



Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"

**DIONATHAS DIAS DE OLIVEIRA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**Assis/SP  
2015**

**DIONATHAS DIAS DE OLIVEIRA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Instituto Municipal de  
Ensino Superior de Assis, como requisito  
do Curso de Graduação.

**Orientador: Prof. Maurício Dorácio Mendes**

**Área de Concentração: Direito do Trabalho**

**Assis/SP  
2015**

## FICHA CATALOGRÁFICA

OLIVEIRA, Dionathas Dias de

Assédio moral no ambiente de trabalho./ Dionathas Dias de Oliveira.  
Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2015.

p. 58

Orientador: Mauricio Dorácio Mendes

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Assédio moral. 2. legislação. 3. dignidade da pessoa humana.

CDD: 340  
Biblioteca da FEMA

# **ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**DIONATHAS DIAS DE OLIVEIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação analisado pela seguinte comissão examinadora:

**Orientador: Prof. Maurício Dorácio Mendes**

**Analisador (a):** \_\_\_\_\_

**Assis/SP  
2015**

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho, a todas as pessoas que me incentivaram nesta árdua jornada, aos meus pais, minha irmã e em especial à minha esposa.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu orientador, professor Maurício Dorácio Mendes pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia.

Aos meus pais José e Antônia, a minha irmã Leticia, minha esposa Cintia, que me incentivaram nesta caminhada.

Aos meus amigos que contribuíram diretamente, em especial dois desses, Marcus Vinicius e Rosemara aos quais serei grato eternamente.

“O sucesso é um professor perverso. Ele seduz as pessoas inteligentes e as faz pensar que jamais vão cair.”

Bill Gates

Uma simples conversa com uma pessoa sábia é melhor do que dez anos de estudos.

Provérbio Chinês

## RESUMO

O presente trabalho aborda o assédio moral no ambiente de trabalho, como outros países abordam o assunto em suas legislações e também a falta de legislação federal no Brasil. Para tanto, se faz necessário discorrer sobre como o assédio se desenvolve no ambiente de trabalho, como ele se caracteriza, quais as definições do mesmo em outros países, quem é mais suscetível aos ataques do perverso, bem como as formas de agir para com a vítima, essa que muitas vezes é escolhida pela sua capacidade laboral, a forma dela se comportar perante aos ataques, o que pode levar a desencadear graves problemas de saúde. Desse modo, temos um grande problema social que não é visto pela sociedade, apenas pelas vítimas e seus familiares mais próximos, sendo como um câncer que vai destruindo as vítimas aos poucos. Neste contexto é indispensável a criação de uma lei federal para punir pessoas que acreditam ser superiores, apenas por ocupar uma posição de destaque dentro de um ambiente de trabalho bem como empregadores que consentem tais práticas.

**Palavras-chave:** Assédio moral; legislação; dignidade da pessoa humana.

## **ABSTRACT**

This work deals with bullying in the workplace, as other countries approach the subject in their legislation, also the lack of federal legislation in Brazil. Therefore, it is necessary to address the harassment develops in the workplace, as it is characterized, which same settings in other countries, who are more susceptible to the evil attacks and ways to act towards the victim, this is often chosen for its work capacity, how it behaves before the attacks which can lead to trigger serious health problems. Thus, there is a big social problem that is not viewed by society, only for the victims and their immediate families, are like a cancer that is destroying the victims gradually. In this context the creation of a federal law is necessary to punish people who believe they are superior, just to occupy a prominent position within a work environment as well as employers who consent to such practices.

**Keywords:** Bullying; legislation; dignity of the human person.

## SUMÁRIO

<b>1 - INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO 2- CONTEXTO HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>14</b>
<b>CAPÍTULO 3- LEGISLAÇÕES.....</b>	<b>17</b>
3.1 –ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA .....	17
<b>3.1.1 – Vejamos como alguns países tratam o assédio moral na sua esfera jurídica.....</b>	<b>18</b>
3.1.1.1 - Noruega.....	18
3.1.1.2 - Suécia.....	18
3.1.1.3- Itália .....	19
3.1.1.4 - França.....	19
3.1.1.5 - Portugal.....	20
3.1.1.6 - Espanha.....	21
3.2 - LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE ASSÉDIO MORAL .....	21
<b>3.2.1 – Legislação Federal.....</b>	<b>22</b>
<b>3.2.2 – Legislação Estadual.....</b>	<b>24</b>
<b>3.2.3 – Legislação Municipal.....</b>	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO 4- ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO .....</b>	<b>26</b>
4.1 – CONCEITO .....	26
4.2 – COMO SE CARACTERIZA O ASSÉDIO MORAL .....	27
4.3 – DEFINIÇÕES DO TERMO ASSÉDIO MORAL EM OUTROS PAÍSES.....	28
4.4 – FORMAS DE ASSÉDIO .....	29
<b>4.4.1 – Assédio vertical descendente.....</b>	<b>29</b>
<b>4.4.2 – Assédio vertical ascendente.....</b>	<b>29</b>
<b>4.4.3 – Assédio moral horizontal .....</b>	<b>29</b>
<b>4.4.4 – Assédio moral misto .....</b>	<b>30</b>
4.5 – O AGRESSOR.....	31
<b>4.5.1 – Agressor baseado na observação dos trabalhadores.....</b>	<b>34</b>
<b>4.5.2 – Como o assediador age .....</b>	<b>35</b>
4.6 – A VÍTIMA.....	35

<b>4.6.1 – Como a vítima se comporta.....</b>	<b>37</b>
<b>4.6.2 – Efeitos sobre a saúde da vítima .....</b>	<b>38</b>
<b>4.7 – OUTRAS MANEIRAS DE CONSTRANGIMENTO NO TRABALHO .....</b>	<b>39</b>
<b>4.7.1 – Lesão à imagem.....</b>	<b>39</b>
<b>4.7.2 – Lesão à honra .....</b>	<b>40</b>
<b>4.7.3 – Lesão à intimidade .....</b>	<b>41</b>
<b>4.8 – ASSÉDIO SEXUAL .....</b>	<b>42</b>
<b>4.8.1 – Diferenças entre assédio moral e assédio sexual .....</b>	<b>43</b>
<b>4.8.2 – Condutas penais.....</b>	<b>43</b>
<b>4.9 – MEDIDAS DE PREVENÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>45</b>
<b>4.9.1 – Medidas de prevenção a serem tomadas pela empresa .....</b>	<b>45</b>
<b>4.9.2 – Medidas a serem tomadas pelo assediado.....</b>	<b>46</b>
<b>4.10 – COMO SE PROVA O ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL .....</b>	<b>46</b>
<b>CAPÍTULO 5- DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA .....</b>	<b>48</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>53</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>55</b>

## 1 - INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo analisar as formas como o assédio moral se desenvolve dentro da empresa, bem como a falta de uma Lei Federal específica para defender o trabalhador de tal agressão.

Assim, para estudarmos tal assunto, utilizaremos doutrinas e estudos de especialistas no assunto, que mostraram, através de pesquisas, como o assédio moral se desenvolve, suas características, como é o comportamento do agressor, da vítima, quais as consequências que podem levar esse tipo de atitude e quais as ações tomadas para tentar solucionar tais problemas ou minimiza-los.

Destarte, este trabalho se desenvolve em quatro capítulos, sendo o primeiro denominado “Contexto Histórico do Assédio Moral” que aborda a evolução dos estudos sobre o assédio moral desde seu início na área da Biologia, servindo de base para demais estudos, até o ápice da reativação do debate na área do Direito, na década de 1990, com estudos internacionais no qual foi o embrião para o desenvolvimento de dissertação no Brasil, onde se apresenta como tais ações se desenvolvem dentro do ambiente de trabalho.

Desse modo, o segundo capítulo denominado “Legislações” alude às leis que se referem ao assédio moral no âmbito internacional, visto que, no âmbito nacional, não há lei que regulamenta tal tema.

Em seguida, o terceiro capítulo, intitulado “Assédio Moral no Ambiente de Trabalho”, traz o conceito de assédio moral, suas características, como é a definição do termo em outros países, as formas como o assédio moral ocorre, o comportamento e conduta de agressores e vítimas, as formas de se evitar o assédio e, até mesmo, de denunciá-lo.

O quarto capítulo, sob o título de “Dignidade da Pessoa Humana”, traz sua abordagem na Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela ONU, que se tornou a base das atuais democracias, como a brasileira, que faz alusão ao respeito de tal conceito em sua Constituição Federal, bem como os direitos sociais, destaque para o presente trabalho.

Nesta ótica, o trabalho visa demonstrar as condutas que são utilizadas pelo agressor para abordar, de certa forma, a vítima, e esta, como se deixa ser levada pelo mesmo. Diante deste

cenário, com a falta de uma legislação própria, a segurança jurídica do trabalhador é afetada, sendo ele, sempre, o elo mais fraco devido sua posição social.

## 2 - CONTEXTO HISTÓRICO DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é caracterizado pelo desrespeito aos valores morais dos trabalhadores, inexistentes para o empregador, que se impõe por deter o poder (dinheiro) e, desta forma, utiliza a mais tirana posição sobre o trabalhador que, refém de seu trabalho, vem suportando, ao longo dos tempos, humilhações que destroem a sua alma, levando-o a calar-se diante de acontecimentos por não ter a que recorrer.

Os primeiros estudos sobre o assunto foram realizados no campo da Biologia pelo etnólogo Konrad Loren, que observou o comportamento de pequenos animais que tinham seu território invadido, e assim, se comportavam agressivamente com o objetivo de expulsar o usurpador. Esse comportamento dos animais foi chamado pelo pesquisador de *mobbing*, palavra originada do verbo inglês *to mob*, que tem como ideia ações de assaltar, agredir, e também do substantivo derivado *mob*, que significa pessoas desordenadas e/ou multidão em tumulto. Assim, o termo que o pesquisador utilizou pode ser vinculado a uma forma de violência ligada à organização do trabalho (ALKIMIN, 2006, p. 38).

Segundo Hádassa Ferreira (2004, p. 38-39), a primeira pesquisa que aproximou o *mobbing* do comportamento foi desenvolvida pelo médico sueco Peter-Paul Heinemann nos anos 1960. o qual analisou o comportamento de crianças numa escola e constatou que o comportamento delas era semelhante ao dos animais ao terem seu ambiente penetrado por outro indivíduo, ou seja, um comportamento de hostilidade em relação ao outro.

O assédio, até então oculto à sombra da humanidade, nos retrata um mundo novo na área da medicina e psicologia:

embora o assédio no trabalho seja uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho, somente no começo desta década foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade como também favorecendo o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> HIRIGOYEM, Marie France, Assédio Moral a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro : Bertrand Brasil, 2002, p. 65.

Passados vinte anos, a autora pontua que, na década de 1980, um psicólogo alemão chamado Heinz Leymann, ao observar o ambiente de trabalho, constatou comportamentos semelhantes aos das pesquisas anteriores, no entanto, sem que houvesse violência física, mas sim uma conduta desleal, difícil de ser notada e geralmente ligada ao isolamento da vítima que sofre com tal ação. Tal análise influenciou também a área do Direito.

O debate foi reativado na área do Direito em finais da década de 1990, quando a psicóloga, psiquiatra, psicanalista e vitimologista francesa Marie-France Hirigoyen lançou um estudo sobre o assunto com base em experiências reais denominado *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. A autora demonstrou que o assédio moral não fica restrito a casos isolados, mas é um comportamento frequente dentro das empresas, porém, que se afasta de atritos esporádicos do mesmo meio, pois, geralmente, esses atritos são passageiros. A difusão desse estudo ganhou grandes proporções e alguns países, como a França, Itália, Suécia e Noruega, buscaram criar legislações específicas com o intuito de reprimir o assédio moral entre as relações de trabalho, além da conscientização dos trabalhadores através da atuação dos sindicatos locais (FERREIRA, 2004, p. 40).

