

**FACULDADE PATOS DE MINAS  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**CÁTIA DE SOUSA GONÇALVES**

**CARACTERIZANDO O ASSÉDIO MORAL NO  
AMBIENTE DE TRABALHO**

**PATOS DE MINAS  
2015**

**CÁTIA DE SOUSA GONÇALVES**

**CARACTERIZANDO O ASSÉDIO MORAL NO  
AMBIENTE DE TRABALHO**

Artigo apresentado à Faculdade Patos de Minas como requisito parcial para a conclusão do Curso de Administração.

Orientador: Prof.<sup>a</sup>. Esp. Ana Cláudia Roldan de Almeida Pereira.

**PATOS DE MINAS  
2015**

# CARTACTERIZANDO O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Cátia de Sousa Gonçalves\*

Ana Cláudia Roldan de Almeida Pereira\*\*

## RESUMO

O assédio moral atinge a dignidade humana, o psicológico e físico da vítima. A caracterização do assédio moral deve servir atualmente para mostrar às pessoas os riscos silenciosos que podem ocorrer dentro do ambiente de trabalho. A partir dessa constatação surgiu a necessidade da elaboração de pesquisa dentro desse contexto com a finalidade de se criar uma base teórica sólida para essa pesquisa. Assim, o objetivo geral desse trabalho é aperfeiçoar os estudos e compreender quando se verifica o assédio moral nas relações empregatícias e qual a responsabilidade da empresa nessa hipótese. Este estudo caracterizou-se como sendo uma revisão bibliográfica da literatura, pois a abordagem é qualitativa, sendo as informações coletadas de livros, revistas, artigos de periódicos, teses e dissertações e acesso à bases de dados. Portanto, trata-se de uma pesquisa de caráter exploratório. Todo ser humano tem direito a um ambiente de trabalho digno, sem precisar sofrer humilhações. As organizações não podem deixar esse mal atingir seus colaboradores, podendo assim trazer malefícios para ela mesma.

**Palavras-chave:** Assédio moral, caracterização e responsabilidade da empresa.

## ABSTRACT

Moral harassment affects human dignity, psychological and physical of the victim. The characterization of moral harassment should now serve to show people the silent risks that may occur within the workplace. From this observation came the need to develop research within this context in order to create a solid theoretical basis for this research. Like this the overall goal of this work is to improve the study and understanding when there is moral harassment in employment relationships and what the company's liability in this case. This study is characterized as a bibliographic review of the literature, because the approach is qualitative, and the

---

\*Aluna do Curso de Administração da Faculdade Patos de Minas (FPM) e formanda no ano de 2015. e-mail: catiasousa2008@hotmail.com

\*\*Professora de Direito do Trabalho da Faculdade Patos de Minas e Direito Tributário da UNIPAC Uberlândia/MG. Especialista em Direito Processual Civil, Metodologia do Ensino Superior e Direito Tributário. e-mail do professor: anaclaudiaroldan@hotmail.com

information collected from books, magazines, journal articles, theses and dissertations and access to databases. Therefore, it is an exploratory study. Everyone has the right to a decent work environment without suffering humiliation. Organizations can not let this evil reaches its employees that can thus bring harm to herself.

Keywords: Harassment, characterization and company responsibility.

## **1 INTRODUÇÃO**

Assédio moral não é um tema novo, porém, pouco apreciado no ambiente de trabalho. O surgimento desse fenômeno ocorreu praticamente junto com o trabalho. O que pode se encarar como nova é a frequência de sua incidência no meio organizacional. “Com o surgimento da globalização, o individualismo, o homem sendo cada vez mais desvalorizado encontra-se o ambiente perfeito para que ocorra o assédio moral.” (1).

Este estudo visa mostrar à sociedade e aos trabalhadores de um modo geral o que é assédio moral dentro do ambiente de trabalho e qual a responsabilidade da empresa quando caracterizado tal instituto.

### **1.1 Formulação do Problema**

Humilhações, constrangimentos, gestos, palavras, atitudes, rebaixamentos, xingamentos, afrontas que chamam a atenção por sua repetição. Essas e outras situações são enfrentadas pelos trabalhadores que sofrem o assédio moral.

