

**ISSN 1127-8579**

**Pubblicato dal 29/12/2011**

**All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/32847-ass-dio-moral-e-dignidade-humana>**

**Autore: Zuleica Welter**

## **Assédio moral e dignidade humana**

## ASSÉDIO MORAL E DIGNIDADE HUMANA

Zuleica Welter<sup>1</sup>

**Resumo:** No presente artigo faremos uma análise conceitual e histórica quanto ao assédio moral e sua prática no ambiente laboral, enquanto afronta aos direitos da personalidade, ao valor essencial do trabalho e ao princípio da dignidade humana.

**Palavras-chave:** assédio moral, assédio moral laboral, dignidade da pessoa humana.

**Sumário:** Introdução; 1 Assédio Moral; 1.1 Assédio Moral no Cotidiano; 1.2 Direito do Trabalho e Assédio Moral; 1.2.1 Aspectos Históricos; 1.2.2 Conceito e Condutas; 1.2.3 Espécies e Elementos Caracterizadores; 1.3 Assédio Moral no Serviço Público; 1.4 Assédio Moral e Assédio Sexual; 1.5 Assédio Moral e Dano Moral; 1.6 Assédio Moral, Direitos da Personalidade, Direito Social ao Trabalho, Dignidade Humana e Direitos Humanos; Considerações finais; Referências.

### Introdução

A evolução da sociedade e do conhecimento técnico e científico nos impulsiona rumo ao desvendamento daquilo que se caracteriza como fenômeno dos grandes centros populacionais, entre os quais a questão do assédio moral.

O assédio moral laboral manifesta-se tanto nas empresas privadas como nos órgãos da Administração Pública, e sua manifestação, nos últimos anos, tem despertado a atenção de juristas, legisladores e julgadores, e também da comunidade médica, vez que se trata de um fenômeno social, gerador de grandes consequências para as vítimas e também para o Estado.

Trataremos a questão do assédio moral, constatando a sua ocorrência no cotidiano dos indivíduos e no ambiente laboral, tanto na iniciativa privada quanto no serviço público, o conceito e as condutas que o caracterizam e, também, as espécies e elementos que o configuram, bem como, as formas de manifestação e razões de sua ocorrência no serviço público. Após, abordaremos brevemente a

---

<sup>1</sup> Advogada, formada pela Universidade de Caxias do Sul (UCS). Estudante de Especialização em Direito Público, pela ESMAFE-RS.

questão do assédio sexual, relacionando-o com o assédio moral. Em seguida, estudaremos o dano moral proveniente da prática do assédio moral, tratado pelo Código Civil e pela Constituição Federal como ato ilícito, ensejador do direito de resposta proporcional ao agravo e indenização decorrente de sua violação. Ao final, abordaremos a questão da prática do assédio moral como afronta clara e ostensiva aos direitos de personalidade, ao direito social ao trabalho, à dignidade da pessoa humana e aos direitos humanos.

## 1 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um tema bastante novo na literatura geral e também nas diferentes obras jurídicas. Se observarmos os dicionários teremos uma definição para assédio sexual e não para assédio moral. Segundo Houaiss, assédio significa: “insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém”<sup>2</sup>, segue a definição, conceituando o assédio sexual. Portanto, percebemos claramente a ligação com o assédio sexual e não com o assédio moral.

Hodiernamente, o assédio moral, especialmente aquele relacionado ao trabalho, tem recebido atenção especial por parte de juristas, doutrinadores, médicos e psicólogos, inclusive com diversos livros publicados, pesquisas na área do trabalho e medicina, seminários e no maior número de decisões judiciais em casos concretos que envolvem o fenômeno.

Quanto ao serviço público, é recorrente a preocupação dos Sindicatos dos Servidores com o crescente aumento do número de casos de assédio moral no serviço público. Assim temos notícias nos jornais dos Sindicatos dos Servidores do Judiciário de São Paulo<sup>3</sup>, bem como, do Sindicato dos Servidores da Justiça do Rio Grande do Sul – SINDIJUSRS<sup>4</sup>, este inclusive tendo editado recentemente a Cartilha denominada *Assédio Moral Tô Fora Proteção contra o Assédio e outros Agravos à Saúde do Trabalhador*<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro Salles. Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009, p. 203.

