noções e conceitos.....	09
2.2	Mobbing.....	11
2.3	Classificação – Tipologia.....	13
3.	TIPOS E FASES DE ASSÉDIOS.....	14
3.1	Assédio descendente.....	14
3.2	Assédio ascendente.....	15
3.3	Assédio paritário.....	16
3.4	Fases do assédio moral.....	16
3.4.1	Primeira fase – A descoberta.....	17
3.4.2	Segunda fase – A estigmatização.....	17
3.4.3	Terceira fase – O papel da empresa.....	17
3.4.4	Quarta fase – Fase final.....	17
4.	AGRESSOR <i>versus</i> VÍTIMA.....	18
4.1	Agressor.....	18
4.2	Vítima.....	20
4.3	O público – Plateia.....	21
5.	ASSÉDIO MORAL NO BRASIL.....	22
5.1	O Código Civil Brasileiro de 1916.....	23
5.2	Exemplos concretos de assédio moral.....	24
5.2.1	Empregado “burro”.....	25
5.2.2	Pressão psicológica.....	25
5.2.3	Pressão de metas.....	26

6.	DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	26
6.1	Aspecto Social.....	27
7.	CONCLUSÃO	29
8.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30

RESUMO

É abordado neste trabalho o assunto sobre assédio moral, e seus efeitos causados à vítima. Trataremos das consequências causadas pelo assédio moral, que podem levar até à morte do funcionário que é submetido a opressões diárias de humilhação. O chamado terror psicológico ao qual é submetido o funcionário a pedir admissão do trabalho, sendo que lhe é dado o direito a rescisão indireta para que não perca seus direitos. O tema na área administrativa é a questão de que tanto a empresa e quanto ao funcionário agredido saem perdendo. A falta de aplicação para combater o assédio moral nas empresas, ainda é muito escasso. Essa violência se materializa sob a forma de discriminação, a vítima é discriminada em relação aos demais membros do grupo de funcionários, sem que haja uma causa objetiva. O assédio moral deve ser banido das instituições e jamais se tolerado por parte do trabalhador, que deve procurar seus direitos como pessoa e cidadão.

Palavras-chave: assédio moral; ética; empresa; mobbing.

ABSTRAT

It is considered in this matter on the bullying and its effects caused the victim. We will deal with the consequences caused by bullying, which can lead to the death of the employee who is subjected to daily humiliation, oppression. The so-called psychological terror to which the employee is submitted to request admission of the work, and he is given the right to indirect recissão you do not lose their rights. The theme in the administrative area, is the question that both the company and how the employee assaulted lose. The lack of enforcement to combat bullying in enterprises is still very scarce. Such violence is embodied in the form of discrimination, the victim is discriminated against the more group members "employees, " without an objective cause. Bullying should be banned from institutions and is never tolerated by the worker whomust seek their rights as a person and citizen.

RÉSUMÉ

Il est considéré dans cette affaire sur l'intimidation et ses effets causés à la victime. Nous allons faire face aux conséquences causées par l'intimidation, qui peut conduire à la mort de l'employé qui est soumis à des humiliations quotidiennes, de l'oppression. La terreur que l'on appelle psychologique à laquelle le salarié est soumis à une demande d'admission de l'œuvre, et on lui donne le droit de recission indirecte de ne pas perdre leurs droits. Le thème de la région administrative, est la question que tant l'entreprise et comment l'employé agressé perdre. Le manque d'application pour lutter contre l'intimidation dans les entreprises est encore très rare. Cette violence est présente sous la forme de discrimination, la victime est une discrimination contre les membres du groupe plus «employés», sans une cause objective. L'intimidation devraient être interdites dans les établissements et ne sont jamais toléré par le travailleur qui doit faire valoir leurs droits en tant que personne et du citoyen.

1. INTRODUÇÃO

Atualmente para uma pessoa ter dignidade ela tem que ser trabalhadora, onde passa a maior parte de seu tempo no local de trabalho, dispondo de pouco tempo para desfrutar da companhia de seus entes familiares. Como o emprego esta cada vez mais escassa, o trabalhador passa a aceitar algumas provocações de seus chefes e subordinados. Por isso, o trabalho acaba nem sempre sendo motivo de satisfação. Essa não satisfação no trabalho demonstra um assunto novo na justiça do trabalho, pode-se dizer até que é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual, tal problema esse denominado como assédio moral. Veremos que esse fenômeno pode ter como sujeito o empregador, encarregado ou um colega de serviço, o qual de uma forma ou outra acaba participando de tal ato criminoso, podendo a vítima passar por várias humilhações, agressões verbais, isolamento até que o assediado se afaste do trabalho. Destacaremos que nos últimos anos o assunto tem sido objeto de grande preocupação social, principalmente na medicina do trabalho, devido as consequências maléficas por ele causadas. Na maioria, destaca-se em relação de desigualdade e subordinação, principalmente aqueles que são obrigados a cumprir metas, sendo assediados de maneira desumana para tal cumprimento, submetendo-os muitas vezes a doses de humilhação diárias. E como esse ato criminoso causa malefícios não somente a vítima, mas a todos que estão relacionados ao seu redor, um trabalho que vise por esclarecer melhor sobre esse assunto permitem as pessoas a conhecer e se conscientizarem a procurar seus direitos como pessoa e cidadão. Desta forma, o objetivo desse trabalho é destacar e informatizar conceitos sobre o assédio moral dentro das empresas. A justiça assegura os direitos as indenizações para com as vítimas do assédio moral, mas o que esta fazendo mesmo as empresas dar mais atenção ao assunto é que o empregado emocionalmente saudável produz muito mais. Hoje ele é aquele que compartilha.

2. ASSÉDIO MORAL

2.1. Noções e conceitos

São risadinhas, suspiros, piadinhas desdenhosas que fazem referências ao modo de ser, ao sexo da vítima e traduzem a indiferença à presença da vítima, visando a estigmatizá-la e a expô-la a situações vexatórias.

No mundo de hoje o ambiente de trabalho, indústrias e empresas vêm cada vez mais forçando o seu ritmo de trabalho na luta pelo lucro. Com o desenvolvimento da civilização, criaram-se as relações de poder e hierarquia e a propriedade privada. O homem passou a ser explorado pelo homem. O trabalho passou a ser significado de tortura. O tema vem sendo reconhecido como prática que causa danos físicos e psíquicos a trabalhadores.