Diante dessa situação, surgiu a seguinte indagação: em quais situações fica caracterizado assédio moral nas relações empregatícias e qual a responsabilidade da empresa quando caracterizado tal fenômeno?

### **1.2 Objetivos**

#### *1.2.1 Objetivo Geral*

Compreender quando se verifica o assédio moral nas relações empregatícias e qual a responsabilidade da empresa nesta hipótese.

### *1.2.2 Objetivos Específicos*

- Reconhecer quando se caracteriza assédio moral nas relações empregatícias.
- Identificar a responsabilidade da empresa.
- Verificar as consequências para o assediado.

## **1.3 Justificativa**

O assédio moral, muitas vezes ignorado ou encoberto pela vergonha e pelo medo, tornou-se na atualidade um fenômeno social grave.

Referido assunto tem nos últimos anos chamado a atenção de várias áreas inclusive da Medicina e Psicologia, pois trata-se de um processo que lida com as relações humanas e traz possíveis consequências à saúde do assediado.

"Assédio é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa." (2).

Este trabalho visa conhecer em quais situações fica caracterizado assédio moral nas relações empregatícias e qual a responsabilidade da empresa quando verificado tal fenômeno.

Servindo também de fonte de pesquisa para trabalhos acadêmicos futuros, para professores, colaboradores e pesquisadores da área de conhecimento, visa esclarecer, ajudar, identificar e compreender o assédio moral no ambiente de trabalho.

## **1.4 Metodologia**

Esta pesquisa exploratória fundamentou-se em uma revisão bibliográfica, que selecionou e organizou as obras mais relevantes sobre o assunto assédio moral.

Foi utilizada a pesquisa qualitativa buscando entender o assunto em profundidade, e uma pesquisa explicativa que visa identificar os fatores sobre o assunto abordado e a interferência na própria realidade.

O material usado para pesquisa engloba livros, artigos científicos e redes eletrônicas.

A pesquisa e seleção dos materiais abrangem trabalhos que foram publicados no período compreendido entre os anos de 2002 a 2015.

A seleção e análise de materiais que foram pesquisados ocorreram no período de fevereiro a outubro de 2015, para que fosse possível chegar à conclusão e redação final do artigo.

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 O que é assédio moral no ambiente de trabalho**

“As pessoas pensam que assédio moral é uma discussão nova, porém, o fenômeno é antigo. Tão antigo quanto o próprio trabalho.” (1).

O assédio moral é considerado um mal que existe a partir do início das relações humanas. Nos últimos anos vem sendo um fato socialmente preocupante por ser uma questão de violência que causa impacto negativo à saúde mental e ao bem estar do assediado. (3).

Segundo o dicionário mini Aurélio, assédio quer dizer perseguição, insistência, situações que colocam a pessoa em um cerco. Moral são valores morais de acordo com a conduta. (4).

Em algumas regiões o assédio moral recebe diferentes nomes como: mobbing na Itália, Alemanha e países escandinavos; bullying na Austrália e Grã-Bretanha; harcèlement moral na França; Murahachibu no Japão; emotional abuse ou mistreatment nos Estados Unidos. (5).

“Com a globalização, o capitalismo, a grande desvalorização do homem, o incentivo ao individualismo e o pânico do desemprego, encontra-se o ambiente perfeito para a intensificação do instituto.” (1).

Na sociologia, psicologia e medicina, o assédio moral é conhecido como terror psicológico, por sofrer atitudes permanentes do agressor a vítima, fazendo assim destruir sua autoestima de forma silenciosa. (6).

### **2.2 Caracterizando o assédio moral no ambiente de trabalho**

“Antes mesmo de se caracterizar como trabalhador, o ser humano se individualiza como ser dotado da característica mais valiosa já conquistada no cenário histórico-axiológico, qual seja a dignidade.” (7).

Para se caracterizar o assédio no ambiente laboral, é preciso que o assediador aja no ambiente de trabalho, durante sua jornada e no exercício de suas funções. Pois, caso contrário, não haverá a responsabilidade do empregador. (5).