<sup>3</sup> DELORENZO, A. Assédio moral é debatido no Encontro do Cone Sul. *Jornal do Judiciário. Órgão Oficial do Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário*. São Paulo. Número 337, fev. 2009, p. 7.

<sup>4</sup> ASSÉDIO Moral: Participe da enquete sobre a prática no site do Sindicato. *Lutar é Preciso. Publicação Sindicato dos Servidores da Justiça do Rio Grande do Sul – SINDJUSRS*. Ed. n. 134, abr. 2009, p. 3.

<sup>5</sup> ASSÉDIO Moral Tô Fora Proteção contra o Assédio e outros Agravos à Saúde do Trabalhador. *Cartilha do Sindicato dos Servidores da Justiça do Rio Grande do Sul – SINDJUSRS*. [2009].

Neste capítulo, dedicar-nos-emos ao estudo do assédio moral, sua ocorrência no cotidiano familiar e social, aspectos históricos, conceito e exemplos de práticas que o caracterizam, o assédio moral no serviço público, o assédio moral e o assédio sexual, bem como, a relação do assédio moral com o dano moral.

## 2.1 ASSÉDIO MORAL NO COTIDIANO

Diversas são as relações interpessoais a que estamos expostos cotidianamente, seja nas relações íntimas e pessoais ou nas relações profissionais.

Cada vez mais se exige do homem para que no menor espaço de tempo realize o maior número de tarefas. Assim é no interior do seio familiar, com homens e mulheres assumindo novos papéis nos relacionamentos e dividindo tarefas que até pouco tempo atrás eram específicas de cada um.

E sendo maiores as tarefas e obrigações de cada um, temos também uma maior interatividade entre os vários protagonistas desse cenário. E não raras vezes vemos ocorrer situações que configuram atos de assédio moral.

Assim, nas diversas áreas dos relacionamentos humanos pode ocorrer o assédio moral, seja nas relações entre pais e filhos, entre marido e esposa, entre professores e alunos, entre colegas de escola, assim como, nos relacionamentos profissionais.

Portanto, tais exposições servem para ilustrar que o assédio moral está presente em muitas das relações interpessoais de nosso dia a dia, confirmando o que Marie-France constata em seu livro, de que “todos nós já fomos testemunhas de ataques perversos em um nível ou outro, seja entre um casal, dentro das famílias, dentro das empresas, ou mesmo na vida política e social”.<sup>6</sup>

## 2.2 DIREITO DO TRABALHO E ASSÉDIO MORAL

As causas que determinaram o surgimento do direito do trabalho, que nasceu a partir da sociedade industrial e do trabalho assalariado, foram econômicas, políticas e jurídicas. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, e com a expansão da indústria e comércio substituiu-se o trabalho

---

<sup>6</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kühner. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008, p. 10.

escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado. Quanto ao aspecto político, a transformação do Estado Liberal e de liberdade contratual em Estado Neoliberalista foi decisivo e a partir de então o Estado passou a intervir na ordem econômica e social.<sup>7</sup>

No que se refere às causas jurídicas, a partir dessa transformação social, os trabalhadores passaram a reivindicar direitos trabalhistas, entre os quais o reconhecimento do direito de união (sindicalismo) e o direito de contratação, os quais se desenvolveram no âmbito coletivo e individual, com as convenções coletivas e a idéia do contrato de trabalho; também o direito a uma legislação capaz de coibir os abusos do empregador e preservar a dignidade do trabalhador.<sup>8</sup>

Documento importante, que serviu de fonte para a difusão da idéia de justiça social relacionada ao trabalho, está ligado à doutrina social da Igreja Católica, em suas Encíclicas, como a *Rerum Novarum*<sup>9</sup>, do Papa Leão XIII, de 1891, com determinações importantes quanto a direitos e deveres que deveriam reger as relações entre o capital e o trabalho, dentre as quais a que dispõe:

Obrigações dos operários e patrões

10. Entre estes deveres, eis os que dizem respeito ao pobre e ao operário: deve fornecer integral e fielmente todo o trabalho a que se comprometeu por contrato livre e conforme a equidade; [...]