A falta de emprego nos dias atuais é um elemento fundamental na manutenção e divulgação da ideologia do capitalismo, garantindo a própria sobrevivência do seu modo de produção, hoje globalizado, formando um “exército de reserva”, sempre disposto a se curvar para manter o emprego.

A norma criada pela globalização é a do homem produtivo que não só consegue alcançar suas metas, e sim ultrapassá-las, nem que para isso coloque em risco sua própria condição humana, desprezando seu semelhante, tornando-se um sujeito insensível e sem ética, se torna individualista e coloca o trabalho em equipe em segundo plano.

Um cenário de violência no ambiente organizacional donde emerge um fenômeno, que apesar de invisível, vem merecendo especial atenção das organizações, dos funcionários e da sociedade, como um todo devido aos danos que provoca é o chamado assédio moral.

Segundo Mendes, o mundo está passando por uma globalização onde se tem como características a competição real e a tendência de correr para não ficar para trás. Essa é a realidade não só empresarial, mas, principalmente, no setor público. A situação é bem diferente quando o chefe ou mesmo o colega de trabalho começa a agir de maneira a humilhar e rebaixar ao outro. Aí deve-se ficar atento para não cair numa cilada emocional que pode destruir emprego, convivência social e familiar, e até mesmo a própria vida. (MENDES, 2005)

Os danos que o assédio moral pode causar ao empregado são seríssimos, onde podemos considerar uma obstinação junto a alguém visando a

corromper as suas virtudes e bons costumes. Todavia, o assédio moral que tentamos coibir é ainda mais nefasto, pois se aplica a perversidade, isto é, a aplicação consciente de causar mal ao outro.

Embora Hirigoyen defenda que nos perversos narcisistas, a perversidade não se trata da vontade livre e consciente de prejudicar o outro e sim, um sintoma de sua patologia que consiste em fazer o mal por que não sabem agir de outro jeito. “Ainda esse tipo de assédio é um processo real de destruição moral, que pode levar à doença mental ou ao suicídio. (HIRIGOYEN, 2003), (RODRIGUES, 2008)

O assédio moral é definido como uma conduta abusiva, que pode ser em forma de gesto, palavra, comportamento, atitude, etc. Fixa-se na repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, vindo junto à ameaça de perder o emprego. Embora o assédio moral implique uma violação da intimidade do trabalhador, esse fato pode ser ainda mais agravante, pois a violação da intimidade decorre do uso do poder diretivo do empregador, muitas vezes exagerando no uso de certas práticas perversas.

Para Leymann, entende-se que “assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicação não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil”.

A falta de comunicação, de motivação ou a melhorias em forma geral dentro de uma empresa, pode causar essas certas controvérsias entre pessoas. As razões de natureza pessoal podem revelar uma forma de o chefe esconder sua limitação intelectual ou profissional, mas existe ainda aquela espécie de assédio moral desencadeada pela própria empresa que acredita nesse tipo de perversão, seja para aumentar a produção ou para livrar daqueles empregados incômodos.

A palavra moral qualificada assédio, aposto pelo direito, ao se preocupar com as consequências nas relações humanas, trouxe o substantivo para os domínios da mente, onde significa a sufocação da vontade individual com o fim de subjugar a personalidade aos desígnios de quem assedia, pelo esgotamento da capacidade de resistir, demolindo as defesas da auto-estima, do assediado.

O ato de assediar envolve relações autoritárias transversais na sociedade não sendo específico o local e podendo existir nos mais variados contextos, onde é necessário um assediador para haver concretização (uma pessoa que deprecie o outro, que sinta até certo prazer em rebaixar o indivíduo). É um ato que agride e prejudica.

Um ato de tão grande violência passa a ser uma preocupação de toda a sociedade. Atos como esses precisam de total atenção, não somente da parte da empresa, mais sim, de todos que possam entendê-las.

Desta forma, conceituaremos o assédio moral como reiteração de condutas depreciativas ao ambiente de trabalho, à saúde, à integridade física, desempenho, imagem e moral do trabalhador, seja decorrente do poder de direção ou dos próprios colegas. A dignidade é um valor forte, bem como condição desnecessária para ocorrer perfeita interação entre os seres humanos, na medida em que for utilizado na linguagem da comunicação propiciará compreensão e entendimento entre as pessoas.

Apesar das diferentes abordagens do conceito de assedio, identifica-se o propósito de demonstrar a vítima que se trata de uma perseguição contínua, com o objetivo de destruí-lo. Faz com que a vítima se sinta ofendida, inferiorizada, constrangida e com a auto-estima totalmente rebaixada.

2.2 Mobbing

Os termos *mobbing*, *bullying*, assédio moral, assédio psicológico ou terror psicológico no trabalho têm sido utilizados como sinônimos para definir a violência pessoal, moral e psicológica no ambiente de trabalho. No entanto, segundo Leymann, o termo *mobbing* deve ser aplicado a adultos no contexto ocupacional, sendo uma forma de violência psicológica e o termo *bullying* aplicado a crianças e adolescentes, no contexto escolar, sendo, preferencialmente, uma forma de violência física. (GUIMARÃES e RIMOLI, 2006)

Mobbing vem do verbo inglês “*to mob*”, cuja tradução é maltratar, atacar, perseguir. O que muito ocorre, infelizmente, é que o empregador abusa com seu poder diretivo, econômico e outros, esquecendo que o empregado é um ser humano igual a ele. Passa a tratar o empregado como se fosse um objeto,

violentando a integridade física e psíquica do empregado. (MENDES, 2005), (PINTO, 2010)

E seguindo uma correlação de definições em questão de assédio moral foi pesquisando no latim vulgar que *tripaliare* ou *tripalium*, significa trabalho e tortura, onde antigamente era um instrumento romano de tortura, uma espécie de tripé formado por três estacas com pontas de ferro no qual eram supliciados nos escravos. Nesta época não se conhecia a hierarquia econômica e nem havia propriedade privada.