Tudo pode começar com pequenos atos como, por exemplo, uma simples falta de respeito, manipulação ou mentira. Não ligamos para tal comportamento a menos que sejamos atingidos. Se não forem tomadas as devidas providências pode gerar danos graves à saúde psicológica da vítima. Por medo de não serem compreendidas muitas pessoas se calam e sofrem em silêncio. (8).

“As características basilares para a configuração do Assédio Moral que devem aparecer conjuntamente: conduta psicológica, repetitiva e com a finalidade de excluir a vítima.” (1).

Configura-se o assédio moral nas cinco principais condutas: isolar a vítima; impossibilitar uma comunicação adequada, recusando a comunicação direta; atacar a reputação da vítima; atacar diretamente a saúde da vítima com uma efetiva violência e degradar as condições de trabalho. (7).

Humilhações, afrontas, constrangimentos, rebaixamento, xingamentos, vexame. Estas e outras situações enfrentam os trabalhadores que são mortificados pelo Assédio Moral. (1,7,9).

Para se caracterizar o Assédio Moral é preciso qualquer conduta agressiva ou vexatória, com o objetivo de constranger a vítima, humilhá-la, fazendo-a se sentir inferior. É exatamente por isso que o Assédio Moral também é conhecido como terror psicológico, psicoterror, violência psicológica. (1).

Lideranças autoritárias, exposição pública de deficiência no desempenho profissional, trabalho incompatível com a competência do funcionário, ameaças e humilhações constantes, avaliação errônea do trabalho realizado, desvalorização dos resultados, ameaças de transferência ou demissão são comportamentos que chefes e gestores, advindos da sua cultura, promovem no ambiente organizacional e que caracterizam assédio moral, ou seja, agressões psicológicas bastante comuns que causam constrangimento, humilhações, agressões verbais. Essas são atitudes que abalam o psicológico das pessoas e as adoecem. (11).

“O assédio moral pode ser definido como a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de suas funções, de forma repetitiva e prolongada ao longo da jornada de trabalho.” (10).

Estas condutas podem se manifestar através de comportamentos, atos dificultando o trabalho, ameaças, insultos, isolamento, sobrecarga de tarefas, gestos, palavras que possam afetar a personalidade, a dignidade física e psíquica de uma pessoa e, ainda, degradar o clima de trabalho e colocar seu emprego em perigo. Refere-se também à prática insistente de insultos, abusos, sentimentos de raiva, ameaça, humilhação, vulnerabilidade que acabam com a confiança em si mesmo. (1,12).

Existem líderes ou empregadores que tomam bastante cuidado para não humilhar ou insultar a vítima perto das pessoas, levando-a assim para uma sala reservada onde ali causa o constrangimento. O que mais tem sido alegado pelos colaboradores são as desmedidas cobranças de metas, apresentar estatísticas dos “melhores” e “piores” para que todos vejam seus resultados. (13).

Em quase todo caso de assédio moral, é possível identificar cinco momentos muito distintos, como se fosse uma raiz que se repete em todos os lugares. O primeiro passo do assediador é impedir a vítima de se exprimir. Então, nada do que ela diz tem valor ou deve ser ouvido. A partir daí então, começa a fase do isolamento, que ela tenta superar aumentando o seu ritmo de trabalho e sua produção. Como isso não resolve, ela entra num caminho de autoisolamento. Na continuidade do processo, o objetivo passa a ser desconsiderá-la junto dos seus colegas, desmerecendo seu trabalho, e desacreditá-la no seu ambiente de trabalho até, finalmente comprometer a sua saúde. O interessante é que, para isso, utilizam-se estratégias muito sutis e até muito sedutoras. (10).

Logo abaixo um exemplo de decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) – 3ª região onde se reconhece o assédio moral no ambiente de trabalho.

