

**ALIPIO FRANCISCO DA SILVA**

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**  
**PUBLICO MUNICIPAL**

**Bacharel em Direito**

**FEMA-FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS**  
**ASSIS**  
**2013**

**ALIPIO FRANCISCO DA SILVA**

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**  
**PUBLICO MUNICIPAL**

**Monografia apresentada ao Departamento do Curso de Direito do IMESA (Instituto Municipal de Ensino Superior), como requisito para conclusão de curso de Bacharel em Direito, sob Orientação específica do Professor Ricardo fracasso Orientador Geral do Professor Dr. Rubens Galdino da Silva.**

**IMESA/FEMA**

**ASSIS**

**2013**

## Folha de Aprovação

Assis, 24 de Agosto de 2013

Assinatura

Orientador: Prof. Ricardo Fracasso.

Examinador: \_\_\_\_\_

Examinador: \_\_\_\_\_

## Pensamento

“Eu sou condenado a existir para sempre para além da minha essência, para além dos meus móveis e dos motivos do meu ato: eu estou condenado a ser livre. Isto significa que não se poderia encontrar outros limites à minha liberdade além dela mesma, ou, se preferirmos, nós não somos livres para deixarmos de ser livres”

( SARTRE, Jean-Paul. )

## Folha de Aprovação

Assis, 24 de Agosto de 2013

Assinatura

Orientador: Prof. Ricardo Fracasso.

Examinador: \_\_\_\_\_

Examinador: \_\_\_\_\_

## **Dedicatória**

Para aqueles que mais amei e amo nessa vida , meus pais Antonio e Maria Aparecida , pelo amor eterno e carinho sem limites, a minha querida esposa Marcia que sempre esteve ao meu lado nas horas boas e nas ruins, aos meus irmãos , que de uma forma ou de outra sempre torceram para que eu continuasse minha trajetória , aos meus 2 filhos Alípio jr e João Vitor, jóias na nossa vida , dedico este trabalho pela força e amor que sempre de todos recebi de forma incondicional

## **Agradecimentos**

A Deus, eterno juiz , luz no final do túnel , a toda minha família que de uma forma ou de outra tornaram esse momento possível, aos meus amados pais, ao amigo Fritz Ziegler pelas palavras de conforto e sabedoria sempre disponíveis nas horas de escuridão . aos meus professores que tive o prazer de conviver em especial o professor Doutor Ricardo Fracasso, aos amigos da faculdade , saudades de todos.

## Sumário

Resumo	09
Abstract .....	11
Introdução .....	13
Breve histórico sobre assédio moral no Brasil e no mundo	15
1.2 Conceito de Assédio Moral	16
1.3 Consequências do assédio moral na saúde	18
1.4 o assédio moral em evidencia nas instituições publicas	20
II - A vitima do assédio moral no ambiente de trabalho Publico	20
2.1 o assediador agressor	22
2,2 o perfil do agressor	23
2.3 O assédio moral na linha vertical e horizontal	25
2.4 O perfil da vitima no ambiente de trabalho publico	25
2.5 Dos meios perversos utilizados pelo agressor contra a vitima	26
2.6 das seis fases do assédio moral	28
III O assédio ambiente da administração publica	29
3.1 Das técnicas para pratica de assédio moral no amb. publico	32
3.2 O agressor visa desqualificar a sua vitima	33
3.3 o agressor determina o isolamento da vitima	34
3.4 o agressor passa a desacreditar a vitima no trabalho	34
IV Assédio moral status de doença profissional	35
V -A violação da dignidade da pessoa humana	35
VI - A possibilidade de reparação por danos morais decorrentes da Pratica de assédio moral	38
Conclusão	40
Referencias	41

## RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho é crime contra a honra da(s) pessoa(s) , é um abuso de poder de quem o faz, e já é considerada por muitos estudiosos sobre o assunto uma doença profissional que pode incapacitar um profissional permanentemente e em certos níveis , pode levá-lo até ao suicídio.

Portanto, um mal que toda a sociedade deve coibir pois afeta a dignidade da pessoa humana.

O ambiente publico municipal é campo fértil para as praticas de assédio moral pretendemos demonstrar quais as técnicas utilizadas pelo (s) agressor (es) contra a (s) vitima(s) processo sutilmente destrutivo , que passa despercebido e por isso de difícil solução imediata.

A solução esta em novas medidas de ordem jurídica trabalhista que andam na pauta de discussão nas casas de leis do congresso nacional.

É preciso que toda a sociedade organizada, deseje por o fim nesse mal invisível, praticados por pessoas com certo poder de mando sobre as suas vitimas ,e que na verdade revela uma mente doentia que se aproveita das fragilidades de outras pessoas para induzi-las ao sofrimento, a perda da sua auto-estima. Esse mal esta presente em todos os seguimentos da sociedade, e por isso, deve ser visto com mais atenção pelos nossos legisladores.

Não existe hoje em dia nenhuma célula social, que esteja isenta desse tipo de comportamento sorrateiro, covarde, sem compaixão, destrutivo.

Em todas classes sociais, seja dos bancários, médicos, engenheiros, advogados, policiais , professores, funcionalismo publico, governos

municipais, estaduais e federal, enfim em todos os lugares , se tem notícia da existência do assédio moral.

Os malefícios provocados por esse tipo de comportamento hoje em dia, ganham cada vez mais espaços da mídia escrita, falada dos noticiários nacionais e internacionais como alerta, de que precisamos eliminar do nosso meio social , esse mal.

A interpretação correta dos efeitos colaterais desse tipo de comportamento, direcionara os nossos legisladores para a criação de mecanismos jurídicos capazes de inibir de uma vez por todas esse mal que causa prejuízos morais e econômicos a toda a sociedade.

Palavra chave- assédio moral –honra – dignidade-

## ABSTRACT

The moral harassment in the workplace is a crime against honor (s) of person (s), is an abuse of power of those who do, and it is considered by many scholars on the subject an occupational disease that can permanently disable a professional and at certain levels, it can take up to suicide.