Quanto aos ricos e aos patrões, não devem tratar o operário como escravo, mas respeitar nele a dignidade do homem, realçada ainda pela do Cristão. O trabalho do corpo, pelo testemunho comum da razão e da filosofia cristã, longe de ser um objeto de vergonha, honra o homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar a sua vida.<sup>10</sup>

Para Fábio Comparato, ao indivíduo deve ser reconhecido o direito de exercer livremente um trabalho que lhe proporcione meios de subsistência e de condições de vida digna, “condição primária de existência de uma sociedade igualitária, não oligárquica, onde o poder político e econômico não é monopolizado pelas classes proletárias”.<sup>11</sup>

<sup>7</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 44.

<sup>8</sup> NASCIMENTO, A. M. *Iniciação ao Direito do Trabalho*, p. 44.

<sup>9</sup> RERUM Novarum, termo em latim que significa “Das Coisas Novas”, é uma Encíclica escrita pelo Papa Leão XIII, em 15 de maio de 1891, tratava-se de carta aberta aos Bispos sobre as condições das classes trabalhadoras. Disponível em <[http://pt.wikipedia.org/wiki/Rerum\\_Novarum](http://pt.wikipedia.org/wiki/Rerum_Novarum)>. Acesso em 20 ago. 2009.

<sup>10</sup> RERUM Novarum. *Encíclica Rerum Novarum*. Escrita pelo Papa Leão XIII, em 15 de maio de 1891. Disponível em <[http://www.vatican.va/holy\\_father/leo\\_xiii/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_1505891\\_rerum-novarum\\_po.html](http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_1505891_rerum-novarum_po.html)>. Acesso em 20 ago. 2009.

<sup>11</sup> COMPARATO, F. K. *A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos*, p. 344.

Portanto, o trabalhador, vetor importante no desenvolvimento da economia e sem o qual o capital e a produção estariam fadados ao desaparecimento, após muita luta, encontrou no ordenamento jurídico proteção e garantias de condições justas de trabalho e dignidade, as quais, embora nem sempre respeitadas ou totalmente integralizadas, fazem parte do arcabouço jurídico da nação.

Para Amauri Nascimento, na esfera das relações de trabalho, os direitos fundamentais têm como fundamento a necessidade de garantia de um mínimo ético, que deve ser preservado no ordenamento jurídico, como forma de organização da “sociedade quanto à vida, à saúde, à integridade física, à personalidade e a outros bens jurídicos valiosos para a defesa da liberdade e integração dos trabalhadores na sociedade e perante o empregador”.<sup>12</sup>

O que ocorre, muitas vezes, na prática, é que a saúde do trabalhador é destruída pela violência cometida por alguns empregadores, violência consubstanciada no comportamento abusivo que atinge o psicológico e emocional do ser humano.

Influenciado por razões de ordem interna, mas sob o disfarce de exercer a autoridade ditada pelo serviço, o empregador passa a tomar atitudes discriminatórias e tendenciosas, submetendo o empregado/vítima a torturas das mais diversas.

Marilis de Castro Müller leciona:

Num nível de relação mais interpessoal, a violência pode partir de um chefe que quer esconder ou compensar sua menor capacidade e conhecimento intelectual, como de um colega que tem inveja de outro e tenta destruí-lo para promover sua auto-imagem. Tanto numa como em outra situação, o que fica evidenciado é o caráter perverso que se estabelece na relação empregatícia, na qual se busca a negação do outro.<sup>13</sup>

Nesse sentido, o assédio moral no ambiente laboral constitui um retrocesso jurídico, fundamentalmente social e humanitário, quanto aos direitos dos trabalhadores, conquistados não sem lutas e esforços dispendiosos por parte de toda sociedade.

O assédio moral no trabalho compreende toda a ação executada pelo empregador ou colega de trabalho, que consista em perseguição, humilhação e tem

---

<sup>12</sup> NASCIMENTO, A. M. *Iniciação ao Direito do Trabalho*, p. 112.