Ementa: indenização por danos morais – assédio moral – utilização do banheiro pelos empregados – retardamento de deliberação no procedimento adotado pelo próprio empregador – exercício abusivo de direito. No caso dos autos, o depoimento da única testemunha ouvida a rogo do autor atestou em juízo que para irem ao banheiro precisavam de alguém para colocar no lugar, sendo que avisavam o supervisor, mas às vezes demoravam a ser atendidos e que o reclamante já chegou a urinar nas calças por conta disso, fato por ela presenciado. É lícito ao empregador, no exercício do seu poder



fiscalizatório e regulamentar, adotar procedimento a ser observado por seus empregados quanto à utilização do banheiro durante o cumprimento da jornada de trabalho. Se, contudo, submete os empregados à solicitação de autorização para tanto, o próprio empregador e seus prepostos também se obrigam a deliberar sobre ela com imediatidade e eficiência, pelo que o retardamento dessa deliberação constitui exercício abusivo desse poder fiscalizatório e regulamentar, configurando o assédio moral em relação aos empregados postos em situação vexatória de desespero, diante da urgência da satisfação natural das necessidades biológicas, que seguem apenas as leis da Natureza, não se rendendo aos caprichos do empregador. (14).

Tem que haver o atentado contra a dignidade humana entendido como a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exerce uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, durante um tempo prolongado sobre outra pessoa. Esse comportamento pode ocorrer não só entre chefes e subordinados, mas também entre colegas de trabalho com vários objetivos. Não se confunde com outros tipos de conflitos que são esporádicos ou mesmo más condições de trabalho, pois assédio moral pressupõe ação premeditada que desestabiliza psicologicamente a vítima. (1); (7).

O assediador tem por finalidade expulsar o colaborador do ambiente de trabalho, seja deixando-o como estranho em um grupo, isolando-o ou transferindo. Essas situações mexem tanto com o psicológico do assediado que o mesmo fica sem energia, sem confiança em si, sem ânimo, e seu trabalho torna-se insuportável, podendo assim achar que o pedido de demissão seja a única saída. (15).

“É uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, que afeta a dignidade, a identidade e viola os direitos fundamentais dos indivíduos.” (10).

O assédio é uma violência dissimulada psíquica, em que se tem o objetivo de ferir a honra e a dignidade, por enquanto não se encontra uma definição legal que possibilite a sua força no direito penal. (16).

“[...] estamos tratando de uma situação onde a vítima sofrerá lesões psíquicas e isto não ocorrerá com um ato esporádico.” (1).

Infelizmente, as vítimas permanecem sem reação, por vergonha, medo do desemprego, por baixa autoestima, a dificuldade de ir até o judiciário e ainda assim não ter uma lei eficaz contra tal fenômeno. Enquanto isso, os agressores mentem a mesma postura de tortura. Tal atitude só demonstra sentimento de insegurança. (16).

### **2.3 O que não é assédio moral no ambiente de trabalho**

É importante avaliar toda situação, o assédio moral não pode ser igualado a um conflito de trabalho. No assédio moral têm que ocorrer perseguição. Já os conflitos derivam-se de opiniões diferentes entre pessoas. (5).

Porém nada impede que o assédio seja sempre o resultado de um conflito. (8). No caso de injúria os líderes tratam os seus subordinados com palavras duras e desrespeitosas.

Já o estresse torna perverso quando excede o número de tarefas a serem executadas. Para se caracterizar assédio moral a vítima tem que perceber a recusa de comunicação, as humilhações e injúrias a respeito do seu trabalho. E ainda verificar se o caso é destinado somente a ela. (18).

Tem que haver a repetição, a intencionalidade e ser dirigido para a vítima dentro do local de trabalho por uma duração de tempo (dias e meses). (10).

### **2.4 Tipos de assédio moral verificados no ambiente de trabalho**

A conduta de importunar o trabalhador no seu ambiente de trabalho não é somente ato próprio do empregador, mas na sua maioria podendo ser um ato individual, de natureza dolosa, que produz resultados trágicos, podendo a vítima ter seu emocional perturbado e em casos extremos levá-la ao suicídio. (16).

As agressões podem ser: horizontais (entre colegas) podendo começar de conflitos como rivalidade, competitividade etc.; vertical descendente, neste caso, ocorrendo tanto de um superior contra um subordinado; quanto o inverso do subordinado ao superior denominando vertical ascendente e o assédio moral misto praticado pelo horizontal, vertical e a vítima, sendo o assediado atingido por todos, tanto por seu superior quanto por colegas. (1); (17).