Therefore, an evil that the whole society should restrain

The municipal public environment is fertile ground for moral harassment practices which aim to demonstrate the techniques used by (s) offender (ES) against (s) victim (s) subtly destructive process that goes unnoticed and therefore difficult to solve immediate

The solution in this new labor law measures that go npauta mailing houses of congress national laws. It is necessary that every organized society, wish to end this invisible evil committed by people with some power of control over their victims, and that in fact reveals a sick mind that takes advantage of the weaknesses of others to induce them to suffering, the loss of self-esteem.

This evil is present in all segments of society, and therefore should be viewed with more attention by our legislators.

There is today no social cell, which is free of such behavior sneaky, cowardly, ruthless, destructive.

In all social classes, it is the bank, doctors, engineers, lawyers, policemen, teachers, civil public, municipal, state and federal, in short everywhere, has news of the existence of moral harassment.

The harm caused by this type of behavior today are increasingly gaining media spaces written, spoken of national and international news as a warning, we need to eliminate from our social environment, this evil.

The correct interpretation of the side effects of this type of behavior, directs our

legislators to create legal mechanisms capable of inhibiting once and for all this evil that causes moral and economic damage to the whole society.

Keys password – moral harassment – honor – dignity

## INTRODUÇÃO

Este trabalho propõe analisar as práticas de assédio moral no ambiente de trabalho público municipal. O problema principal é identificar os instrumentos aplicados nas práticas de assédio, sem que os mesmos necessariamente deixem rastros que possam instruir as provas numa ação de dano moral

há brechas ou lacunas na legislação atual que podem ser trabalhadas a fim de diminuir os espaços de manobra dos chefes na prática do assédio moral. A possível reparação por danos morais resultante de ato lesivo à honra e à boa fama do empregado, está descrita no artigo 482 da CLT.

mas na realidade o que ocorre hoje em dia, é que no ambiente público municipal impera a lei do silêncio, funcionários com medo de represálias, ou ainda perder regalias, não se solidarizam com os colegas vítimas de assédio. E o que é pior, na maioria dos casos eles participam diretamente da agressão, se aliando com o chefe do poder em troca de regalias disponibilizadas somente aqueles que jogam no time.

É um círculo vicioso que parece nunca acabar, e nesse ambiente é poucas as chances de uma pessoa sozinha poder enfrentar tamanho assédio. Diante dessa constatação, a vítima ao longo do tempo, sente-se inferiorizada, insegura e com medo de que as coisas fiquem cada vez mais, pior para ela, assim, acabam contribuindo para o aumento de tal fenômeno.

E por essa razão, muitos assediados debilitados na forma de agir e pensar racionalmente, não procuram as portas da justiça, porque no fundo acreditam que a justiça também está a favor do chefe do poder.

Essa visão é possível, se considerarmos que até pouco tempo atrás vivíamos num regime de ditadura militar, cuja época ficou muito evidente que as pessoas não possuíam direito a voz, e quando alguns corajosos o faziam, eram silenciadas as vezes, com a própria morte.

Esse resquício de terror e medo, e da violência contra a dignidade da pessoa humana ainda vive nas mentes, e no subconscientes dos empregados e dos agressores em nosso país.

Uma fruto podre, pode comprometer toda a árvore, diz a bíblia sagrada. Pois bem uma lembrança desse tipo de época, fazem-nos sentir o medo das perseguições brutais. Tanto é verdade, que muitos descreem da justiça no nosso país, acreditam que ela está a serviço do poder que corrompe pessoas e instituições..

Escândalos envolvendo diversas autoridades, e a certeza de impunidade estão na mídia diariamente, autoridades essas que o funcionalismo público é obrigado a respeitar mesmo sabendo que se trata de um corrupto maligno da lei e dos costumes da nossa sociedade

O nosso trabalho não tem a intenção de esgotar esse assunto, mas na medida do possível tentaremos descrever as formas manipuladoras e sutis de cometer esse crime contra a dignidade da pessoa. e, ainda, quem sabe ajudar as vítimas a superarem os seus medos e procurarem a justiça a correta solução.

## 1. Breve histórico sobre o Assédio moral

1984 Dr. Heinz Leymann - medico do trabalho sueco realizou as primeiras pesquisas na área da psicologia e psiquiatria , e dava is primeiros passos na descoberta desse mal.

1996 OIT organização Internacional do Trabalho , já se preocupava com a existência da violência moral contra o trabalhador

1998 a Dra. Marie France Hirigoyen ,psiquiatra lança o livro Assédio Moral a violência perversa no cotidiano , pioneira no assunto

2000 OIT e o Fundo Europeu para a melhoria das condições de trabalho , reconheceram que a violência moral é um problema internacional

2000 no Brasil, A universidade Católica de São Paulo , Divulga uma dissertação de mestrado “uma jornada de humilhações “

2001 No Brasil , a primeira lei a tratar desse assunto foi criada no município de Iracenópolis no interior de são Paulo

2001 é lançado o livro “ mal estar no trabalho “ também de autoria da Dra. Marie France Hirigoyen , fundamentando que o assédio moral é abuso de poder, e manipulação perversa, constituindo-se como fatores que levam as vitimas a padecerem de doenças psicológicas

2001 PLFederal nº 4.742/2001 pretende introduzir o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho; o projeto de Lei Federal nº 4.591/2001, atualmente arquivado, dispunha sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus

2001 PL 4591/2001 acrescenta ao artigo 117 do regime jurídico Únicolei 8112/90 ( o estatuto dos servidores federais)

2002IV encontro interamericano do direto do trabalho e seguridade social realizado em cuba “ reflexões dobre o assédio moral no trabalho”

2002 lei 3.921 de 23/8/2002 RJ Lei contra assédio moral do Estado do Rio de Janeiro ( primeira lei estadual sobre tema);

2002 Projeto de lei contra assédio moral do Estado de São Paulo (aprovada em 13.09.2002 pela Assembléia Legislativa e vetada em 08.11.2002 pelo Governador do Estado);