Desde que o termo assédio moral passou a ser linguagem corrente, ele é frequentemente usado de forma abusiva e de forma perversa. Segundo Michaelis (2002, p. 76), “assediar” é perseguir com insistência, importunar, molestar com perguntas ou pretensões insistentes é também um ato que adquire significado pela insistência. Já o termo moral, diz respeito ao conjunto de costumes e opiniões que um indivíduo possui relativamente ao comportamento humano.

As mulheres sofrem mais com esse tipo de violência, muitas são motivadas pelos chefes a usar blusas decotadas, saias curtas e tom de voz sensual, para conseguir os objetivos da empresa. O sexo feminino é alvo constante de comentários de chefes machistas, dizendo que “lugar de mulher é na cozinha”.

Alguns chefes sentem um grande prazer de chamar a atenção de funcionários diante de estranhos, causando grandes constrangimentos para o funcionário. Outros ainda mais perversos, descontam valores nos salários dos funcionários, sem avisá-lo com antecedência, causando grande descontrole financeiro à vítima.

Sabendo, de todos os danos que o *mobbing* vem a causar, é de importante conduta, que o trabalhador vitimado, procure se orientar de seus direitos, buscando apoio junto ao Sindicato de sua categoria, ou até mesmo, ao Ministério do Trabalho, para se informar e não deixar abater frente a intimidações, que causaram sérios danos à sua vida.

A empresa também deverá investir na prevenção dessa violência, que o *mobbing* vem a causar na sua empresa, tentando adotar posturas de respeito, paz, harmonia e, principalmente, evitando o uso abusivo das hierarquias.

2.3 Classificação – Tipologia

O assédio moral na empresa agrega dois elementos essenciais à sua manifestação: o abuso de poder e a manipulação perversa. Se, por um lado, o abuso de poder pode ser facilmente desmascarado, a manipulação insidiosa causa maior devastação.

Esse fenômeno se instala de modo quase imperceptível. Inicialmente a vítima descuida, encarando o fato como uma simples brincadeira. Todavia, é a repetição dos vexames, da humilhação, que a violência vai se mostrando demolidora e, se ninguém de fora intervier energicamente, evolui numa escalada destrutiva.

Quando a vítima reage e tenta libertar-se, as hostilidades transformam-se em violência declarada, dando início à fase de aniquilamento moral, denominada de psicoterror. Na empresa a evolução do conflito se verifica em face da completa inoperância dos seus dirigentes, seja por falta de habilidade de seus administradores para lidar com o que se denomina de “recursos humanos”, seja pelo conforto da indiferença, seja porque a empresa tira proveito dessa situação estressante e acredita nesse tipo de procedimento como método eficaz para obrigar os assalariados a produzirem mais, chamando de manipulação perversa. (CECCHIN, 2006), (MENDES, 2005)

A prática do assédio moral é visto como um problema de saúde pública, e um dos novos riscos no mundo do trabalho, devido ao alto índice de suicídios, sendo uma preocupação presente em todas as áreas e que mobiliza gestores de empresas públicas e privadas.

A visão da empresa, considerada a partir de sua estrutura física e do maquinário que se faz presente dentro dos muros que a cercam, não deixa transparecer a variedade de relações pessoais que se multiplicam em seu interior. A explicação para isso pode ser encontrada na importância dada ao processo produtivo e a lucratividade, elementos de uma ideologia que privilegia a racionalidade capitalista e que faz parte, constantemente, de nossas vidas.

O organismo empresarial não deve ser entendido apenas como um local destinado à produção, mas, também é preciso entender que ele concebe relações pessoais que iram projetar-se para fora dos domínios empresariais até

alcançar a vida pessoal do empregado, refletir-se em sua família e, a partir disso, auxiliar na construção dos aspectos sociais. (CECCHIN, 2006), (MENDES, 2005)

3. TIPOS E FASES DE ASSÉDIOS

Por ser privado, a vítima precisa efetuar esforços dobrados para conseguir provar na justiça o que sofreu, mas é possível conseguir provas técnicas obtidas de documentos (atas de reunião, fichas de acompanhamento de desempenho, etc), além de testemunhas idôneas para testemunhar sobre o assédio moral cometido. Com isso, existem três tipos principais de assédio moral, que podem ser denominados como Assédio Descendente, Assédio Ascendente e Assédio Paritário e quatro tipos de fase do assédio moral, Fase de Descoberta, Fase de Estigmatização, Papel da Empresa e Fase Final. (TARCITANO e GUIMARÃES, 2004)

3.1 Assédio Descendente

Esse é o tipo mais comum de assédio, se dá de forma vertical, de cima (chefe) para baixo (subordinado). Principais causas é desestabilizar o trabalhador de forma que produza mais por menos, sempre com a impressão que não esta atingindo os objetivos da empresa, o que na maioria das vezes já foi ultrapassado e a meta revista por seus superiores.

Uma forma de identificar esse assédio é observando a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de consequências trabalhistas. Um exemplo, é do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de um dispensa imotiva de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente de trabalho, para que o empregado sinta-se de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão.

Passa-se também a exigir dos trabalhadores maior escolaridade, competência, eficiência, espírito competitivo, criatividade, qualificação, responsabilidade pela manutenção do próprio emprego, visando a produzir mais a baixo custo. Os trabalhadores são obrigados a adaptar-se e aceitar as constantes

mudanças e novas exigências das políticas competitivas dos empregados no mercado global. (TARCITANO e GUIMARÃES, 2004), (GUEDES, 2003)

Neste caso, a ação necessariamente não precisa ser deflagrada e realizada pelo superior, mas pode este ser desencadeada. Segundo Guedes (2003, p.68) de um modo geral, “o grupo tende a se alinhar com o perverso, creditando à vítima a responsabilidade pelos maus tratos”.

3.2 Assédio Ascendente

Esse é o tipo mais raro de assédio, se dá de forma vertical, de baixo (subordinados) para cima (chefia). É mais difícil de acontecer, pois geralmente é praticado por um grupo contra chefia, já que dificilmente um subordinado isoladamente conseguiria desestabilizar um superior.

As principais causas são subordinados com ambição excessiva, geralmente existe um ou dois que influenciam os demais, objetivamente a alcançar o lugar do superior e já tendo os subordinados como aliados, uma vez que estes o ajudaram a “derrubar” a antiga chefia, e se sentem parte do grupo de tomada de decisões. (TARCITANO e GUIMARÃES, 2004)

Guedes tem a seguinte opinião a esse respeito:

A violência de baixo para cima geralmente ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar. Claro que tudo isso é agravado quando a comunicação interna inexistente entre superiores e subordinados.