No Brasil o primeiro estudo que retratou o tema foi a dissertação de Mestrado da Dr<sup>a</sup> Margarida Barreto sobre o tema em Psicologia Social defendida na PUC/ SP, sob o título "Uma jornada de humilhações"<sup>2</sup>.

Através desses estudos, podemos entender como os perversos se comportam e agem e, dessa forma, tentar entender esse mundo, no qual ele se sente superior aos demais no ambiente de trabalho. "Tal abuso tem recorrência histórica por todo o mundo, sobretudo nas sociedades ocidentais industrializadas, nas quais o mercado de trabalho é um campo de batalha do qual muitos se aproveitam de forma perversa em busca de melhores resultados"<sup>3</sup>, levando a pessoa desencadear problemas de saúde. Tentar repelir este tipo de conflito, que se instala dentro do ambiente de trabalho, contribui não só na área médica, mas leva, também, entendimento de como acontece esses assédios e as formas utilizadas pelo perverso para a área jurídica, permitindo um melhor entendimento e, assim, a distinção de alguns casos parecidos.

---

<sup>2</sup> Disponível em: <http://mentesatentas.blogspot.com.br/2014/01/a-origem-do-assedio-moral.html>. Acesso em 11/03/2015.

<sup>3</sup> Disponível em: <https://sites.google.com/site/bastadeassediomoral/historia-do-assedio-moral>. Acesso em 16/03/2015.

Este fenômeno, que se encontra entranhado no cotidiano do trabalhador, não se restringe apenas ao Brasil. “Desde os primórdios da humanidade e do surgimento do trabalho o assédio moral existe e participa do processo disciplinar: nos ofícios dos antigos artesãos; nos casos de escravidão; nos feudos da Idade Média; nas indústrias da Era Moderna pós-Revolução Industrial e perdura ainda e até hoje”<sup>4</sup>.

Neste sentido, o trabalho faz com que a pessoa se submeta as mais terríveis formas de assédio entre moral e sexual. Sendo assim, o labor é a forma de lapidar o colaborador, desenvolve-lo, "nele que se afirmam as competências e é por meio dele que se realizam os projetos de vida ou a concretização dos sonhos" (HIRIGOYEN, 2005).

Precisamos que os governantes tenham a boa vontade de ir ao encontro do problema com leis que protejam esses trabalhadores “através da prevenção e tratamento os problemas decorrentes do assédio poderão não existir ou pelo menos serem reduzidos” (ZANETTI, p.17. E-book).

---

<sup>4</sup> Disponível em: <https://sites.google.com/site/bastadeassediomoral/historia-do-assedio-moral>. Acesso em 16/03/2015.

### 3 - LEGISLAÇÕES

#### 3.1- ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA.

Segundo Sergio Pinto Martins, em um relatório sobre a violência no trabalho, elaborado pela OIT – Organização Internacional do Trabalho em 1996, foram entrevistados cerca de 15.800 pessoas de “15 países da União Européia” e apontou “resultados como homicídios, estupros, roubos, agressões físicas, sequestros, assédio sexual e moral. Três milhões de pessoas falaram que foram assediadas sexualmente e 12 milhões se disseram vítimas de assédio moral nos referidos países” (2015, p. 99).

Dois anos mais tarde, em 1998, a mesma organização apresentou que “5% da população trabalhadora sofreu assédio moral” um salto de 2% de um ano para o outro, sendo que “em 1999, foram 7% os trabalhadores afetados” (MARTINS 2015, p. 99).

Estudos realizados no ano de 2000 pela Organização Internacional do Trabalho nos Estados Unidos mostraram que “foram registrados mil casos de homicídios no ambiente de trabalho”, sendo que, no “Reino Unido, 53% dos trabalhadores foram vítimas da violência sexual e moral”, já o assédio moral na Suécia “é responsável por 15% dos suicídios cometidos, na África do Sul, 80% dos entrevistados disseram que já sofreram comportamentos hostis no ambiente de trabalho pelo menos uma vez na vida” (MARTINS, 2015, p. 99).

Com base nos estudos com os 15.800 entrevistados em 1996, cerca de “4% dos trabalhadores foram vítimas de violência física em 1995, 2% foram vítimas de assédio sexual e 8% tinham sido vítimas de atos de intimidação e de trotes” (MARTINS, 2015, p. 101).

Podemos destacar algumas convenções da Organização Internacional do Trabalho em que suas redações discorrem sobre a proteção do ambiente de trabalho: “Convenção 111 proíbe qualquer tipo de discriminação [...] compreendendo toda distinção exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social” [...]; diante deste cenário a “Convenção nº 143 OIT trata de trabalhadores imigrantes. O art. 10 prevê igualdade de tratamento entre o trabalhador imigrante e o trabalhador nacional [...] não foi ratificada pelo Brasil”, assim temos a Convenção nº 155 que aborda o tema sobre

“segurança, saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho”, sendo esta “ratificada pelo Brasil” (MARTINS, 2015, p.101).

### **3.1.1 - Vejamos como alguns países tratam o assédio moral na sua esfera jurídica.**

#### **3.1.1.1 – Noruega**

A legislação pioneira sobre o assédio ou coação moral é da Noruega que, em sua regulamentação trabalhista de 1977, proíbe o assédio em geral<sup>5</sup>. Como forma de maior proteção aos trabalhadores “o código do trabalho, Lei nº 41, de 12 de junho 1994, prevê no §12 que os trabalhadores não serão submetidos ao assédio ou a qualquer outra conduta inconveniente”, mas há também outra lei, denominada “Lei do Ambiente do Trabalho”, datada do ano de 1997, que dispõe:

“a tecnologia, a organização de trabalho, a sua execução, o horário e os regimes salariais deverão estar organizados de maneira a que os trabalhadores não se exponham aos efeitos físicos ou mentais adversos e de modo a garantir o exercício dos direitos e a assegurar as condições de segurança” (art. 12) (MARTINS, 2015, p. 112).

#### **3.1.1.2 - Suécia**

A Suécia, através da “Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacional de setembro 1993”, que passou a valer em 1994, “incumbe ao empregador propiciar que cada empregado tenha o maior conhecimento possível sobre suas atividades e seus objetivos; informações regulares e reuniões no local de trabalho ajudarão a alcançar esse objetivo”. No mesmo ano de 1994 uma “Lei de Reabilitação Profissional, obriga o empregador a apresentar um plano de reabilitação profissional à Previdência Social. A lei pretende transferir os custos da reabilitação à empresa, que causou o prejuízo à saúde do trabalhador” (MARTINS, 2015, p.117).

---

<sup>5</sup> Disponível em: <http://lucileyma.blogspot.com.br/2011/05/capitulo-10-o-assedio-moral-na.html>. Acesso em 16/03/2015.

### 3.1.1.3 - Itália

O país não tem uma lei geral sobre o assédio moral, “a lei de 14-3-2001, da Região da Lácio, tentou regulamentar o assédio moral na Itália” [...], mas esta “Lei foi anulada pela Sentença n. 359/2003 da Corte Constitucional, que entendeu ter a referida lei de Lácio invadido a esfera de competência do legislador nacional” (NASCIMENTO 2011, p. 60).

Mesmo assim o trabalhador não está desamparado, pois o Código Civil, em seu art. 2.087, “dispõe que o empregador deve proteger a integridade física e moral do prestador de trabalho, segundo as particularidades do trabalho, da experiência e da técnica”. Diante deste aspecto, “a sentença 8.267/97 da Corte de Cassação afirma que o empregador é responsável se os trabalhadores sofrem um comprometimento à saúde devido a excesso de trabalho, com fundamento no citado artigo do Código Civil”. Há, também, o art. 2.103 do mesmo Código, que trata o assédio moral como sendo:

a imposição de serviço e funções de relevância inferiores à capacitação da vítima e para as quais ela foi contratada e veda a transferência de local de trabalho para o qual o empregado tenha sido contratado, salvo em caso de comprovada necessidade técnica ou operacional, sendo considerados nulos de pleno direito os atos que violem os preceitos citados (MARTINS, 2015, p. 112).

### 3.1.1.4 - França

Na França, o Código do Trabalho tem um capítulo exclusivo sobre assédio moral. “A Lei nº 2002/73, de 17 de janeiro de 2002” estabelece que:

Art. L 1.151-1 o qual se aplica tanto a empregados e empregadores da iniciativa privada quanto a empregadores públicos (NASCIMENTO, 2011, p 30).

Art. 1.152-1 – “nenhum trabalhador deve sofrer atos repetidos de assédio moral que tenham por objetivo ou por efeito a degradação das condições de trabalho suscetível de lesar os direitos e a dignidade do trabalhador, de alterar a sua saúde física ou mental, ou de comprometer o seu futuro profissional.

Art. 1.152-2 – nenhum trabalhador pode ser sancionado, despedido ou torna-se objeto de medidas discriminatórias, diretas ou indiretas, em particular no modo de remuneração, de formação, de reclassificação, qualificação ou de classificação, de promoção profissional, de transferência ou renovação do contrato por ter sofrido ou rejeitado sofrer os comportamentos definidos no parágrafo precedente ou por haver testemunhado sobre tais comportamentos ou havê-los relatado.

Art. L 1.152-3 - toda ruptura do contrato de trabalho que resulte em desconhecimento a qualquer disposição ou ato contrário é legalmente nula.

Art. L 1.152-4 – o empregador deve tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral. Devemos destacar que o mesmo existe previsão no Código Penal no qual estabelece pena de um ano de reclusão e multa de 15.000 euros ao assediador (art. 222-33-2) (MARTINS, 2015, p. 110).

Vemos que a legislação francesa traz a responsabilidade do empregador para com o trabalhador de forma muito expressiva, sem obscuridade.

### **3.1.1.5 – Portugal**

A Constituição de Portugal traz, como sustentação, a dignidade da pessoa humana em seu art 1º (MARTINS, 2015, p. 112-113). Diante desta proteção conferida pela dignidade, o Código do Trabalho traz proteção contra o assédio moral praticado no ambiente de trabalho, e em seu art. 18 “estabelece a regra geral segundo a qual o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral” (NASCIMENTO, 2011, p 31).

À luz desse princípio, o art. 24, item 1, do Código do Trabalho, considera o assédio uma forma de discriminação contra o trabalhador ou candidato a emprego (NASCIMENTO, 2011, p 31).

E nesse sentido o assédio moral é definido como todo comportamento indesejado relacionado à ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, patrimônio genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crônica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical e praticado quando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, nos termos do art.24, item 2, combinado como art. 23, item, do Código do Trabalho (NASCIMENTO, 2011, p 31).

Neste entendimento, Isabela Ribeiro Parreira:

assevera que os danos provocados ao trabalhador pelo assédio moral no trabalho não podem ser considerados como acidentes do trabalho, com fundamento na lei de acidentes do trabalho, por que não consubstanciam um fato fortuito, mas um ato deliberado do agressor, nem como doenças profissionais, por que não integram a respectiva lista taxativa legal (PARREIRA, 2003, p. 38, apud, MARTINS, 2015, p. 116).