## 1.2- AssédioMoral , conceito

Os termos ao redor do mundo que definem o que seja assédio moral são ; ,murahachibu que significa(ostrascimo social) no Japão , bullying( tiranizar,psicoterror no trabalho) na Inglaterra ,harcelement moral na França,, moobing ( molestar ) nos estados unidos

O termo assédiomoral , notabilizou-se a partir de estudos de um profissional da área de psicologia do Trabalho sueco o Dr Heinz Leymann , na década de 80 , chamando-o de psicoterrorsegundo o qual , “a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um individuo que apresenta , como reação, um quadro de miséria física , psicológica e social duradoura, acrescentando ainda que é uma conduta abusiva (gestos, palavras , comportamentos, atitudes ,...) que atente por sua repetição ou sistematização , contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa pondo em perigo sua posição de trabalho ou deteriorando o ambiente de trabalho” (moobing,paris,seuil, 1996)

Mas é na publicação do livro assédio moral violência perversa no cotidiano da psicanalista e vitimologa francesa Dra. Marie France Hirigoyen que o termo assédio moral ganhou notoriedade internacional, segundo a qual , assédio moral é “toda e qualquer conduta abusiva ,manifestando-se, sobre

tudo por comportamento , palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano a personalidade, á dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa , por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho ” ( hirigoyen – 2002 – livro assédio moral aviolência perversa no cotidiano )

Em outra feliz definição, assédio moral pode ser compreendido como insistência repetitiva, junto alguém com a intenção de causar-lhe embaraços, humilhações, insatisfação pessoal, isolamento, a baixa estima, visando corromper os bons costumes, e sobre tudo causar-lhe mal.

O assédiomoral , pode ser considerada uma doença silenciosa

Odr Barry Sears especialista em doenças silenciosas , explica que a saúde física e mental não é somente a ausência de doenças mas sim , um preparativo que possibilitara no futuro uma vida cheia de saúde em sua plenitude (o ponto Z e as doenças silenciosas ed. 1995)

Aqui no Brasilo projeto de lei 4591/2001 que acrescenta ao art. 117 do Regime Jurídico Único – Lei 8112/90 (estatuto dos servidores federais), conduta punitiva de quem assedia moralmente inferior hierárquico.

“§ 1º Para fins do disposto neste artigo considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução profissional ou à estabilidade física, emocional e funcional do servidor incluindo, dentre outras: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor só se dirigindo a ele através de

terceiros; sonegar informações necessárias à ,  
 elaboração de trabalhos de forma insistente;  
 espalhar rumores maliciosos; criticar com  
 persistência; segregar fisicamente o servidor,  
 confinando-o em local inadequado, isolado ou  
 insalubre; subestimar esforços”.

Ainda , merece menção para melhor elucidação do fenômeno , o texto do  
 artigo da lei federal nº 4.742/2001, sobre a tendente criminalização do  
 assédio moral em nosso ordenamento jurídico penal , que assim tipifica;

Art.136-A – Depreciar , de qualquer forma e  
 reiteradamente a imagem ou o desempenho  
 de servidor publico ou empregado, em razão  
 de subordinação hierárquica funcional ou  
 laboral, sem justa causa, ou trata-lo com rigor  
 excessivo, colocando em risco ou afetando sua  
 saúde física e psíquica .

### **1.3Consequências do Assédio Moral à Saúde**

Entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no  
 ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação (em  
 porcentagem)

<b>Sintomas</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
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
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
Sensação de que foi desvalorizado	11,30	40
Vergonha dos filhos	10,7	100
Indignação	7	100

(Barreto, margarida pag 217 (anexo 3 ) editora Educ 2003.

#### 1.4 .O ASSÉDIO MORAL EM EVIDENCIA NAS INSTITUIÇÕES PUBLICAS

Na atualidade, a presença do termo assédio moral nas instituições publicas já esta sendo amplamente divulgado pela imprensa brasileira sobretudo pela percepção da existência da pratica do assédio moral nas instituições publicas ;

Nesse quesito, torna-se necessário conhecer a redação final dada ao projeto de lei federal de nº 136- A que assim descreve a tipo penal:

Art.136<sup>a</sup>- Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor publico ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou trata-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física e psíquica.

**Itamaraty** prorroga sindicância contra ex cônsul .

A sindicância sobre denúncias de assédio moral e sexual contra diplomatas brasileiros no consulado em Sidney será prorrogada por mais dois meses.

Em maio deste ano, o Itamaraty deu início a processo administrativo disciplinar contra o então cônsul-geral do Brasil em Sidney, Américo Fontenelle, e seu adjunto, Cesar Cidade, envolvidos em denúncias feitas por servidores do posto.

Austrália e fizeram entrevistas com os funcionários que apontaram episódios de abuso e humilhação.

Em maio, o Itamaraty decidiu remover Fontenelle do cargo de cônsul-geral em Sidney, que ocupava desde 2010. Na ocasião, a pasta informou que a decisão foi tomada após pedido do diplomata e também por "conveniência".

O então cônsul-adjunto pediu em abril remoção do posto e também retornou ao Brasil. (Folha de saopaulonline edição 11/07/2013)

**Agências do Banco do Brasil** no centro de São Paulo permaneceram fechadas nesta terça-feira (30) devido a um protesto de funcionários.

O Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região não divulgou quantas agências aderiram à paralisação, mas listou ao menos 27 unidades que ficaram fechadas.. Em fevereiro, o BB mudou o plano de carreiras e, de acordo com o sindicato, houve redução na jornada de parte dos funcionários, de oito para seis horas, com diminuição no salário. Também há queixas de assédio moral e pressão para o cumprimento de metas. . (Folhadesaopauloonline edição 30/04/2013)

### **Polícia federal**

Cerca de cem policiais federais realizaram na manhã desta terça-feira (20) uma manifestação em frente à Superintendência Regional da Polícia Federal em São Paulo, no bairro da Lapa, zona oeste da capital.