O ascendente é mais raro acontecer. Verifica-se quando o subordinado cria ataques ao seu superior desrespeitando, tirando sua autoridade, descumprindo ordens etc. O assédio visto com mais frequência é do superior hierárquico que tenta desestabilizar a vítima, humilhando, isolando, esvaziando-a das suas atribuições com seu rigor excessivo, a fim de eliminá-la da organização. Mesmo com sua dignidade rebaixada o trabalhador sucumbe ao desrespeito por medo de perder o emprego. Sendo assim, o assediador consegue acabar com sua autoestima. Já

entre colegas, os motivos principais são o racismo, a antipatia, competitividade, inveja e a opção sexual. (20).

## **2.5 Responsabilidade da empresa**

Não importa se o ponto de partida do assédio moral surgiu de um conflito ou da má organização da empresa, pois se o fato aconteceu, foi porque a própria o permitiu. Nas organizações cabe aos que têm poder de decisão dizer “não”, para que o assédio não aconteça, para impor que em todos os escalões o ser humano seja respeitado. Como o dever do sindicato é defender os trabalhadores, deveriam colocar condutas eficazes nos seus objetivos que trouxessem proteção contra o assédio moral para a pessoa do trabalhador. (8).

Normalmente, as conseqüências para a organização são dadas em custos como, por exemplo, tratamento da saúde da vítima, substituição da vítima dentro da organização, talvez também substituição do ofensor, processos indenizatórios desestruturação de setores. (13).

As empresas tendem a perder na diminuição da competitividade, nos lucros, perda de produtividade, aumento de doenças, perda de colaboradores, aumento no absenteísmo, desvalorização da sua imagem, perdas econômicas pelo pagamento de processos e indenizações, perdas de equipamentos e acidentes de trabalho. (10).

Como o assédio moral causa conseqüências de diversas espécies na vida do assediado, é sabido que é dever de quem causa o dano indenizar quem sofreu. A vítima deve requerer, por intermédio da Justiça do Trabalho, indenização ao empregador pelos danos morais sofridos, podendo ser tanto dano psicológico, social e/ou emocional, além da indenização por danos materiais, quando a vítima tiver gastos financeiros como despesas com tratamento, psicólogos e remédios. Passível, ainda, o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho como se tratasse de um desligamento sem justa causa. Entretanto, se a vítima tiver sido forçada a pedir demissão sem justa causa é do seu direito receber todas as verbas rescisórias como a de um empregado desligado sem justa causa. (17); (21).

O TRT da 17ª Região (Vitória-ES) julgou o primeiro caso em que se reconhece que a violação à dignidade da pessoa humana dá direito à indenização por dano moral com a seguinte Ementa:

Dano moral. Assédio moral. Contrato de inação. Indenização por dano moral. A tortura psicológica destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. (22).

Assédio moral ainda não é considerado crime, mas o direito do trabalho vem protegendo o trabalhador que sofre o assédio moral. O entendimento é de que quem sofre esse tipo de Assédio tem que ser indenizado, até mesmo como forma de coibir novos casos. (9).

Ao analisar o assédio moral no ambiente de trabalho vê-se que essas condutas não integram nenhum tipo penal, mas tem com elas a semelhança do propósito de: o efeito de prejudicar, prejuízo moral e material, ofensa à esfera de outrem, o incômodo. (23).

É bom que se diga que, nos dias de hoje, quem humilha ou xinga o empregado, não fica impune, pois será enquadrado na prática de crime de calúnia e difamação, estes, estampados nos artigos 138 e 139 do Código Penal, além de correr o risco de indenizar o trabalhador prejudicado por dano material, moral e à imagem. (24).

## **2.6 Consequências para o assediado**

As conseqüências para a vítima são de danos físicos, mentais, materiais e ao bem estar e tudo isso dependerá muito do seu perfil psicológico. Todavia, os malefícios cercam o assediado, as pessoas que eram próximas se afastam, casamentos ficam abalados, há despesas com psicólogos, medicamentos se tornam constantes, ansiedade, falta de concentração, dificuldade no aprendizado, sendo na sua maioria ocorrência de acidentes no labor. (18).