### **3.1.1.6 - Espanha**

Como todas as Constituições, a Espanhola compreende, em seu art. 10.1, “a dignidade da pessoa, os direitos invioláveis que lhes são inerentes, o livre desenvolvimento da personalidade, o respeito à lei e aos direitos dos demais são fundamentos de ordem política e da paz social” (MARTINS, 2015, p.106). Há, também, diversas leis referentes à proteção do trabalhador, mas uma em específico trata do assédio:

A Lei nº 62/2003, de 30 de Dezembro, conceitua o assédio como toda conduta não desejada relacionada com a origem racial ou étnica, a religião ou convicções, a deficiência, a idade ou a orientação sexual de uma pessoa, que tenha como objetivo ou consequência atentar contra sua dignidade e criar um ambiente intimidatório, humilhante ou ofensivo, abrangendo todos os casos de assédio moral nas relações de emprego com causas ou objetivos discriminatórios (MARTINS, 2015, p. 106).

O assédio moral também é punível no âmbito do Código Penal: “Título VIII, Livro II, Das torturas e outros delitos contra a integridade moral, nos arts. 173 a 177” (MARTINS, 2015, p. 108).

Neste sentido “em linha com a melhor doutrina, a jurisprudência espanhola entende que o autor do assédio moral pode ser tanto superior hierárquico quanto colega de trabalho da vítima” (NASCIMENTO, 2011, p. 36).

## **3.2. LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE ASSEDIO MORAL**

### 3.2.1 Legislação Federal

No Brasil não há nenhuma lei de âmbito federal para o setor privado, mas houve vários projetos que foram propostos com o intuito de alterar a Lei n. 8.112, de 11-12-1990 que “dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais”<sup>6</sup>.

Falta empenho do legislador brasileiro em “tentar regular e punir o assédio moral na iniciativa privada por meio de uma lei federal, tendo em vista que é de competência legislativa privativa da União legislar sobre Direito do Trabalho, nos termos do art. 22, I, da Constituição Federal”, diante desta falta de juridicidade, o então deputado Mauro Passos (PT-SC) apresentou o “PL nº 2.369/2003 [...] sobre a matéria” (NASCIMENTO, 2011, p. 27) de assédio moral. No decorrer do trâmite do projeto do referido deputado, foram apensados dois outros projetos: “PL nº 2.593, de 2003, e PL nº 4.593, de 2009”<sup>7</sup>.

Mesmo assim, o trabalhador não está desprotegido pela legislação, pois encontra embasamento na Constituição Federal e também no Código Civil.

Artigo 1º, C.F; [...]

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

[...]

Portanto, a prática do assédio moral, vista como afronta à dignidade humana, é repudiada pelos princípios e regras constitucionais, uma vez que se trata de uma transgressão a valores intrínsecos a todo ser humano, bem como por ferir de morte a própria democracia, assegurada no nosso ordenamento.<sup>8</sup>

Trata-se do mundo globalizado que, de forma predatória, cada vez mais e mais visa o lucro, sendo inevitável essa tirania causada pela concorrência que cobra resultados diariamente. Com medo de perder o emprego, os trabalhadores preferem se calar, prejudicando sua saúde. “A luta pela manutenção do emprego como meio de sobrevivência de si e dos familiares

<sup>6</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm). Acesso em 25/03/2015.

<sup>7</sup> Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/672167.pdf>. Acesso em 15/07/2015.

<sup>8</sup> Disponível em: [http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_79/amanda\\_azeredo\\_luiz\\_otavio\\_Renault.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/amanda_azeredo_luiz_otavio_Renault.pdf), p. 202. Acesso em 25/03/2015.

transformou-se, para aqueles que ainda trabalham, em prioridade máxima e fonte de sofrimento” (BARRETO, 2003, p. 109).<sup>9</sup>

Artigo 5º, C. F;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação<sup>10</sup>;

Este inciso traz bem o que a sociedade espera dos empregadores, dos estados e seus órgãos: um ambiente em que não seja só trabalho, mas que seja visto como algo, também, prazeroso. Infelizmente, para muitos, hoje em dia, se torna uma tortura, pois há a violação aos direitos dos trabalhadores, o que custa caro para ambos.

Código Civil;

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito<sup>11</sup>;

O empregador que tem conhecimento do assédio ou o mesmo praticava para com seus funcionários, constatado a mal causado, responderá por eles.

Neste viés a Lei Nº 11.948, de 16 de junho de 2009, (BNDES) Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, prevê a negativa de empréstimo à empresa que tenha funcionários em condenação judicial;

Art. 4º Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou FINANCIAMENTOS pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos

---

<sup>9</sup> Disponível em: [http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_79/amanda\\_azedo\\_luiz\\_otavio\\_Renault.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/amanda_azedo_luiz_otavio_Renault.pdf), p.203. Acesso em 25/03/2015.

<sup>10</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 16/03/2015.

<sup>11</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm). Acesso em 16/03/2015.

dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente<sup>12</sup>.

Esta lei vem para reforçar os meios que estão sendo empregados, pois parte de uma condição na qual várias empresas tentam de alguma forma eliminar certos atos praticados por seus funcionários. Tudo isso para garantir um ambiente tranquilo e agradável a seus colaboradores, visto que o próprio artigo prevê a negativa de empréstimo às empresas que tiveram funcionários condenados por crime nele elencados.

### **3.2.2 Legislação Estadual**

No âmbito estadual há vários projetos que viraram lei, como dos estados do Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Mato Grosso, São Paulo e há, também, projetos que estão para ser votados em seus estados. Estes projetos apresentam uma nova ótica sobre esse tema, mostrando que estamos evoluindo acerca do assédio moral, entretanto, que jamais iremos acabar com essa tirania que assombra o dia-a-dia dos trabalhadores<sup>13</sup>.

Não podemos esquecer que a busca de um ambiente sadio depende de muito esforço por parte de ambos os lados, tanto dos que tem o poder de delegar ordens, quanto daqueles que as recebem.

### **3.2.3 Legislação Municipal**

No âmbito municipal, destaque para o Município de Iracemápolis – SP, que foi a primeiro a tratar deste assunto em uma lei, depois, foi seguido por outros municípios que aprovaram lei para os mesmos, com a intenção de coibir esta prática que assola os trabalhadores no mundo todo<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article450>. Acesso em 16/03/2015.

<sup>13</sup> Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique21>. Acesso em 16/03/2015.

<sup>14</sup> Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique20>. Acesso em 16/03/2015.

- I- Iracemápolis/SP: Lei n. 1.163, de 24-4-2000, e Decreto nº 1.134 /2001, de 20 de abril de 2001.
- II- Cascavel/PR: Lei n. 3.243. de 15-5-2001.
- III- Guarulhos/SP: Lei n. 358, de 19-7-2001.
- IV- Sidrolândia/MS: Lei n. 1.078, de 5-11-2001.
- V- Jaboticabal/SP: Lei n. 2.982, de 17-11-2000.
- VI- Ubatuba/SP: Lei n. 2.120, de 20-11-2000.
- VII- São Paulo/SP: Lei n. 13.288, de 10-1-2002.
- VIII- Natal/RN: Lei n. 189, de 23-2-2002.
- IX- Americana/SP: Lei 3.671, de 7-6-2002.
- X- Campinas/SP: Lei 11.409, de 4-11-2002.
- XI- São Gabriel do Oeste/MS: Lei n. 511, de 4-4-2003.
- XII- Ribeirão Preto/SP: Lei n. 9.736, de 19-2-2003.
- XIII- Presidente Venceslau/SP: Lei n. 2.377, de 4-12-2003.
- XIV- Porto Alegre/RS: Lei complementar n. 498, de 19-12-2003.
- XV- Santo André/SP: Lei n. 8.629, de 3-1-2004.
- XVI- Catanduva/SP: Lei n. 4. 205, de 4-5-2006.<sup>15</sup>

Segundo NASCIMENTO (2011, p. 19) “a leitura das mencionadas normas municipais indica que são destinadas aos servidores públicos municipais nas dependências, em regra, da Administração Pública direta, indireta, autárquica e fundacional”.

---

<sup>15</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 18,19.

## 4 – ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

### 4.1 CONCEITO

Segundo Marie France Hirigoyen, o conceito de assédio moral é:

[...] toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.(HIRIGOYEN, 2002, p.65).

São as formas que o assediador encontra para desmotivar a pessoa que está sobre à sua gerência, subordinado à sua gerência ou até mesmo em igualdade de trabalho, tudo para tentar desmoralizar de algum modo a competitividade que esta coloca, temendo pela perda do trabalho ou pela simples concorrência.

Essa guerra psicológica no local de trabalho agrega dois fenômenos;  
- o abuso de poder, que é rapidamente desmascarado e não é necessariamente aceito pelos empregados.  
- a manipulação perversa, que se instala de forma mais insidiosa e que, no entanto, causa devastações muito maiores (HIRIGOYEN, 2002, p, 66).

Estes ataques surgem moderados ou nem se percebe, não dando importância de que alguma coisa está acontecendo, mas basta a pessoa bater de frente, desacatar uma ordem ou ter um posicionamento diferente daquele esperado para se tornar uma vítima em potencial. Assim, com o passar do tempo, a vítima vai se envolvendo sem notar e quando toma conhecimento já é tarde. Não tendo como esboçar uma reação, fica a mercê dos ataques que, de forma contínua, leva a vítima a se defender sem saber o porquê de tanta agressão, sendo qualquer ato seu, motivo para desencadear ofensas. Estas repetições faz com que “ela reaja, na maior parte das vezes, de maneira veemente e confusa”. (HIRIGOYEN, 2002, p, 67)

O importante, de imediato, é tentar identificar se algum dos três indicativos da prática estão presentes. Segundo (Zanetti e-book, p, 29) “o diagnóstico do assédio recai sobre critérios de repetição, frequência e duração de práticas hostis”.

Assim, o assédio moral pode ocorrer de uma pessoa ou, de modo geral, de toda empresa, sendo uma forma perversa de manter a vítima em seu lugar, impossibilitando seu crescimento no contexto da mesma para que ela não tenha a possibilidade de expor seu conhecimento. “Para um sujeito perverso, isso justifica e eliminação daqueles que podem ser um obstáculo a seu progresso”. (HIRIGOYEN, 2002, P. 67.)

É uma forma de moldar ou ajustar a pessoa dentro do seu local de trabalho e, assim, fazer com que ela possa seguir os demais integrantes da empresa. Caso ela não entre no ritmo do grupo, passa a sofrer constrangimentos que vão afetar sua autoestima e seu psicológico, forçando a pessoa a pedir demissão do trabalho.

Quando a intencionalidade é atingida, a pessoa se gaba do seu feito, pois fora "mais um que não suportou a pressão", "não contribuía em nada com a empresa" ou "é um a menos para pagar". Pobre é aquele que sai carregando essa imagem de imprestável.

## 4.2. COMO SE CARACTERIZA O ASSÉDIO MORAL?

Segundo Zanetti (e-book, p. 28), as condições que devem estar presentes para a caracterização do assédio moral são:<sup>16</sup>

- A realização ou não de ato abusivo ou hostil  
 “O assédio moral se caracteriza pela ação ou omissão de atos hostis ( art. 186 a 188 do código civil) realizados de forma sistemática e repetitiva durante certa duração e frequência de forma consciente. [...] o diagnostico do assédio moral recai sobre critérios de repetição, frequência e duração de praticas hostis. Desta forma, práticas hostis pontuais não levam necessariamente ao assédio, com por exemplo, um estado de cólera excepcional”.(Grebot apud Zanetti, e-book, p. 28, 29)<sup>17</sup>.
- Repetição  
 “A repetição pode ser do mesmo ato ou da mesma omissão ou então de atos e omissões diferenciados. [...] repetições desestabilizam a vítima psicologicamente, e a levam mais facilmente a doenças [...] A repetição não deve ser vista de forma

<sup>16</sup> Disponível em: **Assédio Moral no Trabalho**, e-book. <http://robsonzanetti.com.br/wordpress/?p=98>. Acesso em 25/02/2105.