Os policiais federais reclamam da degradação das condições de trabalho, além de perseguições internas e assédio moral. (Folha de são Paulo online edição; 21 de agosto de 2013)

### **II- Da vítima e do agressor no âmbito público municipal**

A vítima pode ser qualquer funcionário público municipal. Já que o mesmo , deve respeitar as autoridades legalmente constituídas . No caso , vamos considerar os cargos de prefeito municipal, seus secretários , diretores e chefes de departamento, vereadores , aos quais o funcionário público está diretamente ligado numa relação de hierarquia natural dentro do ambiente de trabalho público municipal, mas é evidente que esse respeito estende-se a todas as autoridades legalmente constituídas do nosso país .

Respeitar as autoridades legalmente constituídas , já posiciona o funcionário

publico municipal numa condição de submissão continua a todos aqueles que representam o poder publico municipal , assim a sua inferioridade diante de tais pessoas , no caso, seus agressores, ja esta consumada. É fato.

Em via de regra na pratica ,a vitimaescolhida preferencialmente é, um ou mais funcionários que na ultima eleição não votou (aram) a favor do prefeito eleito.

Na teoria,é apenas um mal funcionário que não desempenha as suas obrigações a contento portanto , sujeito a advertências e outras medidas de cunho disciplinar inclusive sujeito á penas mais pesadas, como suspensão e ate mesmo a demissão..

A vitima é escolhida , infelizmente por que o (s) agressor (es) aqui no caso, o prefeito e seus secretários , chefes de departamento, e ate mesmo não chefes, mas que gozam de boa afetividade com os donos do poder , vêem no assediado algum tipo de ameaça aos seus interesses políticos .

Avitima, é um empregado que ganhou a sua condição pela via do concurso publico

A vitima quase sempre não percebe que foi escolhida como alvo de um comportamento cruel, destruidor , dissimulado. Ou seja, a vitima é um ser inocente.

## **2.1 O (s)assediador (es) agressor (es)**

No ambiente de trabalho publico municipal , o assediador agressor pode ser o próprio prefeito municipal, os seus secretários, os vereadores, chefes de departamentos , diretores , e ate mesmo os colegas de trabalho da vitima. Estes manipulados e por vezes protegidospelo poder perseguidor.

O assediador é, portanto alguém de grande destaque dentro dogrupo ,um líder , e como tal ,é capaz de seduzir e manipular os seus liderados de acordo com as sua intenções qual seja, o assédio moral contra um , ou mais indivíduos do grupo.

## 2.2 O perfil psicológico do (s) agressor (s)

A doutora. Marie France Hirigoyen , traça o perfil do (s) agressor (es) como sendo pessoas com traços narcísicos de personalidade portanto, um doente comportamental. E nas doenças de distúrbio da personalidade, especialistas convergem no sentido de relacionar aos traços de comportamento que são encontrados nos assediadores , pelo menos, cinco das seguintes manifestações abaixo;

- O sujeito tem um senso grandioso da própria importância
- É absorvido por fantasias de sucesso limitado, de poder.
- Acredita ser “ especial ” e singular;
- Tem excessiva necessidade de ser admirado
- Pensa que tudo lhe é devido
- Explora o outro nas relações interpessoais;
- Não tem a menor empatia
- Inveja muitas vezes os outros
- Dá provas de atitudes e comportamentos arrogantes

(hirigoyen ,pag 142 ,do livro assédio moral no cotidiano)

Otto Kernberg descreve assim a patologia narcísica ; ..as principais características dessa personalidade narcísica são um sentimento de grandeza, um egocentrismo extremado e uma total falta de empatia pelos outros, embora sejam eles próprios ávidos de obter admiração e aprovação. Esses pacientes sentem uma intensa inveja daqueles que parecem possuir coisas que ele não tem, ou que simplesmente tem prazer com a própria vida. Não apenas lhes falta profundidade afetiva mas não conseguem compreender as emoções complexas dos outros, como seus próprios sentimentos não são modulados e passam por arroubos rápidos seguidos de dispersão . ignoram particularmente os verdadeiros sentimentos de tristeza e de luto; essa incapacidade de experimentar reações depressivas é um traço

fundamental da sua personalidade. Quando são abandonados ou decepcionados, podem mostrar-se aparentemente deprimidos, mas a um exame mais acurado, trata-se de raiva ou de ressentimento com desejos de vingança mais que de uma verdadeira tristeza pela perda da pessoa que eles estimavam.” (assédio moral editora Bertrand brasil 2002)

O Especialista brasileiro em medicina do trabalho o Dr. Mauro Azevedo de Moura, médico do Trabalho e ex-delegado Regional do trabalho/RS. Assim classifica o perfil psicológico do agressor;

“... é alguém que precisa atender aos seus instintos narcisistas, pois quer ser o centro do mundo – além de sentir uma necessidade absurda de aumentar sua autoestima. E, sendo uma pessoa psicologicamente doente, faz tudo isso por medo. Medo de que o subalterno ocupe o seu lugar. Medo de que venha a aparecer mais do que ele, de que venha a ser mais eficiente... Até porque o assediado sempre é mais competente do que o assediador. E a maneira encontrada pelo perseguidor para acabar com a outra pessoa é usar o respaldo de um cargo superior para atingi-lo moralmente.. A diferença de quem assedia para um chefe verdadeiro é que o primeiro quer todos os holofotes, quer ser reconhecido e admirado pelos outros. Além de não ouvir ninguém e achar que a única opinião que vale é a dele. Ou seja, trata-se de uma pessoa extremamente insegura e invejosa. Mas que não admite, jamais, seus defeitos. Tanto que em 100% dos casos quem procura ajuda é os assediados. nunca os assediadores.”

### **2.3 O assédio moral nas linha vertical e horizontal**

É muito comum hoje em dia , graças aos estudos dedicados a questão do assédio moral , entendermos as duas faces da pratica do assédio moral na linha horizontal e vertical.