Pode-se dizer que essa violência é gerada principalmente pela falta de comunicação dentro da empresa. Uma conversa mal interpretada pode gerar sérios conflitos e intrigas entre colegas. A rápida promoção de um funcionário pode também causar esses transtornos dentro de uma organização. É de extrema importância haver entre organizações o diálogo entre tais, para que se evite conversas que possam gerar o começo de um assédio.

3.3. Assédio Paritário

Ocorre de forma horizontal, quando um grupo isola e assedia um membro parceiro. A principal causa é eliminar concorrentes, principalmente quando este indivíduo vem se destacando com frequência perante os superiores.

Também está relacionada à pressão para produzir com qualidade e baixo custo. O empregado com medo de perder seu emprego e aceita a tirania sofrida.

A competição exagerada entre os trabalhadores, incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos de desprezo ao sofrimento do outro. A globalização da economia provoca desigualdade e injustiça, que sustenta um clima de agressividade no mundo do trabalho e na sociedade. (TARCITANO e GUIMARÃES, 2004)

No Brasil, a ausência de políticas públicas capazes de gerar um desenvolvimento calçado em justiça social nas regiões do Norte e Nordeste, obriga a população a emigrar para o Sul e Sudeste do país, em busca de emprego, o que tornam frequentes os casos de humilhação e assédio moral por conta do racismo e da xenofobia. (GUIMARÃES, 2004)

3.4 Fases do Assédio Moral

A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores condicionam em grande parte a qualidade da vida. O que acontece dentro das empresas é fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é estar contribuindo com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. Existem fases que demonstram a consequência dessa violência, por isso é sempre positivo que associações, sindicatos, coletivos e pessoas sensibilizadas individualmente intervenham para ajudar as vítimas e para alertar sobre os danos a saúde deste tipo de assédio. (PAROSKI, 2006)

3.4.1 Primeira Fase – A Descoberta

O conflito está presente em todas as relações. É através dele que se chega à evolução das ideias. O conflito busca um progresso e quando ele é negativo, isso pode gerar o início de um processo de assédio, e uma discussão pode ser a faísca de uma fogueira.

Importante lembrar que um pequeno número de conflito se transforma em assédio. (PAROSKI, 2006)

É normal que nas empresas surjam conflitos devido às grandes diferenças entre as pessoas. Com essas divergências, surgem problemas que podem se solucionar com diálogo. Caso isso não resolva, surge a segunda parte.

3.4.2 Segunda Fase – A Estigmatização

Nesta fase, o agressor usa toda sua estratégia de humilhação contra sua vítima, usando comportamentos perversos, com a intenção de ridicularizá-lo e de isolá-lo socialmente. Além do isolamento da vítima, ela também, em alguns casos pode receber alguma tarefa desqualificante, inútil ou mesmo abertamente repressiva.

O isolamento afetivo e o fato da vítima ser “gelada” a leva a um estado de confusão ainda leve. São várias as formas de tortura à vítima, as quais marcam um problema organizacional da empresa, sendo as duas de elevado custo empresarial e social. (PAROSKI, 2006)

3.4.3 Terceira Fase – O Papel da Empresa

Nesta fase é onde surge ou onde deveria surgir o papel da empresa, pois teria que ser feito uma investigação exaustiva do conflito. Deve-se tentar saber identificar onde haverá que fazer mudanças, ou com o trabalhador ou com o agressor de posto. Caso a empresa não se ponha à frente do conflito, isso faz com que ela seja cúmplice do agressor. (PAROSKI, 2006)

3.4.4 Quarta Fase – Fase Final

Essa é a fase final de marginalização. Algumas vítimas são tão humilhadas e feridas que se auto-desqualificam e se isolam. Porém, em alguns

casos as vítimas adotam uma atitude mais combativa, reagindo ao ofensor via extrajudicial, ou se irrita tanto que faz a justiça com as próprias mãos.

Se a empresa não interferir no conflito, a vítima pode abandonar o seu posto de trabalho, e em casos extremos, a pessoa se sente tão inútil e humilhada que pode praticar o suicídio.

4. AGRESSOR *versus* VÍTIMA

Como sucede em qualquer relação interpessoal, o assédio moral não se produz de uma hora para outra, senão que começa de uma maneira muito sutil. No princípio, quando o indivíduo começa a ser assediado, não leva demasiadamente a sério as indiretas e as provocações, de tal forma que uma frase desagradável pode ser interpretada como uma simples manifestação de mau humor, não podendo se julgar se é assédio moral ou não.

Entende-se que não são as características psicológicas que predestinam um trabalhador a tornar-se vítima de assédio moral.

4.1. Agressor

É difícil identificar o agressor pela imagem, pois ele se auto-projeta de uma imagem bastante positiva. Os agressores ou assediadores não usam suas táticas com pessoas ou aquelas que são de seus grupos de amigos. Ele vai usar toda sua agressividade contra pessoas que tenham êxitos e méritos dentro da empresa.

No mundo do trabalho. Ao primeiro fenômeno se dá o nome de assédio vertical, bossing ou mesmo mobbing descendente, como prefere denominar o Heinz Leymann, psicólogo e cientista médico alemão que, na década de 80, começou a estudar o fenômeno do assédio moral a partir de experiências verificadas por outros estudiosos em grupos de crianças em idade escolar que tinham comportamentos hostis, cujas manifestações começaram a ser percebidas, vinte anos depois, no ambiente de trabalho. (GARCIA, 2007, p.13)

O agressor passa a se sentir irritado e rancoroso, que se desencadeia através da felicidade e vantagens que o outro possa ter, e é totalmente consciente dos seus atos. O agressor, se sentindo ameaçado, acaba destruindo carreiras de outras pessoas.

Há uma distinção entre o agressor e aqueles que colaboram com o comportamento agressivo de forma passiva e os que praticam a agressão de forma direta. É normal em uma empresa, colegas de trabalho se alinharem ao agressor ou se calarem diante a tal ato. As pessoas que praticam ou encobertam essa agressão por prazer próprio, por medo de alguém passar por cima de seu mandato, ou outros apenas encobertam por medo de perder seu emprego. É o que acontece nas empresas.