<sup>17</sup> Disponível em: **Assédio Moral no Trabalho**, e-book. <http://robsonzanetti.com.br/wordpress/?p=98>. Acesso em 25/02/2105.

isolada, pois, pode haver a repetição de atos e não haver a frequência e a duração, o que poderia não levar ao assédio”.

“É importante ser analisado cada ato, pois um ato pode parecer sem importância, mais atrás dele está escondida uma catástrofe (LEYMANN APUD ZANETTI, e-book, p.30)<sup>18</sup>. Ainda é preciso saber que um ato só não é assédio, pode ser outra violência psíquica, como por exemplo, uma calúnia” (ZANETTI, e-book, p.30)<sup>19</sup>.

- Frequência

“Estudos foram realizados por Heiz Leymann (Grebott apud Zanetti, e-book, p. 31), o qual através de dados estatísticos concluiu que as pessoas assediadas sofriam de práticas hostis ou abusivas pelo menos uma vez por semana”.

“Como se trata de dados estatísticos parece que pode haver exceções, pois algumas pessoas podem sofrer os atos ou omissões com mais frequência e outras com menos, o que se chegará a uma média e uma vez por semana” (ZANETTI, e-book, p. 31)<sup>20</sup>.

- Duração

“A duração média dos ataques tem que ser de 6 (seis meses), segundo estudos estatísticos realizado por Heiz Leymann [...]. As práticas hostis por ação ou omissão, podem durar por tempo indefinido enquanto os protagonistas estiverem presentes; pode ocorrer que o assediador mude seu alvo, provisória ou definitivamente. O assédio não cessa jamais espontaneamente, é preciso a intervenção de um terceiro” (GREBOTT APUD ZANETTI, e-book, p. 32)<sup>21</sup>.

#### 4.3 - DEFINIÇÕES DO TERMO ASSÉDIO MORAL EM OUTROS PAÍSES

Existem inúmeras variações para o termo “assédio moral” e, até mesmo, mais de uma definição no mesmo país. Na Itália, a nomenclatura aplicada é *mobbing*, (como designação para violência que acontece no psique do outro), enquanto na França, o assédio é denominado *harcèlement moral* (ligada a perversidade moral). No Japão, o termo é conhecido como *Ijime*, e significa uma violência que atinge todos os âmbitos da vida de um indivíduo (ALKIMIN, 2005, p. 39).

Em Portugal, é usado *Terrorismo Psicológico* ou *Assédio Moral* e, na Espanha, *acoso moral* ou *mobbing* para se referir aos problemas psicológicos constantes no trabalho. Na Inglaterra, o termo recebe um nome bastante comum atualmente na mídia, o *bullying* – termo que, como

<sup>18</sup> Disponível em: **Assédio Moral no Trabalho**, e-book. <http://robsonzanetti.com.br/wordpress/?p=98>. Acesso em 25/02/2105.

<sup>19</sup> Disponível em: **Assédio Moral no Trabalho**, e-book. <http://robsonzanetti.com.br/wordpress/?p=98>. Acesso em 25/02/2105.

<sup>20</sup> Disponível em: **Assédio Moral no Trabalho**, e-book. <http://robsonzanetti.com.br/wordpress/?p=98>. Acesso em 25/02/2105.

<sup>21</sup> Disponível em: **Assédio Moral no Trabalho**, e-book. <http://robsonzanetti.com.br/wordpress/?p=98>. Acesso em 25/02/2105.

verbo significa mandar, aterrorizar e como substantivo, mandão e/ou prepotente. (GUEDES, 2004, p. 151-153).

Nos Estados Unidos, diferentemente da Inglaterra, o assédio moral é conhecido por dois termos bastante diferentes: *harassment*, quando se refere a ataques constantes e que se repetem com frequência com o objetivo de provocar a vítima; e *whistle-blowing*, quando vinculada aos que sofrem represália por exporem setores da empresa que não estão funcionando bem no momento, sendo, geralmente, perseguidos por romperem com o ritmo que estava sendo empregado, segundo aponta Hirigoyen (2002, p. 80).

#### 4.4 – FORMAS DE ASSÉDIO

##### 4.4.1 – Assédio vertical descendente

Neste caso, o superior se dirige ao subordinado fazendo uso de seu poder para se impor. Trata-se da forma mais comum de assédio. “Pode ser também uma manobra perversa de um indivíduo que, para engrandecer-se, sente necessidade de rebaixar os demais; ou que tem necessidade, para existir, de destruir um determinado indivíduo escolhido como bode expiatório” (HIRIGOYEN, 2002, p. 75).

##### 4.4.2 – Assédio vertical ascendente

Este assédio moral parte de um ou de vários subordinados em relação a alguém que ocupe posição hierárquica superior na empresa (empregador ou não) <sup>22</sup>. Pode acontecer quando uma pessoa vem de outro lugar, ocorrendo certa resistência, da parte dos subordinados, em relação às suas ordens, havendo, assim, um conflito inevitável.

##### 4.4.3 – Assédio Moral Horizontal

São relacionados às pessoas em igualdade hierárquica,

---

<sup>22</sup> Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7012](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7012). Acesso em 30/03/2015.

por vez, o assédio é suscitado por um sentimento de inveja em relação a alguém que tem alguma coisa que os demais não têm (beleza, juventude, riqueza, relações influentes). É também este o caso dos jovens portadores de vários diplomas que ocupam um posto em que têm como superior hierárquico alguém que não possui o mesmo nível de estudos (HIRIGOYEN, 2002, p. 71).

Elenca-se, segundo Zanetti (e-book, p, 71) alguns motivos que levam ao assédio moral:

- Um grupo se esforça de constranger uma pessoa reticente a se conformar com as regras tomadas pela maioria;
- Um ou mais indivíduos escolhem como alvo uma pessoa em situação de fraqueza para colocar em práticas seus objetivos;
- A agressão ocorre pela diferença da vítima (sexo, nacionalidade, religião, aparência física, etc...);
- A agressão é o resultado prolongado de uma inimizade pessoal ou pelo menos de uma insatisfação;
- Ainda, a medicina do trabalho descobriu uma relação entre as perturbações psicossomáticas e a monotonia e a repetição de tarefas. Nesse caso os agressores escolhem alguém como vítima porque não tem nada mais interessante para fazer.

São pessoas frustradas que não conseguem, por si, chegar à posição tão desejada, por isso acabam, de alguma forma, descontando nas pessoas que elas invejam, demonstrando como o ser humano é perverso ao ponto de querer afundar o próprio companheiro de trabalho, se esquecendo de que o mesmo depende daquilo para seu sustento.

#### **4.4.4 Assédio Moral Misto**

“O assédio moral misto exige a presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Neste caso, o assediado é atingido por todos, superior e colegas”<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6668](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668). Acesso em: 31/03/2015.

A agressão terá um ponto de partida que pode ser do superior ou dos colegas, mas com o decorrer do tempo tenderá a se generalizar. É o caso do superior que começa a excluir um empregado e os outros empregados ou por medo ou por quererem se posicionar ao lado do superior, adotam a mesma posição. A vítima passa a ser culpada por tudo de errado na empresa. Os “espectadores” do assédio normalmente passam a agir ou a se omitir, contribuindo para o resultado pretendido pelo agressor originário. Dentro das empresas a vítima é conhecida como “Bode Expiatório”<sup>24</sup>.

O assediado, neste caso, é atacado por todos os lados e não tem a quem recorrer, levando-o a se culpar por tudo o que está acontecendo, enquanto, na verdade, a culpa é do superior hierárquico e dos colegas, que preferiram hostilizar a vítima.

#### 4.5. O AGRESSOR

Segundo Maria France Hirigoyen,

Toda pessoa em crise pode ser levada a utilizar mecanismos perversos para se defender-se. Os traços narcísicos de personalidade são muito comumente encontráveis (egocentrismos, necessidade de ser admirado, intolerância à crítica). [...] O que nos distingue dos indivíduos perversos é que esses comportamentos ou sentimentos não foram mais que reações ocasionais, e foram seguidos de remorso ou arrependimento. [...] A noção de perversidade implica uma estratégia de utilização, e depois de destruição do outro, sem a menor culpa (2002, p. 139).

Faz parte do cotidiano do perverso buscar meios para desmoralizar a vítima, a tornando um alvo certo. Trata-se de não compreender a sua personalidade e, através dela, se impor de alguma forma sobre a pessoa visada. São os modos de se dirigir que o torna um perverso, mesmo que não tenha a intenção de atingir. A forma de abordar uma pessoa demonstra sua agressividade, fato este que o leva a ser considerado um tirano pelas pessoas com quem se relaciona no ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2002, P. 141).

Perversos narcisistas são os indivíduos que, sob influência de seu grandioso eu, tentam criar um laço com um segundo indivíduo, dirigindo seu ataque particularmente à integridade narcísica do outro, a fim de desarmá-lo. Atacam

---

<sup>24</sup> Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6668](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668), Acesso em: 31/013/2015.

igualmente seu amor-próprio, sua confiança em si, sua autoestima e a crença em si próprio. Ao mesmo tempo, buscam, de certo modo, fazer crer que o elo de dependência do outro para com eles é insubstituível e que é o outro que o solicita. Os perversos narcisistas são considerados psicóticos sem sintomas, que encontram seu equilíbrio descarregando em outro a dor que não sentem e as contradições internas que se recusam a perceber. Eles “não fazem de propósito” o mal que fazem, eles o fazem mal porque não sabem agir de outro modo para existir. Foram eles próprios feridos em sua infância e tentam assim manter-se vivos. A transferência da dor lhes permite valorizar-se às custas do outro (HIRIGOYEN, 2002, P. 141).

Diante deste aspecto, podemos perceber que o perverso narcisista, de algum modo, está preso ao mundo que foi, por ele, criado e, assim, não existiria regras de convivência social, de educação e muito menos de liderança, não usando, então, dessas práticas para viver.

O comportamento do agressor tem sido caracterizado em termos de vários distúrbios de personalidade, os quais, aparentemente, têm origem na sua história de infância. Por exemplo, o agressor tem sido descrito como um “fanático” e como uma pessoa que acredita na livre expressão das suas ideias, mesmo que isso inclua colocar em posição desconfortável um subordinado ou colega; adicionalmente, tem sido descrito como fortemente motivado pela necessidade de demonstrar poder. Nos estudos realizados, as vítimas de assédio moral referem, frequentemente, a “personalidade difícil” do agressor, estando a ocorrência de assédio moral relacionada com a transferência do agressor para uma situação de maior poder; outras razões, frequentemente referidas, são: insegurança pessoal do superior hierárquico, competitividade entre colegas no desempenho das tarefas, ambição por status mais elevado e competição para obter favores da hierarquia. A inveja, por parte dos agressores, parece também desempenhar um papel significativo neste contexto, surgindo, em diversos estudos sobre assédio no local de como uma das principais razões para a ocorrência de assédio moral. Noutros casos, as vítimas, mencionam: “eles queriam ver-se livres de mim a todo o custo”. Isto é, na maioria dos casos, a causa de ocorrência de assédio moral é identificada com um indivíduo/agressor particular, pelo menos do ponto de vista da vítima<sup>25</sup>.

Assim, temos uma dimensão dos problemas criados pelo assediador ao se colocar de qualquer maneira sobre outra pessoa. Seja por hierarquia ou por um debate de ideias, ele se impõe, por mais que esteja errado, não dando o braço a torcer, ou então, trata de bolar um jeito para “aniquilar” a vítima.