Neste tópico, entenderemos quando o assédio é praticado verticalmente , e ou horizontalmente

Na maiorias dos casos, o assédio é praticado por alguém que esta hierarquicamente em posição de poder frente a sua vitima, no ambiente publico municipal o assédio pode ser praticado pelo prefeito, e seus secretários de forma que fica evidente a superioridade de poder em relação aos seus funcionários , nesse tipo de assédio , o chamamos de assédio na linha vertical , por encontrarmos aqui elementos de hierarquia , porém pode acontecer , muito embora de forma rara, o inverso , ou seja, o assédio praticado por funcionários contra o seu chefe imediato, que ainda assim é considerado assédio moral na linha vertical .

Quando o assédio é praticado entre pessoas do mesmo nível funcional , esse assédio denomina-se como sendo de linha horizontal ou seja, aqui não encontramos uma relação de poder de um para o outro , mas sim uma relação de igualdade . Portanto, a vitima pode ser assediada pelos próprios colegas de serviço.

### **2.4o perfil da vitima de assédio moral no ambiente publico municipal**

Geralmente a vitima é uma pessoa, que possui atributos, que incomodam os seus superiores a ponto de se sentirem ameaçados de alguma forma , dai a necessidade de neutralizar a vitima.

Interessante que a vítima nem tem noção, de que o seu modo de ser e agir, o está conduzindo para o assédio moral .

A vítima é em uma análise mais acurada, uma pessoa inocente diante da (s) fantasia(s) do(s) seu (s) agressor(es).

## **2.5 os meios considerados perversos da ação do agressor**

Especialista sobre o assunto no mundo , convergem para o entendimento de que o agressor fascina e seduz o grupo . E o grupo fascinado e seduzido, são usados, manipulados por esse poder de convencimento do agressor.

O agressor se utiliza da convivência do grupo para poder utilizar-se de meios perversos para aniquilar a sua vítima e o grupo passa a ser meros espectadores e em muitos casos cúmplices da situação de assédio que está sendo praticada contra um colega.

Muitas vezes , essa convivência é obtida pelo agressor através de aliciamento dos seus aliados , com ofertas de ganhos melhores, cargos de confiança, pagamento de horas extras , pagamentos de todos os benefícios decorrentes do exercício da função pública, viagens pagas, cursos pagos, enfim , usa-se de todos os meios disponíveis para manter o grupo seduzido pela sua aparente generosidade , enquanto que , para a sua vítima , em nada disso lhe será facilitada , enquanto ele estiver no poder.

O chefe do poder público , pode através de atos sutis, aniquilar a sua vítima sem mesmo que essa perceba.

- Um simples aviso de corte nas horas extras, com o argumento de que é preciso economizar,
- um retardamento da concessão do direito de férias , com o argumento de que a pessoa é indispensável ao serviço,
- A prática do isolamento, alegando que a pessoa é criadora de caso e não consegue de adaptar com o público,

- O desvio de função, com o argumento de que ele é muito importante para aquela função designada.
- Opor dificuldades para a vítima em seus pedidos de saída quando necessários.
- Vigiar constantemente a vítima em todos os seus atos
- Não convidar a vítima para participar de realização de encontros, confraternizações.
- O não pagamento de licença prêmio em pecúnia, alegando indisponibilidade de caixa, mas sabe-se que outros receberam.
- Dar para a vítima, equipamentos mal conservados, enquanto para outros, são cedidos os melhores e mais novos.
- Degradação do ambiente de trabalho.
- Olhares de desprezo

Enfim formas muito sutis de justificar os atos, gestos, e palavras que, convergem para um único sentido, a discriminação da sua vítima perante os demais colegas.

Esse tipo de indiferença, diante dos atos do agressor contra um colega de trabalho, faz que acreditemos em cumplicidade mútua de ambos, agressor e colegas da vítima, uma vez que sabendo dos fatos, o que se deveria esperar do grupo é o repúdio e não a aceitação pacífica dessa barbárie deflagrada contra um colega de trabalho.

E nesse caso, a vítima, não encontrando nos colegas o apoio necessário de que se precisa para por termo a essa violência gratuita e sem motivos, simplesmente não consegue reagir.

E por essa razão, a vítima começa a desacreditar-se de si mesma, acabando por ser conduzida pelo seu agressor a um estágio de absoluta incompatibilidade com os seus valores pessoais e profissionais, e infelizmente, caminhando para a autodestruição.

E quando isso acontece, o agressor se apodera da fragilidade de sua vítima, para de forma ainda mais cruel, torná-la desacreditada perante o grupo que em tese, poderia salva-la dessa violência.

## **2.6As seis fases de assédio moral**

As seis fases do processo do assédior moral , desenvolvidas pelos especialistas dr Heinz leymann , juntamente com o Dr Harold Hege, assim descrevem ;

- Fase zero – no ambiente de trabalho , são encontradas facilmente condições favoráveis ao desenvolvimento de assédio moral, e consiste em um clima totalmente desfavorável no mercado de trabalho, ou de ambição de alguns , ou da concorrência entre os trabalhadores.
- Fase Hum – caracteriza-se pela individualização da vítima , ou seja, do sujeito sobre o qual serão dirigidas as hostilidades do ambiente de trabalho, aquele que se tornara o bode expiatório para todos os problemas da empresa e/ou dos empregados. Nessa fase o fenômeno assédio moral ainda não emergiu com clareza e ainda não é possível saber com certeza da sua efetivação.
- Fase dois – quando o fenômeno toma pé e se afirma a vontade consciente de alguns de golpear o bode expiatório, o qual, embora perceba aspereza do tratamentodos colegas, ainda não apresenta sintomas de doença de tipo psicossomático.
- Fase três – a vítima começa a sentir os primeiros sintomas psicossomáticos, que se manifestam com uma sensação de insegurança, ânsia, insônia, distúrbios digestivos, medo, baixa estima, etc...
- Fase quatro, caracteriza-se pela objetividade e publicidadede fenômeno , que se torna de domínio publico e objeto de avaliação da administração pessoal
- Fase cinco , é justamente nessa fase , em que as condições de saúde da vítima piora, pois a depressão se instala e a vítima passa afazer uso de medicamentos moderadores , e terapias que no fundo não proporcionam

nenhum resultado , pois o assediador ainda esta do outro lado tomando medidas que certamente vão agravar ainda mais o estado doentio da vitima

- Finalmente na fase seis , a vitima é excluída do mundo do trabalho, do campo de visão do assediador, pois é nessa fase que se confirma a liquidação da vitima , aqui ela já não pode oferecer mais defesa, esta entregue a sorte madrasta, onde não lhe resta mais nada, a não ser pedir a conta e/ou afastar-se para tratamento de sua saúde.