O assediador faz com que a vítima faça cumprimento de tarefas absurdas e impossíveis de se realizar. Com isso, gera a ridicularização pública no ambiente de trabalho.

A força do agressor está em sua falta de sensibilidade. Na maioria das vezes são pessoas frias, com o objetivo único de satisfazer sua necessidade de destruição e auto-realização, próprio de personalidades narcisistas.

Um agressor possui vários métodos e condutas que aplicam contra a vítima. Alguns mais comuns são:

1-Impossibilitar uma comunicação adequada com a vitima: é uma forma de dizer, sem palavras, o quanto ela não interessa a empresa.

O agressor passa não se comunicar com o agredido, e nem o cumprimenta. As comunicações são feitas por bilhetes, boatos, e e-mail, recados, ate que a comunicação deixa de existi.

2- Isolamento: nesta fase, os colegas de trabalho já estão tão envolvidos com o processo que acabam endossando o tratamento que a vitima recebe.

3-Desqualificar ou desacreditar a vitima: é colocar em dúvida sua competência, ou até mesmo sua sanidade, para que ela perca sua autoconfiança. O agressor busca atribuir à vítima a incompetência no trabalho.

4-Deterioração proposital das condições de trabalho: ocorre pela sonegação de informação de material (computador, fax, telefone, etc) e até mesmo condições físicas para o desenvolvimento do trabalho. Retira da vítima toda sua autonomia. Critica o seu trabalho de uma forma exagerada.

5-Violência verbal, física ou sensual: é a atitude mais extrema do agressor. Dispensa comentários, mas vale lembrar que violência verbal não é só xingamento, mas também “falar aos gritos”. (jornal dos bancários [http: www.bancariosjf.com.br/boletim/2005_038](http://www.bancariosjf.com.br/boletim/2005_038)

Alguns assediadores são sádicos e provocam outras violência além da moral. Segundo Hirigoyen, o agressor traça um perfil bastante narcisista, onde se alimentam de energia vital e da seiva do outro, ou seja, depende do outro para viver, sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. (RODRIGUES, 2008), (OLIVEIRA, 2005)

Essa espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. O agressor não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se vêm seduzidos pelo seu charme. Sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que, simplesmente, sabem extrair prazer da vida. Eles sentem prazer em criticar os outros, provando-se onipotentes. Afinal, tudo que acontece de mal é sempre culpa do outro.

Atualmente, não se fala em um tempo determinado em dias, ou meses, porém foi contado que o assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, mas há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas á vítima. (HIRIGOYEN, 2003) ,(DELBONI,1997)

4.2 A Vítima

Não há um perfil psicológico que determina a pessoa ser a vítima. Qualquer um pode ser o objeto deste acaso. Para o agressor, a vítima é uma pessoa inconformista que apresenta uma grande preparação e inteligência, com um senso de responsabilidade quase patológica. São ingênuas e isso chama a atenção do agressor. O seu medo é de sempre alguém ser melhor que ele. O assédio acontece quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe e se recusa a deixar-se subjulgar.

Embora não haja um perfil, há casos de assédio contra trabalhadores que recebem altos salários, ameaçados de substituição por outros com menores salários. O agressor procura aquela vítima que tem aquele algo mais. É esse algo mais que vai chamar a atenção do agressor. As práticas perversas reduzem a auto-estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Estando já fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor.

A vítima é inocente, mas as testemunhas da agressão desconfiam dela. Quando já está completamente “seduzido” pelo agressor, o grupo não acredita na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconsciente, seja cúmplice da própria agressão. (HIRIGOYEN, 2003) ,(DELBONI,1997)

São inúmeras as consequências que a vítima passa a sofrer, toda essa violência começa a lhe causar ansiedade, colocando o automaticamente em atitude defensiva, devido à constante sensação de ameaça, causando lhe sentimentos e fracasso, junto com a impotência e a falta de auto-estima.

Ela passa a ter dificuldade para enfrentar as agressões e interagir em equipe, trazendo assim o afastamento total de todos a sua volta. A falta de entusiasmo pelo trabalho e o controle emocional passa a ser um dilema a ser enfrentado diariamente. Com tudo acontecendo, a vítima já prejudicada psicologicamente, passa a aumentar os números de faltas no trabalho e com isso vem a diminuição da produtividade e capacidade criativa. Com esse acontecimento vem logo a demissão e o desemprego, porque a vítima já esta enfraquecida, com desenvolvimento de doença físicas ou mentais, chegando ao estágio final, o suicídio.

4.3 O Público – Plateia

Em uma empresa, o número de pessoas que estão envolvidas direta ou indiretamente com o assédio moral é grande. O público ou a plateia é toda pessoa, colega, superior, encarregado da gestão de pessoal, que querendo ou não, de algum modo participam dessa violência.

Aqueles conformistas são espectadores não envolvidos diretamente na ação perversa, mas têm sua responsabilidade porque nada fazem para frear ou diminuir essa violência, ou muitas vezes, atuam ativamente, favorecendo claramente a ação do agressor. (HIRIGOYEN, 2003)

O problema não afeta somente o trabalho, mas a sociedade que acaba construindo com os gastos públicos para o tratamento dos problemas de saúde ocasionando pelo assedio, sobretudo com os problemas de depressão.

5. ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

Apesar do medo que muitas vítimas tem de denunciar a prática do assédio moral, já á alguns casos de condenação de grandes empresas, demonstraram que já é possível punir os agressores.

No Brasil a primeira lei contra o Assédio Moral foi editada em Iracemápolis (SP), sendo regulada em 2001, onde segundo a Relatora a Juíza Sonia das Dores Dionísio.

A nossa luta enquanto civilização democrática é lutar pela aprovação de uma Lei Federal que complete a prevenção e o ressarcimento pelos danos provocados pelo fenômeno. Para tanto devemos apoiar todas as iniciativas quer que visem aperfeiçoar as relações do trabalho e que combatam essa forma de violência.