O perverso age de uma forma na qual a falta de substância o leva a buscar uma fonte de energia onde ele possa se apegar e não desgrudar; a vítima, com as energias reduzidas, passa a ser atacada pelo assediador que vibra com as fraquezas encontradas na mesma.

---

<sup>25</sup> Disponível em: <http://www.assediomoralonline.com/?load=infoMenus&id=11>. Acesso em 20/04/2015.

“Incontestavelmente, os perversos sentem um prazer extremo, vital, com o sofrimento do outro e suas dúvidas, assim como têm o maior prazer em sujeitar e humilhar o outro” (HIRIGOYEN, 2002, p. 143).

São pessoas que não carregam nenhum tipo de afetividade pelo próximo, pois são como "ogros devoradores de seres humanos"<sup>26</sup>. A frieza mostrada pelo perverso demonstra a impossibilidade do contato humano e de demonstrar amor para com as pessoas, pois tudo que faz é por interesse no que a vítima pode contribuir para seu crescimento profissional, a descartando após aproveitar-se de seu melhor (HIRIGOYEN, 2002, p.144, 145).

Apresentam uma total falta de interesse e de empatia para com os outros, mas desejam que os outros se interessem por eles. Tudo lhes é devido. Criticam todo mundo, mas não admitem o menor questionamento ou a menor censura. Diante deste mundo tão poderoso a vítima está forçosamente em um mundo cheio de falhas. Mostrar as dos outros é uma maneira de não ver as próprias falhas, de defender-se contra uma angústia de cunho psicótico (HIRIGOYEN, 2002, p. 144).

O perverso narcisista tem uma inveja enorme do que a pessoa tem em sua vida, como alegria, amigos, família, ascensão profissional, ou seja, tudo pode contribuir para o perverso se aproximar com apenas um simples objetivo: sugar o que a pessoa tem de melhor e, de alguma forma, utilizar para preencher o que lhe falta. Deste modo, este vampiro desprovido de alma busca se apoderar da alma alheia a qual se permite viver com um ser intocável, “para aceitar-se, os perversos narcisista têm que vencer e destruir outrem, sentindo-se assim superiores. Sentem-se felizes com o sofrimento alheio. Para afirmar tem que destruir” (HIRIGOYEN, 2002, p. 147).

No fundo, quando eles acusam os outros de serem responsáveis pelo que acontece com eles, os perversos não os acusam, eles apenas constatam que, como eles não podem ser os responsáveis, o outro forçosamente o é. Jogar seu erro no outro, falar mal dele fazendo-o passar por mau, permite não só liberar seus instintos como também inocentar-se. Jamais responsáveis, jamais culpados: tudo o que acontece de mau é sempre culpa do outro (HIRIGOYEN, 2002, p.149).

---

<sup>26</sup> Disponível em: <http://www.priberam.pt/dlpo/ogre>. Acesso em 20/04/2015.

Esta projeção que o perverso faz contra a vítima mostra a sua fraqueza de espírito, se assim pode dizer, pois nunca assume nada a não ser os créditos de elogios, pois tudo que acontece acaba sendo distorcido por ele, direcionando a culpa a outro que, sem saber, a assume. Tais atitudes mostram o ser desprezível que é em relação às pessoas que o cercam.

Os perversos narcisistas tendem a apresentar-se como moralistas, dando lições de probidade aos outros. Neste sentido aproximam-se das personalidades paranoicas.

A personalidade paranoica caracteriza-se por:

- hipertrofia do ego:** orgulho, sentimento de superioridade;
- psico-rigidez:** obstinação, intolerância, fria racionalidade, dificuldade em demonstra emoções positivas, menosprezo pelo outro;
- desconfiança:** temor exagerado da agressividade do outro, sentimentos de ser vítima de malquerença do outro, suspeita, ciúme;
- falsidade de julgamento:** interpreta acontecimentos neutros como sendo dirigidos contra ela (HIRIGOYEN, 2002, p.150).

#### 4.5.1 Agressor baseado na observação dos trabalhadores

- **Profeta** - para ele, demitir é “grande realização”. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância.
- **Pit-bull** - humilha os subordinados por prazer. É agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações.
- **Troglodita** - é aquele que sempre tem razão!
- **Tigrão** - quer ser temido para esconder sua incapacidade e necessita de público para sentir-se respeitado.
- **Mala-babão** - é um “capataz moderno” que controla e persegue os subordinados com “mão de ferro”.
- **Grande irmão** - finge ser amigo do trabalhador, mas depois de conhecer seus problemas particulares manipula – o na primeira oportunidade.
- **Garganta** - vive contando vantagens e não admite que seus subordinados saibam mais que ele.
- **Tassea** (“Tá se achando”) - É confuso e inseguro. Dá ordens contraditórias. Se são feitos elogios ao trabalho, está sempre pronto para recebê-los; contudo, se é criticado, coloca a culpa nos subordinados<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Disponível em: [http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/cartilha\\_do\\_NUCODIS\\_DRT\\_SC.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/cartilha_do_NUCODIS_DRT_SC.pdf). Acesso em 23/04/2015.

#### 4.5.2 Como o assediador age

O assediador, através de diversas condutas, busca atingir “[...] personalidade, a dignidade, ou a integridade física e/ou psíquica de uma pessoa e a colocar em perigo seu emprego ou a deteriorar o clima de trabalho” (LEYMAMN apud ZANETTI, e-book, p.96).

“O assediador raramente age de forma individual, isto implica uma permissão de sua hierarquia, a qual tem obrigação de condenar as práticas hostis e sancionar seu autor, pois se sabe que” (ZANETTI, e-book, p. 96):

- O assediador normalmente age com mais pessoas. Elas se aliam para perseguir uma ou mais colegas de trabalho;
- A vítima raramente é uma só pessoa (vários alvos são visados) (GREBOT, 2007, p. 25, apud ZANETTI, e-book, p. 96);
- O assediador pode ser tanto homem como mulher. Ocorre que homens assediam tanto homens como mulheres e mulheres assediam mais as mulheres e menos homens;
- O assediador pode passar do assédio sexual para o assédio moral, perseguindo a vítima diante da recusa no primeiro caso (ZANETTI, e-book, p.96).

É importante prestar atenção nos dirigentes ou em qualquer pessoa da direção, pois, quando um deles é perverso, este seu comportamento acaba influenciado as pessoas em sua escala (HIRIGOYEN, 2004, p. 169, apud, ZANETTI, e-book, p. 97)<sup>28</sup>.

#### 4.6. A VÍTIMA

A vítima, geralmente, é aquela que tem várias qualidades. Tais qualidades, por sua vez, são consideradas como afronta ao perverso, que passa a julgar os valores pessoais da vítima, desvalorizando seu trabalho perante seus companheiros de serviços, pois trata-se de uma pessoa que é comprometida com trabalho. Neste ambiente hostil de cão e gato, o perverso manipula o assediado e coloca a situação a seu favor, levando a vítima a se culpar pelas agressões dirigidas a ela, dando a entender que a mesma a provocou.

---

<sup>28</sup> Disponível em: <http://robsonzanetti.com.br/wordpress/?p=98>. Acesso em 06/05/2015.

O caso específico dos pequenos paranoicos que se fazem passar por vítimas não deve mascarar a existência de vítimas reais de assédio. Os primeiros são pessoas tirânicas e inflexíveis, que entram facilmente em conflito com os que os cercam, que não aceitam a menor crítica e se sentem facilmente rejeitados. Longe de serem vítimas, são potenciais agressores, caracterizado por sua rigidez de caráter e sua incapacidade de assumir culpas. (HIRIGOYEN, 2002, P. 69).

Diante deste fato elencaremos qualidades da vítima em potencial, segundo Zanetti (e-book, p, 85).

- Tem uma personalidade forte;
- É brilhante;
- É uma pessoa bela;
- É aquela que utiliza métodos de trabalhos inovadores;
- É ativa;
- É competente;
- Que te diferentes formas de se divertir;
- É mais avantajado fisicamente;
- São normalmente com idade superior a 35 anos;
- São autônomas;
- São ambiciosas;
- Tem tendência a resistir ao autoritarismo.

“Nesse sentido, ela se torna vítima por vários motivos. Porque sua situação de trabalho incomoda demasiadamente o agressor e, porquanto é pessoa psicologicamente frágil e, em razão disso, encontra muita dificuldade em revidar as agressões”<sup>29</sup>.

“As vítimas normalmente são pessoas que confrontam os pensamentos de seu agressor uma primeira vez, assim despertam neles sua ira e passando a ser seu principal alvo. A palavra vítima remete a uma pessoa frágil que necessita de cuidados, porém muitas vezes a situação é inversa, pois a pessoa apenas se torna uma vítima do agressor por, muitas vezes, ter confrontado suas ideias, mostrando-se assim uma pessoa de ideias próprias e personalidade forte”<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/monografia-tcc-tese,assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho,33041.html>. Acesso em 30/03/2015.

<sup>30</sup> Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6606/Assedio-moral>, Acesso em 31/03/2015.

São várias qualidades que o perverso busca para completar a sua deficiência. Ele, de alguma forma, irá fazer de tudo para roubar essas características, passando a usar métodos impróprios. Geralmente, a vítima é uma pessoa que se destaca por sua capacidade e seu comprometimento no ambiente de trabalho, causando, assim, um desconforto ao seu agressor, que vê como afronta tal desenvoltura. “Tais qualidades juntas em uma única pessoa leva o agressor a usar de todos os meios legais ou não com o objetivo de reduzir-lhe a autoestima, o senso de justiça, levando a sua destruição profissional e psicológica”<sup>31</sup>.

Hirigoyen (2000) tem o entendimento de que a vítima, por ser psicologicamente frágil, sucumbe aos encantos do agressor e se deixa seduzir por ele, que a manipula e humilha até ela não aguentar mais. A vítima aceita passivamente a sedução do agressor, encontra-se atada ao seu jogo, não consegue desvencilhar-se sozinha, razão pela qual ela atua sufocando-a gradativamente<sup>32</sup>.

As formas são moldadas com o passar do tempo: recusa da comunicação direta, desqualificar a vítima, desacredita-la, isola-la, vexar e induzi-la a erro, por exemplo, são fatores que podem direcionar ao despreparo dos superiores, chefes, encarregados, entre outros. Nesse caso, eles não entenderiam nada sobre como se colocar no ambiente de trabalho, liderança e gerência, pois adquiriram esse aprendizado com pessoas desqualificadas.

#### **4.6.1 – Como a vítima se comporta**

Para Hirigoyen (2002, p. 169,170), as atitudes de tentar se esquivar servem para evitar a emergência do ato violento, sem mudar as condições que provocaram seu surgimento. [...] Se a vítima aceita tal submissão, o relacionamento instala-se de forma definitiva sobre este modelo, ficando um deles cada vez mais apagado ou deprimido, e o outro, cada vez mais dominador e seguro de seu poder".

A vítima, de início, não busca ajuda de ninguém, tentando contornar e minimizar a situação para evitar fazer alguma reclamação em desfavor do assediador. "Posteriormente os ataques vão aumentando: a vítima é desacreditada, desqualificada, as situações vexatórias e

---

<sup>31</sup> Disponível em: <http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/169.htm>. Acesso em 30/03/2015.

<sup>32</sup> Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/monografia-tcc-tese,assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho,33041.html>. Acesso em 30/03/2015.

humilhações se repetem e os efeitos das práticas hostis são cada vez mais destrutoras” (GREBOT, 2007, p. 23, apud, ZANETTI, e-book, p. 97)<sup>33</sup>.