A prevalência desse quadro pode levar a vitima ao suicídio, tal conduta, demonstra o quanto é perigoso , não darmos a devida guarida á vitima do assédio moral no ambiente de trabalho .

### **III –o assédio moral no âmbito da administração publica**

O assédio moral no âmbito público é mais comum do que se pensa, não é novidade para ninguém que chefes de setores dos órgãos públicos na sua maioria praticam algum tipo de assédio contra os seus subordinados .

Por questões de ordem moral , ética e jurídica , as pessoas a quem se confiou a administração publica de bens públicos, são obrigados a um extremo cuidado com o manuseio da coisa publica .não podem fazer como seus, os bens e haveres da comunidade (wolgranjunqueiraferreira., 1995)

O direito ao emprego na administração publica , esta devidamente regulamentado pela carta magna, , devemos anotar que o acesso ao emprego publico é a todo cidadão que preencha os requisitos em lei, conforme preceitua a constituição federal de 1988 em seu artigo 37 . Incisos I e II .que assim preconiza;

**Art. 37.** A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade,

impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

I – os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecido sem lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

O legislador ainda assim, com um dom visionário estabeleceu que mesmo cumprindo essas exigências de acesso ao serviço público, o cidadão necessitava de garantias no exercício de suas funções, por isso, de logo editou o artigo 41 em nossa carta magna de 1988, onde trata da estabilidade como direito constitucional do empregado e dever da administração pública zelar pela sua manutenção, como fonte de remédio contra a dispensa arbitrária por parte dos administradores dos serviços públicos,

**Art. 41.** São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:

I – em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II – mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

III – mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa

Portanto , o funcionário publico tem o direito de continuar no serviço publico mesmo que contra a vontade dos administradores .Por outro lado, o administrador deve obediências aos princípios contidos em lei federal que regem a administração publica, o que se for levado a cabo, o administrador não deveria sob hipótese nenhuma, praticar atos de assédio moral contra qualquer pessoa sob a sua responsabilidade. Pois administrar um ente publico é administrar interesses de ordem social , cujo respeito aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade são deveres inerentes a ocupação de um cargo de poder publico.Mas, mesmo assim com todas essas determinantes, é no âmbito publico,que se nota infelizmente a ocorrência de assédio moral em escala.

Muitos administradores do poder publico , recém-eleitos, usam do poder que lhe é conferido pelo povo, para assediar os funcionários que não lhe apoiaram nas eleições , visando que estes , se afastem de suas funções ou até mesmo peça a conta .

“a inveja e a cobiça é que levam os indivíduos a controlar o outro e a querer tira-lo do caminho ” (Hirigoyen,2002,P 118)

No âmbito publico , a inveja e a cobiça é campo aberto para a deflagração do assédio moral, e por isso mesmo, é uma das mais horripilantes , porque a

sua característica faz com que seja quase impossível a sua percepção pois o assediador costuma elogiar a sua vítima na frente e criticá-la aos outros pelas costas, o agressor nesse caso, não suporta ouvir ninguém dizer que o assediado é pessoa do bem, competente no que faz, inteligente, ou coisas dessa natureza

O tempo, o modo em que repetidas atitudes acontecem, é determinante para que seja configurado uma ação de assédio moral no ambiente de trabalho, os atos emanados de uma pessoa para outra, que na maioria dos casos, trata-se de alguém que se ocupa de um cargo de chefia, de direção, para perseguir um(s) subordinado(s).

O grande jurista Rui Barbosa em um dos seus momentos de aspiacial lucidez certa vez explicou ;

*“ as eleições mudam os governos , mas não os reformam. As liberdades políticas não tem por objetivo satisfazer as vaidades do cidadão , entregando-lhes em frações dispersas . o cedro do poder. O verdadeiro destino destas liberdades esta em revestirem os direitos da consciência e da família ..... mas o homen não pode ter esse destino moral , sem que antes respeite esse mesmo destino nos seus semelhantes.. (Rui b., discurso no colégio Anchieta cit, pag 80 )*

### **3.1 Das técnicas mais usadas para praticar assédio moral no ambiente de trabalho publico**

O agressor em publico toma medidas na linha da conversa não verbalizada, ou seja, quando a vítima esta presente no mesmo local em que ele, o agressor simplesmente o fita com um olhar de desaprovação, de desprezo, não lhe dirige uma palavraserquer, faz de conta que ele não esta ali. Muitas das vezes manda recados indiretos. E essa técnica faz com que a vítima sintase cada vez mais confusa e assim, já começa a dar os primeiros sinais de sentimento de culpa. O que é que eu fiz? A vítima não pode defender-se

do que não é dito , um silencio pode ser interpretado como sendo algo agressivo?

Nota-se que essa técnica consiste em produzir na vitima uma sensação de desestabilização emocional e a perda da auto confiança .

A vitima ao perceber esse tipo de desprezo, sente-se acanhada e pouco a pouco perde avontade em dividir o espaço com o seu agressor que além de tudo , tem poder sobre ela.

Não compreendendo o que esta de fato acontecendo a mesma não consegue se defender. Diante da recusa de dialogo , a vitima começa a acreditar que o problema esta com ela, E num clima assim, os sentimentos de insegurança vão se tornando cada vez mais acentuados, abrindo espaço para outros tipos de agressões, A técnica da desqualificação

### **3.2 A técnica da desqualificação. O agressor visa desqualificar a vitima**

Os efeitos da agressão não verbalizada, apos algum tempo, cria na vitima sensações de baixa estima, insegurança, um certo desconforto em relação ao ambiente de trabalho, dada as circunstancias desmotivadoras que advém da pratica do assédio moral.