Um caso atual foi e está sendo a conquista de trabalhadores da Administração Pública do Estado de Minas Gerais. Eles conseguiram, no dia 12 de janeiro de 2011, a publicação da Lei Complementar Estadual nº 116/2011, que trata da prevenção e punição do assédio moral na administração pública do Estado de Minas Gerais. Essa conquista serve de exemplo para demais governadores e presidentes de tribunais de outros Estados. (ZANETTI, 2008)

A lei diz que o empregador é responsável, e ao tomar conhecimento de algum caso dentro de sua empresa, ele deve tomar medidas necessárias o mais rápido possível, evitando, assim, o sofrimento do trabalhador e de outras possíveis situações relativas ao assédio moral e por outro lado, protegendo sua própria empresa. Dados da Previdência Social, juntamente com a OMS (Organização Mundial da Saúde), mostram que os transtornos mentais aumentaram assustadoramente nos laudos médicos entre os últimos 10 anos, e a depressão é o mal que mais prevaleceu nos afastamentos por stress, sendo terceira patologia do trabalho que mais afeta as pessoas atualmente

Existem projetos de lei tramitando no Congresso Nacional a fim de que tenhamos uma Legislação Federal.

Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierarquia.

Mesmo que não exista nenhuma Legislação Federal sobre o assunto, a proteção contra o assedio moral não esta desprotegida. Ainda se encontra, a proteção do trabalhador através do principio da boa fé descritos nos contratos. Este principio dita que as partes devem pactuar sempre de forma honesta, sem qualquer tipo de malicia nesta relação.

Sob o ponto de vista econômico, seu custo é elevado porque ele faz com que trabalhos realizados sejam desperdiçados, a marca de produtos e serviços sejam desperdiçados, a marca de produtos e serviços sejam afetados, a produtividade seja prejudicada, ocorra a degradação do ambiente de trabalho, o nome empresarial seja atingido, ocorra a suspensão do contrato de trabalho.

A parte financeira, o responsável pelo assedio moral poderá pagar um valor muito elevado a titulo de indenização pelos prejuízos morais e matérias que o assediado sofre.

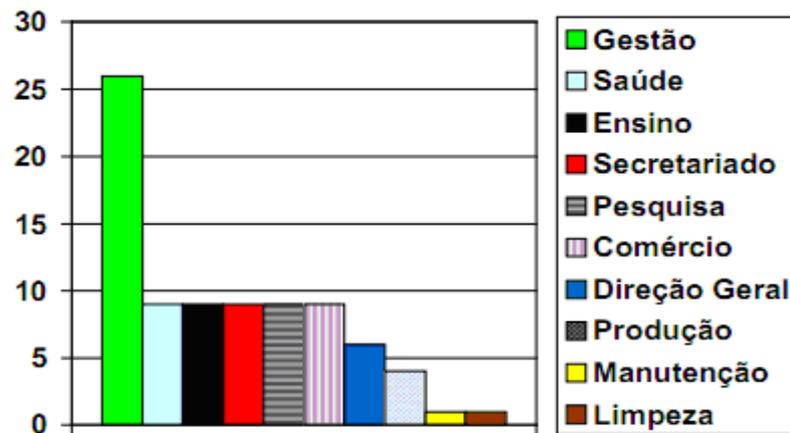
5.1. O Código Civil Brasileiro de 1916

Segundo Clóvis Bevilacqua, ainda com base em preceito extraído do Código Civil Brasileira de 1916, sustentava a possibilidade de dar-se guarida às indenizações decorrentes do dano moral, assim entendendo que “Se o interesse moral justifica a razão para defendê-la ou restaurá-la, é claro que tal interesse é indenizável, ainda que o bem moral se não exprima em dinheiro”.

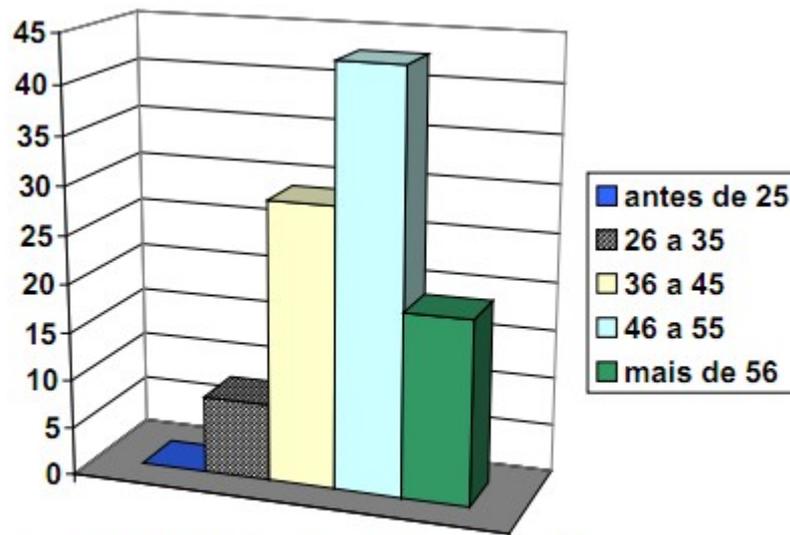
No disposto art. 76, do Código Civil Brasileiro, que já à época assegurava: “para propor, ou contestar uma ação, é necessário ter legitimo interesse econômico, ou moral”. Registra-se que o atual Código Civil, ao entrar em vigor, corrigiu a incompletude da regra do art. 159, incluindo a expressão “dano moral”, fato que vem reforçar a nova tendência jurisprudencial e doutrinaria. (PINTO, 2010), (ZANETTI, 2008)

5.2. Exemplos Concretos de Assédio Moral

Hirigoyen (2003) aponta em seus estudos uma clara diferença entre os assediados com relação ao sexo: 70% de 25 mulheres contra 30% de homens, bem como estratifica as áreas em que mais se verificou a presença de assediados e a faixas etárias, com seus respectivos percentuais, como pode ser observado nas figuras 1 e 2, respectivamente, representadas a seguir.



Fonte: HIRIGOYEN, Marie-France. Mal estar no trabalho redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 123, 124.



Fonte: HIRIGOYEN, Marie-France. Mal estar no trabalho redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 95.