Segundo Zanetti (p. 98) a vítima normalmente vai buscar ajuda junto aos seus familiares, amigos e médico [...]. Algumas vítimas são tão humilhadas e feridas que adotam as mais variadas atitudes. Como se auto-desqualificam e se isolam, algumas até se suicidam, o que, certamente, não é recomendável. Outras adotam uma atitude mais combativa, partindo para cima do ofensor, seja judicial como extrajudicialmente - ou seja, quando não se faz justiça pela lei, se faz fora da lei.

#### 4.6.2 – Efeitos sobre a saúde da vítima

Segundo ROBSON ZANETTI,

O assédio moral lesa e mata. A sociedade está acostumada somente a ver as lesões corporais e atentados contra a vida causados por instrumentos matáveis, ou seja, aqueles que ela consegue ver e acaba deixando de lado os “instrumentos psicológicos” que ferem e matam que são representados pelos atos abusivos e hostis. [...] A ciência prova que doenças são causadas porque o lado psicológico é afetado e sendo este afetado ocorre a somatização no corpo da vítima. (e-book, p. 103)

As vítimas de assédio moral, quando mulheres, têm reações diversas às dos homens. “Elas têm crises de choro, palpitações, tremores, insônia, depressão e diminuição da libido, por exemplo. Os homens padecem de depressão e insônia também, entretanto tendem ao alcoolismo e, principalmente, alimentam sede de vingança e ideia de suicídio”<sup>34</sup>.

Sintomas	Mulheres	Homens
	%	%
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6

<sup>33</sup> Disponível em: <http://robsonzanetti.com.br/wordpress/?p=98>. Acesso em 06/05/2015.

<sup>34</sup> Disponível em: <http://www.bancariospe.org.br/assedio/cartilha.pdf>. Acesso em 07/05/2015.

Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Tabela 1 – Consequências do Assédio Moral entre homens e mulheres<sup>35</sup>.

Vimos, então, que muitas são as causas do assédio moral e também suas consequências, pois a sociedade fecha os olhos para essas pessoas que, muitas vezes, só querem um pouco de atenção e desabafar.

## 4.7 - OUTRAS MANEIRAS DE CONSTRANGIMENTOS NO TRABALHO

### 4.7.1 - Lesão a Imagem

Imagem é o liame que une a pessoa à sua expressão externa, a qual pode ser tomada em conjunto ou separadamente, como, por exemplo: a boca, os cabelos, os olhos, todos esses elementos enquanto individualizadores da pessoa. Ao divulgar ou referir-se à imagem que determinado empregado possui, é proibido qualquer ato que resulte em lesão à honra, à reputação, ao decoro (também conhecido como “imagem moral”), à intimidade e a outros direitos da personalidade dos quais o trabalhador é titular (BITTAR, 1999, p. 90 e 93, apud, NASCIMENTO, 2011, p. 71).

O ambiente de trabalho tem que ser saudável para o desenvolvimento do labor, mas, muitas vezes, este local se torna um lugar insuportável, levando o trabalhador à submissão de certos atos imposta pelo gerente, supervisor e, em muitos casos, infelizmente, com a ciência do empregador. “De acordo com a jurisprudência trabalhista, expressões e apelidos

<sup>35</sup> BARRETO, M. Uma Jornada de Humilhações. 2000 PUC/SP apud PROJETO ASSÉDIO MORAL NA CATEGORIA BANCÁRIA: UMA EXPERIÊNCIA NO BRASIL. **Assédio moral é ilegal e imoral**. Disponível em <<http://www.bancariospe.org.br/assedio/cartilha.pdf>>, acesso em 07/05/2015.

preconceituosos, ligados ou não ao aspecto profissional, mas necessariamente depreciativos, podem caracterizar lesão à imagem, tal como ocorre nas seguintes situações” (NASCIMENTO, 2011, p. 71):

- Tratar o (a) empregado (a) por expressões que denotem preconceito racial ou em razão da origem do trabalhador:  
Ofensas verbais. Discriminação racial. Dano moral caracterizado (NASCIMENTO, 2011, p. 71).
- Chamar o empregado de burro, mentiroso, fofoqueiro, incompetente, inútil, bengala;  
(...) No caso em tela, a ação apontada pelo autor como causadora do dano moral foi o constrangimento sofrido perante os seus colegas de trabalho, em razão de ter sido ofendido pelo seu empregador por várias vezes (NASCIMENTO, 2011, p. 73).
- Chamar determinado funcionário de “cegueta”, especialmente se ele é portador de grave problema de visão;  
(...) 2. Indenização por dano moral.  
O reclamante pretende a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, em decorrência das atitudes lesivas praticadas por seus sócios (NASCIMENTO, 2011, p. 75).
- Chamar a empregada de ratazana, gata borralheira etc.:  
Assédio moral. Isolamento. Ambiente degradado. Apelidos humilhantes. Majoração da indenização por dano moral. O confinamento da empregada por meio ano num porão da instituição, local sujo, mal iluminado, isolado e impróprio para o cumprimento do contrato de trabalho, submetendo-a a gerencia, ainda, a apelidos jacosos (ratazana, gata borralheira, cinderela), ofensivos a sua dignidade, personalidade e imagem perante os colegas, afetando-a no plano moral e emocional, pelas características da discriminação e reiteração no tempo, configura assédio moral (NASCIMENTO, 2011, p.78).

Nestes julgados citados acima, temos noção do que os trabalhadores passam, muitas vezes, por não baterem metas ou por problemas físicos que levam os trabalhadores a serem motivo de chacota, no dia-a-dia do local de trabalho.

#### **4.7.2 Lesão à Honra**

Segundo Sônia Mascaro Nascimento (2011, p.83), ao contrário da intimidade e da vida privada, que dizem respeito a aspectos pessoais e ao currículo familiar e de amizades do indivíduo, a honra possui uma conotação mais pública e social.

O que se procura é resguardar a reputação da pessoa no âmbito social, ou seja, como ela é vista perante a sociedade. “A lesão à honra, que pode se configurar em um ato único, pode dar ensejo a indenização por danos morais, em situações tais como”<sup>36</sup>:

- Ser obrigado a relatar em detalhes motivos de ida à *toilette*;
- Divulgação pela empresa de planilha que controlava as idas do trabalhador à *toilette*;
- Divulgar a avaliação de desempenho negativa por meio da concessão de “prêmios”, tais como;
- Troféu abacaxi e vestir fantasia de palhação;
- Troféu Morcego;
- Troféu tartaruga;
- Troféu-mico e obrigar o empregado atravessar um ‘corredor polonês’;
- Obrigar o empregado a fazer a ‘dança na boquinha da garrafa’;
- Obrigar o empregado, usando batom, perucas e saia rodada, a desfilar perante colegas e terceiros:
- Fazer caricaturas satirizadas e enviar à residência do empregado uma caixa de lenços de papel para que ele enxugue as lágrimas pelo mau desempenho;
- Obrigar o empregado a trabalhar com matérias-primas vencidas;
- Repreender os empregados aos berros e trata-los de maneira grosseira;
- Rebaixamento funcional que não configure uma simples alteração de função (NASCIMENTO, 2011, p. 84 a 93).

São tantas as agressões sofridas no trabalho que muitos empregados, ao se socorrer na justiça, não encontram amparo na sentença devido à gravidade do problema sofrido pelo colaborador.

### 4.7.3 Lesão a Intimidade

Segundo Sônia Mascaro Nascimento (2011, p. 95), trata-se, por intimidade, o direito de resguardar das pessoas alheias aquilo que se apresenta como sentimentos e valores internos do ser humano.

A intimidade é a esfera da vida pessoal, secreta e livre de intromissão por estranhos; é o direito ao segredo pessoal ou de não ter certos aspectos íntimos de sua personalidade conhecidos por terceiros. Em respeito aos princípios constitucionais que protegem a intimidade do ser humano, o empregador deve utilizar-se de seu

---

<sup>36</sup> NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. 2º ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p.84.

poder diretivo de forma não abusiva, isto é, não deve fiscalizar de forma constrangedora [...] (NASCIMENTO, 2011, p. 95).

Assim, podemos entender que o empregador pode fiscalizar os seus empregados, mas não de forma a expor estes a constrangimentos, pois o mesmo faz para proteger o seu patrimônio. Alguns exageros na fiscalização podem levar a caracterização do assédio, como a instalação de câmeras de vigilância em lugares que prive os trabalhadores de ter certa liberdade, como o caso dos banheiros. Outro fator que dá margem para o assédio moral é o

[...] rastreamento de e-mails pessoais não pode ser feito, sob pena de violação de correspondência, constitucionalmente garantido, [...] o e-mail corporativo, concedido ao empregado como ferramenta de trabalho e mantido pelo provedor da própria empresa, pode ser fiscalizado, uma vez que o empregador pode ser responsabilizado por eventuais danos causados a terceiros [...] (NASCIMENTO 2011, p. 95, 96).

Diante deste aspecto devemos lembrar que “tal proteção fica mitigada em casos de pessoas dotadas de notoriedade e no exercício de sua atividade profissional, tais como políticos, atletas e artistas” (BITTAR apud NASCIMENTO, 2011, p.95).

#### 4.8 - ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual<sup>37</sup>.

Segundo o conceito de SÔNIA MASCARO NASCIMENTO:

---

<sup>37</sup> **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: MTE, ASCOM, 2009, p. 30. Disponível em: <http://www.eln.gov.br/opencms/export/sites/eletronorte/ouvidoria/assedioMoral.pdf>, acesso em 25/05/2015.

É toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, causando constrangimento à intimidade do assediado. O assédio sexual é ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual. Enfim, o assédio sexual “é o apelido de favores sexuais pelo superior hierárquico ou sócio da empresa, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, tais como a perda do emprego ou benefícios” ( LIPPMAN apud NASCIMENTO, 2011, p. 106).

Este tipo acontece exclusivamente para a obtenção de favores sexuais que sempre vêm acompanhados de uma contra prestação por parte do assediador ou, também, em caso de negativa por parte da vítima, essa passa a sofrer com ataques que põem em risco o trabalho. Tal conduta não ocorre tão comumente aos homens quanto ocorre com as mulheres no ambiente de trabalho.

#### **4.8.1 Diferenças entre assédio moral de assédio sexual**

Segundo Zanetti (e-book, p. 50,51), o assédio moral não se confunde com o assédio sexual. Assim pode-se verificar exemplificadamente:

- No assédio moral, a regra é a existência da realização de práticas hostis de forma reiterada, enquanto que no assédio sexual a realização de um único ato poderá o caracterizar;
- O comportamento do assediador no assédio sexual tem finalidade libidinosa, enquanto no assédio moral não;
- Normalmente não existe a necessidade de frequência no assédio sexual enquanto que no assédio moral sim;
- Não existe necessidade de duração no assédio sexual, um ato pode ser suficiente para sua caracterização enquanto que no assédio moral existe;
- O assédio sexual visa uma aproximação entre as pessoas enquanto que no assédio moral, normalmente, o afastamento.

#### **4.8.2 Condutas Penais**

A doutrina destaca dois conceitos básicos de assédio sexual: a chantagem e a intimidação.

Chantagem: é o tipo criminal previsto pela Lei nº 10.224/2001.

O primeiro deles, chamado de assédio sexual por chantagem, ocorre quando o agressor vale-se de sua posição hierárquica superior e comete verdadeiro abuso de autoridade ao exigir favor sexual sob ameaça de perda de benefícios. Quando esse tipo de assédio é praticado na relação de emprego, a coação resulta da possibilidade da vítima perder o emprego (NASCIMENTO, 2011. p. 124,125).