Assim o agressor se aproveitando desse estado de espirito , começa a insinuação de que a vitima , não se interessa por nada, e que o grupo não deveria contar com ela pra nada. Essa manipulação sutil, pode ser encarada como um simples apontamento de uma realidade aparentemente sem maiores consequências para a vitima. O grupo as vezes nem percebeu o que se passa de verdade , mas concorda com o assediador e passa a não chamar mais a vitima para as suas reuniões , atividades. Aos poucos a vitima vai sendo descartada de tudo o que antes fazia em grupo.

### **3.3 O agressor determina o isolamento da vítima**

Uma medida extremamente eficaz num processo de aniquilamento moral contra a vítima, é conseguir isolá-la de tudo e de todos .o isolamento é tido como uma punição, um castigo.

Basta verificarmos que esse tipo de conduta é aplicado aos presos , como forma de punição , separação e castigo ,por violarem certas normas internas do ambiente a que estão submetidos.

O agressor consegue fazer isso com muita facilidade , após conseguir incutir na vítima um sentimento de perda da autoestima, e aliado a uma aceitação dos colegas de trabalho da mesma.

Essa técnica ,possibilita ao agressor imobilizar psicologicamente a sua vítima, fazendo com o que , a mesma sinta-se sozinha , e por essa razão sente os primeiros sintomas da depressão quais sejam ; a perda de auto-estima , insegurança e vontade de não vir trabalhar.

O isolamento da vítima, é um dos mais perversos atos de assédio moral contra a pessoa, é um ato covarde, de quem certamente é um desequilibrado emocionalmente. Muito embora, seja no assediado o surgimento de sintomas depressivos( porque antes de ser assediado, a vítima gozava de boa saúde) é na figura do agressor , que está a doença psicológica. (Hirigoyen,2002).

### **3.4 O agressor passa a desacreditar a vítima no ambiente de trabalho**

A vítima agora depressiva, é um alvo fácil às manipulações do agressor  
A falta de segurança, de autocontrole, de autoestima, na vítima ,a torna uma pessoa amarga, sem alegrias e sem objetivos no ambiente de trabalho .

Assim , o terreno fica fértil para o(s) agressor(es) disseminar a ideia de que o individuo é inoportuno , irresponsável, e que não tem nenhuma condição de participar das ações importantes no grupo de trabalho.

E de um momento para outro, como num passe de pura magia ,a vítima que antes era vista por todos como responsável, e fazia atividades de relevo , agora , ela só faz tarefas degradantes e sem valor algum.

Os colegas passam a desacreditar da pessoa assediada, e aos poucos deixam de contar com ela para as tarefas em grupo .Não a levam mais a sério , e pelo contrário , agora caçoam de sua falta do que fazer.Falam dela pelas costas, não a respeitam mais como profissional do grupo.Brincadeiras e apelidos são utilizados para falar sobre a pessoa assediada.

Quando esse quadro se apresenta para o publico , o assediado passa a sofrer , com as brincadeiras de sarcasmo e falta de respeito. A dignidade da pessoa assediada já não é levada em conta pelos seus agressores .

#### **IV - Assédiomoral , status de doença profissional**

Assédio moral no ambiente de trabalho ganhou relevo de status de doença no Brasil, quando o jornal a folha de São Paulo na página cotidiana de 25/11/2000 publicou a matéria sobre o tema , uma dissertação de tese de mestrado pela PUC SP , da **doutora Maria Rodrigues**, que de um modo qualitativo trouxe ao conhecimento da sociedade o que ela chama de **doença invisível** no ambiente de trabalho. Nos faz refletir sobre esse mal invisível que quando toma forma, é nesse momento , algo insuportavelmente difícil de se conviver.Implica no aspecto físico e psíquico do funcionário, causando-lhe entre outros males, a baixa na sua autoestima, medo, insegurança, desinteresse ao trabalho e ainda de forma perversa acaba por estimular a falta de vontade de viver e conviver em sociedade.

Outro especialista sobre o assunto, dr Mauro Azevedo de Moura, é de entendimento de que o assédio moral deva mesmo ser equiparada a doença do trabalho pois assim já manifestou-se.;

“todos os quadros apresentados como efeitos à saúde física e mental podem surgir nos (as) trabalhadores (as) vitimas de assédio moral, devendo ser, evidentemente, consideradas doenças do trabalho” (obra citada)

A doutora. Margarida Barreto referindo-se à pesquisa da Organização Mundial da Saúde explica o seguinte;

“nas décadas seguintes as doenças relacionadas a distúrbios de saúde mental, serão o grande problema de saúde pública, que incapacitara milhões de trabalhadores no mundo inteiro, e esse mal, esta associado a depressões e outras relacionadas ao estado psíquicos do trabalhador, o assédio moral por isso é considerado uma doença incapacitante que é suportado pelo responsável, pela sociedade e pelas pessoas que dele participam direta ou indiretamente...”  
(barreto, Margarida)

## **V – A violação intolerável da dignidade da pessoa humana**

A dignidade é direito inalienável de qualquer pessoa humana, não podendo ser violado, nem diminuído e muito menos suprimido. O principio da dignidade da pessoahumana vem sendo nos últimos anos, defendida exaustivamente em todos os lugares de todo o mundo.

De acordo com a história, a questão crucial dos direitos humanos pelo mundo é limitar o poder do(s) governante(s) sobre os seus governados. Desta forma visando proteger os subordinados, dos caprichos derivados dos desmandos de quem está no poder.

O marco histórico Desde os tempos De 1789 na França e 1791 nos estados unidos da América .

Em 1948 a ONU organização das nações Unidas aprovou DUDH a declaração

Universal dos direitos do homem.