5.2.1 Empregado “burro”

O juiz determinou que o Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário e Ministério Público da União no Distrito Federal indenizem R\$ 70 mil por assédio moral a empregado chamado de “burro”. Isso aconteceu com um auxiliar de divulgação, que era chamado de “burro” e “incompetente”, pela chefia. Esse constrangimento era feito na frente de todos os outros funcionários e de associados do Sindicato. (SINDICATO, DF)

O autor da ação disse que foi contratado para trabalhar como auxiliar de divulgação, na assessoria de comunicação do Sindicato, mas acabava desempenhando também outras funções. Alegou que sempre que não conseguia terminar uma tarefa, devido à quantidade de trabalho e uma de suas supervisoras o tachava de “burro” e “incompetente”. (SINDICATO, DF)

Segundo o empregado, a supervisora ainda o obrigava a entregar panfletos, jornais e todo material produzido pela equipe de divulgação, sempre no menor tempo possível. De acordo com o processo, ela o incentivava a desrespeitar o limite de velocidade nas ruas para cumprir a tarefa e ainda teria sido obrigado a fazer campanha eleitoral para os candidatos do sindicato fora do horário de trabalho. (SINDICATO, DF)

São também de baixa índole a utilização de alguns métodos para a prática de tal ato, como: utilização de revistas íntimas para a parte de gozação entre “colega” de trabalho, situações degradantes, brincadeiras ofensivas, detector de mentiras, a obrigatoriedade de fazer exames como HIV e Beta HCG, rebaixamento profissional, isolamento na área do serviço, inclusão de nome em lista negra, despedida abusiva, violação da intimidade, câmeras em vestuários, abuso de direitos, restrição de uso de banheiro, estratégias maçantes de vendas. Esses são alguns exemplos concretos mais aplicados dentro de diversas empresas.

5.2.2 Pressão psicológica

Há também um processo que envolve o HSBC Bank Brasil S/A, mostra a conduta reprovável de um gerente. O gerente que era subordinado do empregado, que utilizando-se de um chicote, fazia ameaças para obter a produção de seus empregados, um método que amedrontava a todos. (SINDICATO,DF)

5.2.3 Pressão por metas

Ocorreu nas Lojas Colombo S/A., no Rio Grande do Sul, quando era feita reuniões com os vendedores, seus chefes chamavam os funcionários de ignorante, burro, parasitas, e o gerente ainda vivia fazendo ameaças de perderem o emprego, caso não cumprissem as metas.

Esse caso são uns dos mais comuns, a pressão sob o funcionário, porém atingir as metas são a extrema cobrança. O foco das empresas, neste caso e em outros, é produzir cada vez mais. (BARBOSA, 2010)

6. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Baseado em Kant, todo ser racional tem em sua existência um valor absoluto, o qual deve ser usado não como meio, mas como um fim, tanto para si quanto para os outros. (CABRAL, 2007)

O primeiro artigo do texto constitucional deixa claro a grande preocupação do constituinte com a promoção dos direitos e da justiça social do País: “Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamento a dignidade da pessoa humana”.

O Decreto 678, de 6 de novembro de 1992, prevê no Art.11 – “Proteção da honra e da dignidade Toda pessoa tem direito ao respeito da sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade”.

Os seres cuja existência depende não em verdade da nossa vontade, mas da natureza, têm, contudo, se são seres irracionais, apenas um valor relativo como meios, e por isso se chamam de coisas, ao passo que seres racionais se chama pessoas, porque a sua natureza os distingue já como fins em si mesmo, quer dizer, como algo que não pode ser empregado como simples meio e que, por conseguinte limita nessa medida todo arbítrio. (KINESIS, 2009)

Kant explica a diferença entre pessoa e coisa. Tudo aquilo que tem valor econômico, que se vende se compra e se troca é uma coisa. Já a pessoa ser humano não se avalia em termos econômicos e pessoa não tem preço. Outro conceito importante é a valorização do respeito.

O respeito, segundo Kant, é o único sentimento cognoscível a priori quer dizer: não é um sentimento recebido por influencia sensível, mas um sentimento, o que se produz por si mesmo através de um conceito da razão, e assim, especificamente se distingue de todos os sentimentos do primeiro gênero que podem reportar a inclinação ou a medo.

[...] Para Kant “aquilo que eu reconheço imediatamente como lei para mim, reconhece-o com um sentimento de respeito que não significa senão a consciência de subordinação da minha vontade a uma lei, sem intervenção de outras influencias sobre a minha sensibilidade”. (WYENE, 2007)

A dignidade é uma garantia individual e também universal, inerente ao homem. É princípio fundamental da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Os direitos da personalidade, além de garantir a dignidade, são fundamentais para sua preservação e eficácia. BARBOSA, (2010)

6.1. Aspecto Social

Rosenvald, explica que a dignidade da pessoa humana “é simultaneamente valor e princípio, pois constitui elemento decisivo para a atuação de interpretes e aplicadores da Constituição no Estado Democrático de Direito”. ROSENVALD (2007)

Já Sarlet, tem como pensamento que no primeiro momento, a qualificação da dignidade de pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza de que o artigo 1º, inc. III, de nossa lei fundamental não contem apenas uma declaração de conteúdo ético e moral (que ela, em ultimas analise, não deixa de ter), mas constitui norma jurídico-positiva com status constitucional e, como tal, dotada de eficácia, transformando-se de tal sorte, para além da dimensão ética já apontada, em valor fundamental da comunidade. PINTO (2009)

A dignidade é uma garantia individual e também universal, inerente ao homem. É princípio fundamental da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Os direitos da personalidade, além de garantirem a dignidade, são fundamentais para sua preservação e eficácia.

Pode-se assegurar, que o princípio da dignidade humana se abre em duas dimensões: uma negativa e outra positiva.

Aquela significa a imunidade do indivíduo a ofensas e humilhações, mediante ataques à sua autonomia por parte do Estado e da sociedade. Já a dimensão positiva importa em reconhecimento da autodeterminação de cada homem, pela promoção de condições que viabilizem e removam toda sorte de obstáculos que impeçam de condições que viabilizem e removam toda sorte de obstáculos que impeçam uma vida digna. (HARADA, 2005, p. 9-10)

Nesta dimensão há a noção do mínimo existencial a ser protegido pelos direitos sociais de prestação, garantindo que atendam as mínimas condições de vivência digna do indivíduo e de sua família. O Estado tem o dever de prestar assistência à criança e ao adolescente, proporcionando uma vida digna, elegendo, como prioridade, a saúde, a alimentação, e a educação.