#### Intimidação:

A segunda hipótese de assédio sexual, chamada por assédio por intimidação, ocorre quando se verifica a prática de incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou qualquer manifestação dessa mesma índole, verbal ou física, cujo efeito é prejudicar a atuação da vítima, por criar uma situação que lhe é hostil. A casuística dessa modalidade de assédio sexual é ampla e abrange abuso verbal, comentários sexistas sobre a aparência física do empregado; frases ofensivas ou de duplo sentido: alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas; perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador; além de insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas (NASCIMENTO, 2011. p. 124,125).

Ambos são tipificados na Lei nº 10, 224 de maio 2001, (código penal) em seu título VI *Dos crimes contra a dignidade sexual*:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.  
Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)<sup>38</sup>.

“Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada em delito de menor potencial ofensivo, ou seja, crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor”, conforme o art. 146 do Código Penal<sup>39</sup>.

Na percuente observação de Luiza Nagib Eluf,

<sup>38</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em 25/05/2015.

<sup>39</sup> **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: MTE, ASCOM, 2009, p. 34. Disponível em: <http://www.eln.gov.br/opencms/export/sites/eletronorte/ouvidoria/assedioMoral.pdf>, acesso em 25/05/2015.

importância da incriminação do assédio é reconhecida em todo mundo civilizado. Trata-se de medida que pode evitar mal maior; muitos crimes de caráter sexual começam com o assédio e terminam com estupro. A punição do agente, portanto, deve ocorrer antes do agravamento da situação (1999, p. 128, apud, NASCIMENTO, 2011, p. 113).

A Constituição Federal traz, em alguns artigos, fundamentos que servem de base no combate ao assédio moral;

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

No *Caput* do referido artigo temos uma dimensão dos direitos que envolvem a presente questão.

(...)

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

Art. 7º Constituição Federal;

(...)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil <sup>40</sup>.

Aqui, talvez, tenhamos a maior problema encontrado pelas mulheres na hora de buscar trabalho, visto que tais direitos acabam sendo feridos quando postos em relação aos homens.

## 4.9- MEDIDAS DE PREVENÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL

### 4.9.1. Medidas de prevenção a serem tomadas pela empresa

---

<sup>40</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 25/05/2015.

- Formação e informação dos trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral. Treinamento dos agentes em técnicas de administração.
  - Participação efetiva dos trabalhadores na vida da empresa. Aumento da autonomia dos trabalhadores.
  - Definição de tarefas e funções e das condições de trabalho.
  - Declaração expressa da empresa de que não tolera condutas que constituam abuso de poder.
  - Planificação e desempenho das relações sociais na empresa.
  - Incentivo às boas relações de trabalho: evitar clima laboral tenso.
  - Avaliação de riscos psicossociais existentes na empresa.
- (NASCIMENTO, 2011, p. 143, 144).

#### 4.9.2 Medidas a serem tomadas pelo assediado

- Nunca se calar caso suspeite de que se está sofrendo uma possível situação de assédio. Ninguém é obrigado a suportar abusos e injúrias e assédios de qualquer tipo.
- É necessário solicitar o tema. Não se deve tentar solucionar o problema e lutar sozinha contra ele. Tal atitude, além de causar problemas de saúde, pode dar a impressão e ser a própria vítima o problema. Deve-se reagir rapidamente e comunicar a situação a colegas de trabalho de confiança e a eventual comitê encarregado da prevenção de riscos ocupacionais. A intervenção da empresa deve ser solicitada.
- Devem-se afastar pensamentos de desvalorização e evitar sentir-se culpado pela prática do assédio, ou de ser o motivo deste. Se necessário, pode-se buscar apoio psicológico e aprender técnicas de enfrentamento e de relaxamento a fim de abordar o problema com mais força e sem comprometer a saúde. É necessário considerar a possibilidade de contatar as associações de vítimas para receber apoio emocional, assessoramento legal e/ou ajuda psicológica.
- Eventualmente, pode-se apresentar uma denúncia à Delegacia Regional do Trabalho (DRT), ao Ministério Público do Trabalho (MPT) ou ajuizar demanda perante a justiça do trabalho (NASCIMENTO, 2011, p. 144).

#### 4.10 - COMO SE PROVA O ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é mais difícil de ser provado, pois diversos fatores contribuem para essa dificuldade. “Os atos que caracterizam o assédio sexual, de modo geral, são praticados secretamente, dificultando sobremaneira a prova direta e objetiva pela vítima. Muitas vezes

esses atos são apenas de conhecimento da vítima e do agressor” (NASCIMENTO, 2011.p.126).

Para a Ministra Cristina Peduzzi: “A vítima pode gravar uma ligação telefônica, mas não pode fazer escuta telefônica, isso é prova ilícita (colocar dispositivo para obter cópia de uma conversa de terceiros). Mas se receber um telefonema do agressor e o gravar, isso serve como prova, não é prova ilícita”<sup>41</sup>.

No entender de Vicente Greco Filho, “a prova é todo elemento que pode levar o conhecimento de um fato a alguém (...) A finalidade da prova é o convencimento do juiz, que é seu destinatário (...) não se busca a certeza absoluta, a qual, alias é impossível , mas a certeza relativa suficiente na convicção do magistrado” (NASCIMENTO, 2011,p. 178).

Segundo a Ministra Cristina Peduzzi, construir provas no assédio moral é mais fácil pelas ações reiteradas, geralmente, aplicadas sobre mulheres. “Atinge uma esfera exclusivamente moral, psíquica, e, embora seja difícil ser provado, como é uma repetição de atos praticados no ambiente de trabalho, eu diria, é muito simples qualquer colega poder comprová-lo”<sup>42</sup>.

Portanto, a vítima encontra uma dificuldade maior de se provar o assédio sexual em relação ao assédio moral, “bem como o fato de que este, via de regra, é praticado na ausência de testemunhas, o que reforça a impossibilidade de comprovação do dano e prejuízo sofridos pelo assediado” (NASCIMENTO, 2011.p. 187).

---

<sup>41</sup> Disponível em: [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-moral](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-moral). Acesso em 26/05/2015.

<sup>42</sup> Disponível em: [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-moral](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-moral). Acesso em 26/05/2015.

## 5. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Neste capítulo trataremos do conceito de dignidade da pessoa humana com foco no viés tomado após as duas Grandes Guerras, através dos valores que foram fixados na sociedade contemporânea.

Desse modo, para uma melhor compreensão de tal conceito, aludiremos, inicialmente, à definição de dignidade, que, segundo o dicionário da Língua Portuguesa Houass, expressa a “qualidade moral que infunde respeito, consciência do próprio valor, honra, autoridade, nobreza, qualidade do que é grande, nobre, elevado” (HOUASS, 2001, p. 1.040, apud, Corrêa, 2008, p. 21).

Entretanto, no século XX, a humanidade encontrou-se degradada com os acontecimentos nos quais seus governantes perderam completamente o respeito pela pessoa humana, como, por exemplo, as duas Grandes Guerras. Com o desfecho da Segunda Guerra Mundial e como forma de resposta ao ocorrido pelas atrocidades que dizimou milhões de vidas, a ONU – Organização das Nações Unidas foi,

Uma das pioneiras --- e certamente a mais importante, por seu impacto cultural--- referência ao principio consta da Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 10.12.1948, aprovada pela Assembleia Geral da ONU, em Paris. Ali se fala da dignidade da pessoa humana “como base da liberdade, da justiça e da paz” (VALDÉZ, p.149, apud, DELGADO, 2004, p.163).

Assim, o respeito devido à pessoa humana e a sua dignidade deve colocá-la ao abrigo de tratamentos desumanos ou degradantes. O Estado deve dispor de meios que assegurem o bem estar de seus cidadãos e os meios de subsistência necessários <sup>43</sup>.

No Brasil, assim como em outras partes do mundo, nem sempre a dignidade da pessoa humana foi respeitada, visto que durante o Regime Militar que perdurou entre 1964 e 1985, as

---

<sup>43</sup> Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-constituicao-federal-de-1988-o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-e-a-redefinicao-dos-institutos-de-dir,51072.html>. Acesso em 29/06/2015.

perseguições, o desrespeito e a violência, aplicadas aos que discordavam do regime dominante, culminaram em um grande número de mortos e desaparecidos. Foi com o processo de Redemocratização e com a promulgação da Constituição Federal Brasileira, em 1988, que a dignidade da pessoa humana foi colocada como seu valor fundamental. Vejamos que a mesma reconhece o princípio da dignidade da pessoa humana em seu artigo primeiro, inciso III:

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 fundamentos:  
I - a soberania;  
II - a cidadania;  
III - a dignidade da pessoa humana;  
[...]

Segundo Sarlet (2010, p.75),

[...] quando o Constituinte Originário consagrou expressamente o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito do Brasil, objetivou fundamentar o sentido, a finalidade e a justificação do exercício do poder estatal e do próprio Estado em si. Além desse designo, objetivou também reconhecer que o Estado existe em função da pessoa, e não o contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal [...] <sup>44</sup>.

Para completar o entendimento acima, apoiaremos o criador desta linha de pensamento, que é base dos estados democráticos. Kant sustenta que “Homem, é, duma maneira geral, todo o ser racional, existente como um fim a si mesmo, não simplesmente como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade” (KANT, p.134-35, apud, SARLET, 2015 p.102).

Ainda, segundo aponta Paulo Luiz Netto Lobo,

---

<sup>44</sup> Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/23382/a-interpretacao-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-no-atual-contexto-da-constituicao-brasileira>. Acesso em: 29/06/2015.

[...] dignidade é tudo que não tem preço, segundo conhecida e sempre atual formulação de Immanuel Kant que procurou distinguir aquilo que tem preço, seja pecuniário seja estimativo, do que é dotado de dignidade, a saber, do que é inestimável, do que é indisponível, do que não pode ser objeto de troca”. Diz ele: “no reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quanto uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra equivalente; mas quando um coisa está acima de todo o preço, e portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade[...] (2002, p. 354 apud, Corrêa, 2008, p. 22).

Neste sentido, Ingo W. Sarlet afirma que “não há como negar que os direitos à vida, bem como os direitos de liberdade e de igualdade correspondem diretamente às exigências mais elementares da dignidade da pessoa humana” (SARLET, 2001, p. 83-122, 94-99, apud, MARTINS, 2015, p.44).

O Estado tem que se empenhar em erradicar preconceitos derivados de raça, cor, idade, religião e sexo que ainda se encontram nas entranhas da sociedade nos dias atuais, bem como proporcionar meios para que as pessoas alcancem sua dignidade, pois “o grande valor da dignidade é que ela não tem preço ou equivalente. No mundo axiológico não se qualificam valores, eles constituem pontos referenciais para os seres humanos se conduzirem no plano da existência – seja no mundo físico ou no interior” (Corrêa, 2008, p.26).

Por essa razão, é inadmissível conceber ordenamento jurídico que não adote como norma fundamental o princípio da dignidade da pessoa. Afinal, toda ordem normativa é destinada à organização da vida social, com o propósito de assegurar aos seus cidadãos uma vida pautada por respeito aos valores de seus semelhantes (Corrêa, 2008, p.26).

Destarte, dignidade é intrínseca ao ser humano, pois é uma condição que o qualifica, diferenciando-o dos demais seres que integram o convívio da pessoa humana. Esses seres, porém, podem sofrer valoração ou até ser substituídos por outros equivalentes.

Para Leonardo de Gênova,

A Constituição Federal brasileira de 1988 não só acolheu o princípio da dignidade da pessoa humana como preceito fundamental, [...] bem como inseriu no seu texto os direitos sociais, pois esses direitos precisavam de uma tutela mais específica, tendo em vista a sua vulnerabilidade diante do poder econômico (2009, p.71).