<sup>13</sup> MÜLLER, Marilis de Castro. *A Patologização do Poder nas Relações de Trabalho*. In: POMBO, Sérgio Luiz da Rocha; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coords.). *Direito do trabalho: reflexões atuais*. 22ª ed. Curitiba: Juruá, 2007, pp. 391-423, p. 406.

implicação significativa sobretudo na saúde do trabalhador, atinge-lhe sua auto-estima, sua saúde, sua vida social, afetiva e familiar.

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que data de 1943, prevê a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, quando o empregador ou seus prepostos praticarem contra ele, ato lesivo contra a honra e boa fama ou o tratarem com rigor excessivo (art. 483, alíneas b), e)), que confere ao empregado a indenização correspondente (art. 483, *caput*).

Para Orlando Teixeira da Costa *apud* Walmir Oliveira da Costa, a Consolidação das Leis do Trabalho, desde sua promulgação, já contemplava o dano moral e a sua reparação, “quando o diploma consolidado fala em ‘ato lesivo da honra e boa fama’ está enquadrando juridicamente essa conduta como hipótese de dano moral”.<sup>14</sup>

Sobre as consequências da prática do assédio moral no trabalho, informam Freitas, Heloani e Barreto que “diversos estudos demonstram que o assédio gera desordens na vida psíquica, social, profissional, familiar e afetiva do indivíduo, provocando muitos problemas de saúde que podem desestabilizar a sua vida”, sendo que pressões e exigências desordenadas e intensas são determinantes no desencadeamento de transtornos à saúde dos trabalhadores.<sup>15</sup>

Segundo diferentes estudos e relatórios são muitos os prejuízos advindos do assédio moral, uma relação doentia, desvirtuada, refletem-se sobremaneira na vida particular e social dos agredidos, além, de acarretar prejuízos à empresa e às instituições públicas, seja pela redução da produtividade e da eficiência, seja pela deficiência no relacionamento entre colegas de trabalho, e também prejuízos ao Estado, visto que muitos dos sintomas do assédio moral, que na maioria dos casos são tratados como doenças físicas, necessitam tutela do Serviço Público de Saúde. Sem contar os custos de benefícios previdenciários oriundos de afastamentos temporários ou permanentes dos trabalhadores. Ou, ainda, os custos provenientes de ações judiciais interpostas pelas vítimas que não vêem outra saída para a solução da situação humilhante e constrangedora que sofrem no ambiente de trabalho, que poderia ser resolvida em nível administrativo, se houvesse interesse e preocupação nesse sentido por parte dos empregadores.

---

<sup>14</sup> COSTA, Walmir Oliveira da. *Dano Moral nas Relações Laborais: Competência e Mensuração*. 2. ed., 2 tir. Curitiba: Juruá, 2002, p. 48.

<sup>15</sup> FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2008, pp. 42 e 69.

Quando o empregador se utiliza do assédio moral, seja de forma consciente ou inconsciente, está provocando um retrocesso histórico, inclusive no âmbito político, já que adota um modelo autoritário e totalitário dentro da organização de trabalho, que fere os princípios do Estado Democrático de Direito, consagrado pela Constituição Federal e estabelecido na sociedade econômica atual.

### 2.2.1 Aspectos Históricos

O fenômeno denominado assédio moral no trabalho foi identificado pela primeira vez em 1984, na Europa, pelo alemão Heinz Leymann, precursor dos estudos sobre o assunto na área trabalhista, doutor em psicologia do trabalho, nascido na Alemanha e radicado na Suécia, dedicou-se à pesquisa sobre ambiente de trabalho e saúde, investigou o sofrimento no trabalho, chegando a resultados inéditos e preocupantes, que o estimularam a estender suas pesquisas para toda a região escandinava e aos países de língua alemã. Em 1993, lançou o livro em que utiliza os termos em inglês *mobbing* e *psicoterror* no ambiente de trabalho, caracterizado como um processo no qual um indivíduo é selecionado como alvo e passa a ser perseguido, agredido e excluído por um indivíduo ou um grupo no ambiente laboral.<sup>16</sup>