Crise de choro, dores generalizadas, tremores, sentimento de inutilidade, diminuição da libido, dores de cabeça, distúrbios digestivos ocorrem na sua maioria com as mulheres. Os homens sentem sede de vingança, aumento da pressão arterial, falta de ar, passam a beber e com uma intensidade maior, pensam em cometer suicídio. (1).

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo de todo este trabalho, foi explanado sobre o tema assédio moral no ambiente de trabalho, sua caracterização e a responsabilidade da empresa, sempre tentando explicar e deixar clara a importância que a organização deve ter quando se trata da integridade física e psicológica de seus trabalhadores. Atualmente deve-se ter sempre como foco principal coibir a ocorrência deste fenômeno no seu ambiente laboral, mostrando que o trabalhador pode estar passando por tal fenômeno e que talvez ele possa não ter conhecimento do que está ocorrendo.

Considerando o que foi abordado na pesquisa bibliográfica pelos autores citados ao longo do trabalho, observa-se que o assédio moral causa prejuízo econômico à organização, além de prejuízo físico, psicológico e material ao assediado, esclarecendo ainda segundo os autores como se evidencia o assédio moral no ambiente de trabalho.

Quando fica caracterizado o assédio moral, a empresa é responsável pelos danos causados ao colaborador assediado, não podendo deixar também de punir o agressor.

Todo colaborador deve ter direito a um ambiente de trabalho equilibrado, por ser essencial para a qualidade de vida, porém, no contexto econômico atual tal tarefa é dificultada pela crise no mercado de trabalho, pelo anseio exagerado pelo lucro, pela alta produtividade, individualismo e competitividade.

Neste contexto, as pessoas vão se distanciando dentro das empresas, criando assim o ambiente perfeito para práticas de atitudes agressivas. O ser humano, que é dotado de direitos, passa a ser a visto como um objeto.

Entende-se então, que o trabalhador tem que perceber se está passando pelas situações que sofre a vítima de assédio moral dentro do ambiente de trabalho, antes que ocorram problemas à sua saúde. E se ficar caracterizado o assédio moral, cabe à empresa arcar com as consequências.

Sugere-se, portanto, que mais pesquisas sejam realizadas sobre o tema proposto neste trabalho para que existam mais fontes de pesquisas disponíveis na literatura tanto para estudantes da área como para profissionais e empresas que desejam melhorar seu ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- 1 - CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado.** Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6668](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668)>. Acesso em: 24 mar. 2015.
- 2 - NASCIMENTO, Sônia A C Mascaro. **O assédio moral no ambiente de trabalho.** 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>>. Acesso em: 07 abr. 2015.
- 3 - AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho.** 2008. 148 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2008. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>>. Acesso em: 17 mar. 2015.
- 4 – FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio:** O minidicionário da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2001. 790 p.
- 5 - ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho.** França: E-book, 2008. 223 p. Disponível em: <[http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro\\_robson\\_zanetti\\_assedio\\_moral.pdf](http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf)>. Acesso em: 01 set. 2015.
- 6 - SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais do assédio moral na relação de trabalho.** Disponível em: <[http://cursos.lacier.com.br/artigos/periodicos/Assedio\\_moral2.pdf](http://cursos.lacier.com.br/artigos/periodicos/Assedio_moral2.pdf)>. Acesso em: 02 set. 2015.
- 7 - SANTOS, Wanderley Elenilton Gonçalves. **Assédio moral, bullying, mobbing e stalking:** Semelhanças, distinções e consequências jurídicas. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11051&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11051&revista_caderno=25)>. Acesso em: 09 abr. 2015.
- 8 - HIRIGOYEN, Marie-france. **Assédio moral:** A violência perversa no cotidiano. Brasil: Bertrand Brasil, 2008. 223 p.

9 – NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral coletivo no Direito do Trabalho**. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/12367/assedio-moral-coletivo-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 09 abr. 2015.

10 - ENSP/FIOCRUZ. **Assédio moral**: risco não visível no ambiente de trabalho. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article372>>. Acesso em: 25 ago. 2015.

11 – NASCIMENTO, Ana Maria Oliveira do; SILVA, Silvana Patrícia dos Santos. Assédio moral X clima organizacional: impacto na produtividade organizacional. **Rae- Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 14, n. 1, p.108-121, abr. 2012.