Diante desta proteção conferida pela nossa Constituição, o Estado deve empenhar-se em um dos pontos mais fortes dos direitos sociais (dentre outros também de suma importância), que é o trabalho, este que dignifica o homem na sociedade.

Respeitar a dignidade da pessoa humana deve ser uma tônica das relações de trabalho, o Direito deve atuar de forma dinâmica, inovando e transformando, porque o trabalho torna o homem mais digno ao possibilitar-lhe o pleno desenvolvimento de sua personalidade, de onde resulta sua valorização como pessoa humana <sup>45</sup>.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, além da proteção à dignidade, também traz, em seu artigo 23.1, que “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” <sup>46</sup> no qual a Constituição Brasileira também confere proteção.

A Constituição Federal de 1988, por seu turno, elevou a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental, de forma que constitui uma garantia fundamental, protegendo os direitos inerentes à pessoa humana, não havendo dúvida de que o trabalho é um direito fundamental do trabalhador, bem como a defesa dos direitos da personalidade do empregado, além de ser um direito social nos termos do art. 6º, como bem anota ALKIMIN (2010) <sup>47</sup>.

A Constituição Federal, em seu artigo 193, [...] “tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais” <sup>48</sup>. Ou seja, o trabalho seria uma forma da pessoa humana alcançar aquilo que ela mais almeja, pois seus rendimentos garantem sua manutenção e de sua família, bem como outros confortos.

---

<sup>45</sup> Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5649/O-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>. Acesso em 29/05/2015.

<sup>46</sup> Disponível em: <http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>. Acesso em 08/07/2015.

<sup>47</sup> Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/ass%C3%A9dio-moral-uma-afronta-ao-princ%C3%ADpio-da-dignidade-da-pessoa-humana>. Acesso em 08/07/2015.

<sup>48</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 08/07/2015.

Assim, o assédio moral é uma violação grave ao princípio da Dignidade da Pessoa Humana, pois estes atos reiterados que o trabalhador sofre durante o labor jamais deveriam acontecer. Esta insistência destrói aos poucos o trabalhador que não percebe o seu definhamento e quando percebe já é tarde. “Portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas...” (HIRIGOYEM, p. 16, apud, MARTINS, 2015, p. 13).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho procurou demonstrar como o assédio moral atinge os trabalhadores, tornando-se um problema social que afeta milhões de colaboradores no Brasil e no Mundo.

Para tanto, apresentamos um histórico dos estudos sobre o Assédio Moral, que, inicialmente, começou na área da medicina e psicologia, surgindo na área do Direito a partir de 1990, através dos estudos da Dr<sup>a</sup> Marie-France Hirigoyen. Através destes estudos, pudemos perceber que tal prática ocorre desde os primórdios da humanidade nas suas mais diferentes formas, não tendo surgido com as sociedades ocidentais industrializadas como se pensava.

Devido essa frequência com que o Assédio Moral ocorre, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizou diversas pesquisas com o intuito de mapear os vários tipos de agressões sofridas no ambiente de trabalho, e apesar de não possuir nenhuma convenção específica sobre Assédio Moral, às convenções Nº 111, 143 e 155 defendem a igualdade de tratamento, a não discriminação no emprego, a segurança, o respeito e a saúde do trabalhador, como nos mostrou os estudos de Sergio Pinto Martins (2015). Diante dessa preocupação com o bem estar do trabalhador, países como Noruega, Suécia, Itália, França, Portugal e Espanha, possuem leis que defendem os trabalhadores do Assédio Moral.

No Brasil, diferentemente dos países citados acima, não possuímos leis específicas para o Assédio Moral no âmbito federal, principalmente no que se refere ao setor privado, mesmo com a apresentação de vários projetos de lei. Todavia, os trabalhadores não se encontram desamparados, pois encontram respaldo na Constituição Federal e o Código Civil.

Em alguns Estados, como São Paulo, Rio de Janeiro, Mato Grosso, Rio Grande do Sul e alguns Municípios espalhados pelo país, a preocupação com os problemas gerados pelo Assédio Moral levou à criação de leis específicas para cuidar de tal assunto com sua devida acuidade.

Também mostramos que o Assédio Moral se desenvolve de várias formas e que, algumas vezes, a pessoa assediada pode, até mesmo, não perceber tal situação, e, quando se dá conta, já está envolvida que não sabe como sair ou se defender das agressões, desenvolvendo, assim, problemas de saúde decorridos de tal situação.

Desse modo, o Assédio Moral acaba causando problemas muito sérios aos indivíduos que sofrem tal agressão, principalmente porque essa conjuntura afeta de modo profundo sua dignidade, bem maior de todo indivíduo, como nos mostrou Immanuel Kant<sup>49</sup>. Além disso, também pode afetar seu psicológico, sua personalidade e até mesmo sua integridade física, já que tal agressão é caracterizada por atitudes agressivas ao trabalhador em seu ambiente de trabalho, seja essas atitudes individuais ou coletivas. Na sua forma individual, podemos perceber que ocorre de varias formas diferentes: o assédio vertical descendente, assédio moral horizontal e assédio moral ascendente.

Destarte, podemos perceber, durante todo o trabalho, que os prejuízos causados ao trabalhador que sofre com o Assédio Moral são imensos, e é devido a essa situação que se é indispensável a criação de Leis Federais que tratem diretamente deste assunto no país, pois somente assim conseguiremos diminuir sua incidência no ambiente de trabalho, fazendo com que o trabalhador não seja mais refém de tiranos que abusam de sua posição dentro das empresas.

---

<sup>49</sup> Mais sobre o assunto em: < <http://jus.com.br/artigos/23382/a-interpretacao-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-no-atual-contexto-da-constituicao-brasileira/2#ixzz3gFMIdAlp>> acesso em 18/07/2015.

## REFERÊNCIAS

### LIVROS

CORRÊA, Elídia Ap. Andrade. GIACOIA, Gilberto. CONRADO, Marcelo. (coords). **Biodireito e dignidade da pessoa humana**: diálogo entre a Ciência e o Direito. 1.ed.(ano 2006), 3ªtir. Curitiba: Juruá, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTR, 2004.

GÊNOVA, Leonardo de. **O princípio da proteção no século XXI**: os novos desafios do trabalhador brasileiro. São Paulo: LTR, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. E-book, s/d. Disponível em <<http://robsonzanetti.com.br/wordpress/?p=98>>, acesso em 25/02/2015.

### ELETRÔNICOS

ALMEIDA, Natália Droichi de. **Assédio Moral**. 2007. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/6606/Assedio-moral>>, acesso em 31/03/2015.

**Âmbito Estadual – Leis aprovadas** – Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique21>>, acesso em 16/03/2015.

**Âmbito Municipal – Leis aprovadas.** Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique20>>, acesso em 16/03/2015.

**Assédio moral e sexual no trabalho.** Brasília: MTE, ASCOM, 2009, p. 30. Disponível em: <http://www.eln.gov.br/opencms/export/sites/eletronorte/ouvidoria/assedioMoral.pdf>>, acesso em 25/05/2015.

AZEREDO, Amanda H. Guedes. RENAULT, Luiz O. Linhares. **O princípio da dignidade da pessoa humana como base para a diminuição do assédio moral nas relações de emprego.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região, Belo Horizonte, v.49, n.79, p.201-211, jan./jun.2009. Disponível em [http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_79/amanda\\_azeredo\\_luiz\\_otavio\\_Renault.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79/amanda_azeredo_luiz_otavio_Renault.pdf)>, acesso em 25/03/2015.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado . In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6668](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668)>, acesso em 31/03/2015

CARAZZA, Lucileyma Rocha Louzada. **O assédio moral na legislação e na doutrina estrangeira.** Disponível em <http://lucileyma.blogspot.com.br/2011/05/capitulo-10-o-assedio-moral-na.html>>, acesso em 16/03/2015.

**CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.** Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>, acesso em 16/03/2015.

**Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em <http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>>, acesso em 08/07/2015.

**DECRETO-LEI No 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940. – CÓDIGO PENAL.** Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del2848compilado.htm)>, acesso em 25/05/2015.

**História do assédio moral.** Disponível em: <https://sites.google.com/site/bastadeassediomoral/historia-do-assedio-moral>>, acesso em 16/03/2015.

LEAL, Marcela Nunes. **Assédio Moral: uma afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana.** Disponível em <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/ass%C3%A9dio-moral-uma-afronta-ao-princ%C3%ADpio-da-dignidade-da-pessoa-humana>>, acesso em 08/07/2015.

**LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990.** Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm)>, acesso em 25/03/2015.

**LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>, acesso em 16/03/2015.

**Lei veda empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES a empresas que tenham prática de assédio moral.** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article450>>, acesso em 16/03/2015.

LEMISZ, Ivone Ballao. **O princípio da dignidade da pessoa humana.** 25/03/2010. Disponível em <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5649/O-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>>, acesso em 29/05/2015.

MACEDO, Camila Gonçalves de. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 15 ago. 2011. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=1055.33041&seo=1>>. Acesso em 30/03/2015.

MARREIRO, Cecília Lôbo. **Princípio da dignidade da pessoa humana e Constituição.** *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 18, n. 3476, 6 jan. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23382/a-interpretacao-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-no-atual-contexto-da-constituicao-brasileira>>, acesso em 29/06/2015.

**Ministra Cristina Peduzzi fala sobre assédio sexual e assédio moral.** Disponível em <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/ministra-cristinapeduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-moral](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/ministra-cristinapeduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-moral)>, acesso em 26/05/2015.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. In: *Justiça do Trabalho* nº 243, p. 58. Disponível em <<http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/169.htm>>, acesso em 30/03/2015.

OLIVEIRA, Raniery Monteiro de. **A origem do assédio moral.** Disponível em: <<http://mentesatentas.blogspot.com.br/2014/01/a-origem-do-assedio-moral.html>>, acesso em 11/03/2015.

PASSOS, Mauro. **PROJETO DE LEI Nº 2.369, DE 2003** (Apensados PL nº 2.593, de 2003, e PL nº 4.593, de 2009). Disponível em <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/672167.pdf>>, acesso em 15/07/2015.

PESSANHA, Patrícia Oliveira Lima. Assédio Moral: consequências e formas de prevenção no ambiente empresarial. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XII, n. 71, dez 2009. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7012](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7012)>, acesso em 30/03/2015.

PROJETO ASSÉDIO MORAL NA CATEGORIA BANCÁRIA: UMA EXPERIÊNCIA NO BRASIL. **Assédio moral é ilegal e imoral.** Disponível em <<http://www.bancariospe.org.br/assedio/cartilha.pdf>>, acesso em 07/05/2015.

SARTURI, Claudia Adriele. A Constituição Federal de 1988, o princípio da dignidade da pessoa humana e a redefinição dos institutos de direito privado. **Conteúdo Jurídico**. Brasília-DF: 01 dez. 2014. Disponível em <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.51072&seo=1>>, acesso em 29/06/2015.

VADASCA, Ana Teresa. **Assédio moral: personalidade do agressor.** Disponível em <<http://www.assediomoralonline.com/?load=infoMenus&id=11>>, acesso em 20/04/2015.

ZIMMERMANN, Silvia Maria. SANTOS, Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos. LIMA, Wilma Coral Mendes de. (orgs). **Assédio moral no local de trabalho.** Disponível em: <[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/cartilha\\_do\\_NUCODIS\\_DRT\\_SC.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/cartilha_do_NUCODIS_DRT_SC.pdf)>, acesso em 23/04/2015.