Uma finalidade básica e objetiva do plano de governo deve ser garantindo a todo cidadão, como objeto de políticas públicas bem definidas e harmônicas com a noção de Estado Democrático de Direito. O indivíduo deve ter sua dignidade amparada pela tutela do Estado, haja vista ser esta o pressuposto de sua existência.

Importa considerar, neste contexto, que na condição de princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui valor-guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda a ordem constitucional, razão pela qual se justifica plenamente sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia.

7. CONCLUSÃO

As empresas cometem assédio moral quando passam exigir maior produtividade do trabalhador, forçando toda sua capacidade de resistência, juntamente com as pressões psicológicas e desumanas. O assediado, não é valorizado e nem reconhecido profissionalmente.

Os trabalhadores, além da contraproporção salarial pela entrega da força de trabalho, devem ser respeitados em seus valores íntimos e morais, não tendo que encarar o trabalho como meio para satisfação dos interesses capitalistas.

Vimos que todos os tipos de assédio geram efeitos maléficos à personalidade e à saúde do empregado.

Para se ter a prevenção do assédio moral dentro das empresas é preciso para uma lógica educativa, investindo nos gestores para que mudem essa mentalidade de achar que, por conta do cargo, pode-se dizer e fazer o que quiser, só porque o indivíduo é subordinado.

De um modo geral do tema tratado, resta como empregador uma rigorosa vigilância sobre os seus empregados, fazer sempre uma reeducação de valores, incentivar a prática de diálogos permanentes, e de muita importância a implantação de um código de ética e de conduta.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, R. C. L. G, A Disciplina Jurídica no Assédio Moral na Relação de Emprego: Aspecto Configurativo e de Reparação desse Fenômeno Social. Dissertação apresentada pelo programa de pós-graduação em Direito pela Faculdade Federal da Bahia. p. 1/50, Salvador, 2009.

CECCHIN, A. J. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Ver. De Ciên. Jur. E.Soc. Da Unipar. Umuarama. vol. 9, n. 1, p. 141-153, 2006.

COSTIN, R. **Assédio Moral na Relação de Emprego**, Dissertação de graduação em Administração, p. 1/20, 2009.

DELBONI, T. H. **Vencendo o Stress**: Como melhorar as relações de trabalho para viver melhor. Mark Books, São Paulo, 1997.

GUEDES, M. N. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUIMARÃES, L. A. M e RIMOLI, A. O. **“Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho**: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional. Psicologia: Teoria e Pesquisa. vol. 22, n. 2, p. 183/192, maio/agosto, 2006.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Bertrand Brasil

JÚNIOR, E. E. S. **Assédio Moral como Violação dos Direitos Humanos**. Trabalho de conclusão de curso em Direito, p. 1/147, Presidente Prudente: 2004.

KINESIS, **Autonomia e Dignidade em Kant a Eutanásia Voluntária**. vol. I, nº 2, p. 64-72, outubro, 2009.

MICHAELIS, **Dicionário da Língua Portuguesa**.

MIGANI, E. J, et al. Fundamentos 31TTP31icos, **Apostila da Faculdade de Tocantins**, p.1/450, 2010.

NAKAMURA, A.P., FERNANDEZ, R.A. **Assédio moral**. Aletheia, n.19, p.69-74, ISSN 1413-0394, jun. 2008.

OLIVEIRA, M. L. A. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e Responsabilidade Civil**. Dissertação para a obtenção da graduação em Direito. p. 1/123, Presidente Prudente, 2005.

PAROSKI, M. V. **Assédio Moral no Trabalho**. Trabalho de especialização em Direito Civil e Direito Processual Civil. Londrina: 2006.

PINA, B. M. **Assédio Moral e Sexual nas Relações de trabalho**: Os fatores que potenciam o assédio moral e sexual nas relações de trabalho e as atitudes das pessoas perante tal fenómeno, Dissertação de graduação em Psicologia. p. 1/105, Cabo Verde, 2010.

PINTO, D. B. **Publicidade Direcionada às Crianças: uma Análise da Necessidade ou Não de Restrições**. Dissertação em graduação de Direito na Universidade do Sul de Santa Catarina. p.1/52, Içara: 2009.

PINTO, B. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Disponível em: 32TTP://acordocoletivo.org/2010/05/31/o-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho>. Acessado em 7 de janeiro de 2011.

SINDICATO D. F. **Humilhação trabalhista: Empregado chamado de burro tem direito a indenização**, Fornecido por Joomla. p.12.

TARCITANO, J. S. C e GUIMARÃES, C. D. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, Trabalho de Conclusão do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, apresentado ao Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá de Juiz de Fora**, p.1/51, 2004.

TEIXEIRA, R. F. e BATISTUTI, E. **Assédio Moralemorganizações Mecanicista**: Efeitos Emumcall Center. Revista Angrad, vol.10, n. 2, abril, maio, junho, 2009.

WEYNE, B. C. **Dignidade da Pessoa Humana na Filosofia Moral de Kant**. Jus. Navigandi, n.1775, Teresina, maio 2007.

WIKIPEDIA, **Significado em Latim da palavra Tripalium** <Disponível em: 32TTP://pt.wikipedia.org/wiki/Tripalium>. Acesso em 09 de fevereiro de 2011.

ZANETI, R. **Assédio Moral no Trabalho, Revista Consultor Jurídico**. p. 1/225, 2008.

BARBOSA, N. **Os limites da disposição da dignidade humana**. <Disponível em: http://www.r2learning.com.br/_site/artigos/curso> Acessado em: 17 de dezembro de 2010.

LIMA, A. M. P. **Panorama histórico do assédio moral no Brasil e no mundo**. Disponível em: <http://conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.29207>>. Acesso em 03 de fevereiro de 2011.

MENDES, C. A. T. **Identificando o Assédio Moral no Trabalho**. <Disponível em: [33TTP://jus.uol.com.br/revista/texto/7767/identificando-o-assedio-moral-no-trabalho](http://jus.uol.com.br/revista/texto/7767/identificando-o-assedio-moral-no-trabalho)>. Acesso em 10 de janeiro de 2011

LEYMANN, H. **"The mobbing encyclopaedia"**. < Disponível em: <http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em: 06 fevereiro 2011.