Na pesquisa que realizou, Heinz Leymann constatou que 55% das vítimas eram do sexo feminino e 45% do sexo masculino e que o processo de agressão apresentava distinções quanto ao gênero da vítima e em relação à natureza dos comportamentos:

a) no caso das mulheres, os comportamentos cruéis são relacionados à maledicência, a fofocas e injúrias, ridicularização da vítima em público, espalhar rumores sobre enfermidades e vida privada da vítima, privar de expressão a vítima procedendo por alusões ou indiretas e criticar seguidamente o seu trabalho sem lhe dar o direito à defesa; b) no caso de agressões cometidas por homens, os métodos mais frequentes apontados são relacionados à repressão e à designação de tarefas novas sem cessar (o que aumenta a possibilidade de erros), tarefas insignificantes, ameaças verbais ou silêncios insultuosos, agressão no campo das convicções religiosas ou políticas e atribuição de posto de trabalho totalmente isolado ou em condições humilhantes.<sup>17</sup>

Apontou ainda o mesmo autor que 22% dos portadores de necessidades

---

<sup>16</sup> FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*, pp. 18-19.

<sup>17</sup> FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*, pp. 20-21.



especiais da Suécia também sofreram violência no ambiente de trabalho, entre as quais, críticas sobre sua vida pessoal, posto de trabalho isolado, não-atribuição de tarefas para forçar a ociosidade ou inutilidade, suposição e atribuição de doenças mentais, referências pejorativas e deboches e outras.<sup>18</sup>

No entanto, foi a partir de 1996, através de pesquisa internacional da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que o fenômeno globalizou-se.<sup>19</sup>

Referida pesquisa, realizada nos quinze países que compunham a Comunidade Européia (atual União Européia), culminou no relatório sobre violência no trabalho, o qual constatou que 12 milhões de pessoas entrevistadas se disseram vítimas de assédio moral.<sup>20</sup>

Na segunda versão do relatório, em 2000, os resultados foram ampliados e demonstraram que o fenômeno é global, ainda que sua extensão real não seja totalmente conhecida. E, o que se conhece pode ser apenas uma pequena parcela de algo muito maior, do qual pode se verificar que é algo que ocorre indiscriminadamente em países ricos, remediados e pobres. Constatação essa que reforça o argumento de que essa violência atravessa culturas, sociedades e formatos organizacionais.<sup>21</sup>

Porém, o fenômeno ganhou maior notoriedade a partir da publicação do livro *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*, da psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta francesa Marie-France Hirigoyen, lançado em 1998, onde pela primeira vez se denominou o fenômeno com o termo assédio moral, que a autora utilizou para identificar a violência perversa no cotidiano das famílias e no ambiente de trabalho. E, posteriormente, em 2001, o livro *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, da mesma autora, em que analisa o assédio moral no trabalho no contexto geral da violência da sociedade.<sup>22</sup>

No Brasil, Margarida Barreto assume posição que merece destaque, pela realização de pesquisa para a fundamentação de sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social, que posteriormente, em 2000, resultou no livro *Violência, saúde, trabalho – Uma jornada de humilhações*; pesquisa em que foram entrevistados em torno de 2070 trabalhadores, dos quais 42% expuseram já ter sofrido assédio moral

---

<sup>18</sup> FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*, p. 21.

<sup>19</sup> BATALHA, L. R. *Assédio Moral em Face do Servidor Público*, p. 1.

<sup>20</sup> FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*, p. 17.

<sup>21</sup> FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*, p. 17.