12 - GLINA, Débora Miriam Raab; SOBOLL, Lis Andreia. Intervenções em assédio moral no trabalho: uma revisão da literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p.30-45, dez. 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-6572012000200008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-6572012000200008&script=sci_arttext)>. acesso em: 09 abr. 2015.

13 - MIKOS, Nádia Regina de Carvalho; BARACAT, Eduardo Milléo. **Assédio moral: características e prevenção**. 2015. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9791](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9791)>. Acesso em: 10 maio 2015.

14 - BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Ementa nº 00092-2013-070-03-00-5. **Indenização Por Danos Morais-assédio Moral-utilização do Banheiro Pelos Empregados-retardamento de Deliberação no Procedimento Adotado Pelo Próprio Empregador-exercício Abusivo de Direito**. Belo Horizonte, 11 nov. 2013. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcórdão=1051407&acesso=6070a28a1d74a6c2bfa20ec129a73cfd>>. Acesso em: 02 out. 2015.

15 - PESSANHA, Patrícia Oliveira Lima. **Assédio moral**: Consequências e formas de prevenção no ambiente empresarial. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7012](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7012)>. Acesso em: 14 ago. 2015.

16 - SOUZA, Flávia Lays de; QUIRINO, Israel. **Criminalização do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2015. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/35341/criminalizacao-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 07 abr. 2015.

17 - LIMA, Antônio Marcos de Oliveira. **Você sabe o que é assédio moral no trabalho?** 2015. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/37136/voce-sabe-o-que-e-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 07 abr. 2015.

18 - TARCITANO, João Sérgio de Castro; GUIMARÃES, Cerise Dias. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2004. 47 f. TCC (Graduação) - Curso de Gestão de Recursos Humanos, Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2004. Disponível em: <[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/assedio\\_moral\\_no\\_trabalho\\_no\\_ambiente\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdf)>. Acesso em: 03 set. 2015.

19 - COSTA, Márcia da Silva. **RELAÇÕES DE TRABALHO E REGIMES DE EMPREGO NO CANADÁ E NO BRASIL – UM ESTUDO COMPARATIVO**. *Rae-eletrônica*, São Paulo, v. 6, n. 2, p.1-29, dez. 2007. Disponível em: <[http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590\\_S1676-56482007000200006.pdf](http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482007000200006.pdf)>. Acesso em: 10 mar. 2015.

20 - AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio moral: problema antigo, interesse recente**. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23353-23354-1-PB.pdf>>. Acesso em: 26 ago. 2015.

21 - RAMOS, Ana Carenina Pamplona Pinho. **Assédio moral no ambiente laboral**. 2015. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=13359&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13359&revista_caderno=25)>. Acesso em: 10 maio 2015.

22 - SALVADOR, Luiz. **Assédio**: Assédio moral: TRT da 17ª reconhece que violação à dignidade humana dá direito à indenização. 2002. Disponível em: <[http://www.fenassec.com.br/c\\_artigo\\_assedio\\_moral\\_trt\\_17.html](http://www.fenassec.com.br/c_artigo_assedio_moral_trt_17.html)>. Acesso em: 02 out. 2015.

23 - SOUZA, Flávia Lays de; QUIRINO, Israel. **Criminalização do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2015. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/35341/criminalizacao-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 07 abr. 2015.

24 - BERNARDES, Marcelo di Rezende. **Assédio moral é crime?** Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=5379](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5379)>. Acesso em: 09 abr. 2015.



## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, por ter me dado a vida, saúde e força para superar as dificuldades.

A esta Faculdade, ao seu corpo docente e administração, que me deram a oportunidade de hoje, vislumbrar um horizonte superior.

À minha orientadora Ana Cláudia, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

Aos meus pais pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

Aos meus amigos Jaqueline, Gabriel e Alyne que viram e viveram todas as dificuldades e vitórias vivenciadas durante nossa formação, em especial ao meu grande amigo João Natan pelas palavras de incentivo, pelas orientações, pela paciência e pelo esforço dedicado a mim.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

**Data de entrega do artigo para a banca: 06/10/2015**