A convenção Americana de direitos Humanos - promulgada em 06 de novembro de 1962 o decreto de nº 678 que traz no seu bojo a proteção da honra e da dignidade

No Brasil, a nossa constituição de 1988, dedicou uma atenção especial, por parte dos nossos legisladores constituintes, ao princípio da dignidade humana, o artigo 5º da constituição federal do Brasil positivado por cláusula pétrea em uma constituição

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 :

III – a dignidade da pessoa humana

Portanto é dever do estado brasileiro zelar pela manutenção dos direitos a dignidade da pessoa humana. Se o estado falhar em sua obrigação, o cidadão pode e deve acionar a justiça para o pronto restabelecimento dos seus direitos mais sagrados. Ter direito a dignidade antes de tudo é ter direito à própria existência como ser humano,

## **VI – A possibilidade de reparação por danos morais decorrentes do assédio moral**

A legislação brasileira na atualidade , contempla a possibilidade de reparação por danos morais . em seu artigo 5º incisos V e X assim preconiza;

V- é assegurado o direito a resposta , proporcional ao agravo , além da indenização por dano material, moral ou á imagem,

X- são invioláveis,a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas , assegurando o direito á indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Na CLT,Consolidaçãoda Leis Trabalhista , temos os seguintes artigos que aportam o sentido de indenização por danos morais;

Artigo 482. Constituem justa causa para o rescisãodo contrato de trabalho pelo empregador ;

j) atolesivo da honra ou da boa fama , ou ofensas físicas praticada contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legitima defesa, própria ou de outrem :

k) atolesivo da honra ou da boa fama , ou ofensas físicas praticada no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas , nas mesmas condições, salvo em caso de legitima defesa , própria ou de outrem

Artigo 483. O empregado poderáconsiderar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização .

e) praticar o empregador ou seus prepostos ,  
contra ele ou pessoas de sua família, atos da  
honra e da boa fama .

A Assembleia das Nações Unidas adotou uma resolução , em anexo á  
declaração dos princípios fundamentais da justiça relativos ás vitima de  
criminalidade e abuso de Poder, que descreve as vitimas de abuso de poder da  
seguinte descrição :

“entende-se por vitimas pessoas que , individual ou  
coletivamente, tenha sofrido algum prejuízo,  
principalmente uma ofensa a sua integridade física ou  
mental, um sofrimento moral, uma perda material , ou  
uma injuria grave a seus direitos fundamentais em  
virtude de atos ou omissões que não constituem ainda  
uma violação penal nacional, mas representam,  
violações de normas internacionalmente reconhecidas e  
matéria de direitos humanos ”

Portanto é perfeitamente viável a propositura de ação de reparação por  
danos morais contra atos de assédio moral sofridos pelo empregado. Mas é  
importante esclarecer das Dificuldades de conseguir as provas nesse tipo de  
crime . a vitima deve anotar tudo , se possível estar sempre na presença de  
outros colegas de trabalho.

Infelizmente , na realidade do ambiente publico , são poucos os assediados  
que procuram guarida na justiça do trabalho. talvez por medo de represálias,  
ou porque desconhecem os seus direitos diante desse tipo de  
comportamento hierárquico.

Conclusão :

Os empregados passam aproximadamente 1/3 ( um terço ) no mínimo do tempo de suas vidas no ambiente de trabalho recebendo ordens e realizando tarefas.

A violação aos princípios da dignidade, fere não só diretamente a vida do empregado como também indiretamente a sua família, comprometendo o equilíbrio emocional e econômico da família e de toda a sociedade.

Muitos assediados por medo , não procuram os seus direitos.

E isso só contribui para o aumento dessa prática dentro das instituições públicas do nosso país.

O assédio moral é uma caso de saúde pública , uma vez que acomete suas vítimas através de distúrbios emocionais . e estudos recentes apontam que doenças ligadas ao distúrbio emocional , como a depressão por exemplo. serão no próximo século , as causas que mais vão incapacitar as pessoas de suas atividades laborativas .

A legislação brasileira deve ainda , avanços no sentido de dar uma clara tipificação do que seja o assédio moral no ambiente do trabalho. para melhor municiar os operadores do direito , no combate e extermínio dessa malignidade invisível da vida dos pobres trabalhadores .

## Referências

### a) Fontes

Brasil, **Constituição federal do**.

Brasil, **Decreto lei 201/67**. 6ª edição: Editora Edipro 1995.

São Paulo, **Bíblia Sagrada**: 167ª edição, EDITORA Ave Maria, 2005

São Paulo, **Dicionário Técnico Jurídico**. 6ª edição, Editora Rideel, 2005.

### b) Periódicos

**Ciclo de Conferencia de direito do trabalho – discriminação ,assédio sexual e moral** 1994 realizado pela internet-lex em Curitiba PR em 25.04.02.

### c) Livros

HIRIGOYEN, MarieFrance. **Assédio moral A violência do Cotidiano** , 14 edição- São Paulo. Editora Bertrand Brasil, 2012.

SILVA ,JORGE LUIZ DE OLIVEIRA – **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho** 2ª edição editora Leud. 2012

SALVADOR LUIZ .**Justiça do trabalho** –: Volume 232,- porto alegre /rs- Editora HS editora Ltda Forense, 2003.

BARRETO MARGARIDA. **Cale a boca** revista veja publica em 31.10.2001.

ORR, KRISTINA DOWNING – vencendo a fadiga Cronica – são Paulo editora summuseditorial , 2011

FERREIRA , WOLGRAN JUNQUEIRA , responsabilidade dos prefeito e vereadores editora edipro 1995

SEARS BARRY , o ponto Z e as doenças silenciosas editora Campus. 2005-

RIBERIO, RENATO JANINE – publifolha – a democracia – 2ª edição 0 2002

### d) - Textos extraídos de www.

www.**Assédiomoral.org**. Acessado em 18/05/2013

www.**jusnavegandi**. com.br. Acessado em 19/05/2013

www.**direitonet**. org. br. Acessado em 04/05/2013.