<sup>22</sup> FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*, pp. 25 e 28.

no ambiente laboral.<sup>23</sup>

Posteriormente, em 2005, a mesma autora, para compor sua Tese de Doutorado em *Psicologia Social, intitulada Assédio Moral: A Violência Sutil. Análise Epidemiológica e Psicossocial no Trabalho no Brasil*, realizou nova pesquisa, mais ampla, que teve como objetivo aprimorar o conceito de assédio e compreender as determinações e dimensões desta violência moral no Brasil. Expôs a autora que se trata de um sofrimento ético-político porque é imposto socialmente e atua nas emoções do indivíduo debilitando-o moral e fisicamente. Concluiu que é uma violência possível de ser identificada, prevenida e erradicada do mundo do trabalho, na medida em que lhe for dada visibilidade social e que se possam intensificar os laços de solidariedade, evitando-se assim a naturalização, banalização e barbárie.<sup>24</sup>

A partir de então, a análise do fenômeno passou a ocupar lugar de destaque entre os diversos profissionais, principalmente da área do direito e da saúde, com publicações de artigos, livros, cartilhas e, inclusive, sítios eletrônicos<sup>25</sup> dedicados ao assunto.

### 2.2.2 Conceito e Condutas

É da autora Marie-France Hirigoyen o conceito de assédio moral no trabalho aceito e utilizado por grande parte das publicações sobre o tema:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender 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, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.<sup>26</sup>

A mesma autora revelou em suas obras que o assédio moral consiste em guerra psicológica, envolvendo abuso de poder e manipulação, fatores responsáveis por prejuízos à saúde mental e física das vítimas.

---

<sup>23</sup> SANTOS, Andrea Aparecida dos. *Assédio Moral nas Empresas Públicas ou Privadas e a Posição do Trabalhador: Aceitação do Assédio Moral ou Enfrentamento do Desemprego*. Disponível em <<http://www.conpedi.org/manaus/arquivos/Anais/Andrea%20Aparecida%20dos%20Santos.pdf>>. Acesso em 30 set. 2009, p. 6.

<sup>24</sup> A tese referida não foi publicada, tampouco permitido acesso ao conteúdo na íntegra. Resumo disponível em <<http://bdtd.ibict.br/>>. Acesso em 05 ago. 2009.

<sup>25</sup> Entre os quais o “Site Assédio Moral no Trabalho”, <[www.assediomoral.org.br](http://www.assediomoral.org.br)>, coordenado por Cármen Quadros, Margarida Barreto, Maria Benigna Arraes Gervaiseau.

<sup>26</sup> HIRIGOYEN, M.F. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*, p. 65.

Freitas, Heloani e Barreto referem que “nas organizações, a violência e o assédio nascem do encontro da inveja do poder do outro e da perversidade”<sup>27</sup> e que assédio moral é:

Uma conduta abusiva e intencional, freqüente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.<sup>28</sup>

Como sinônimos de assédio moral, encontramos as expressões psicoterror, terror ou terrorismo no trabalho, humilhação no trabalho, violência moral ou psicológica, assédio psicológico no trabalho, tirania nas relações de trabalho, coação moral no ambiente de trabalho, molestamento moral e manipulação perversa<sup>29</sup>, e também designações estrangeiras, muito utilizadas na literatura especializada, como *mobbing*<sup>30</sup>, *bullying*<sup>31</sup>, *harcèlement moral*<sup>32</sup>, *ijime*<sup>33</sup>,  *Murahachibu*<sup>34</sup> e *acoso moral*<sup>35</sup>.

O conceito de assédio moral mostra-se bastante amplo e complexo, motivo pelo qual, alguns doutrinadores têm buscado enumerar condutas passíveis de caracterizá-lo.

Segundo a Cartilha sobre Assédio Moral da Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União – Fenajufe<sup>36</sup>

<sup>27</sup> FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*, p. 25.

<sup>28</sup> FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*, p. 52.

<sup>29</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral nas relações de emprego*, 3. tir. Curitiba: Juruá, 2007, p. 38.

<sup>30</sup> Expressão utilizada nos Estados Unidos, cujo precursor no diagnóstico foi o doutor Heinz Leymann, conforme anteriormente exposto, que provem do verbo *to mob* e que significa molestar, perseguir.

<sup>31</sup> Designação inglesa, aceita no Reino Unido e na Austrália, utilizada em 1992, pela emissora de televisão BBC, numa série de documentários sobre situações descritas como humilhantes, vexatórias e constrangedoras ocorridas principalmente no ambiente escolar. E, posteriormente, também em 1992, utilizado pela jornalista Andréa Adams em debates e entrevistas com especialistas, com grande repercussão junto ao público, que incentivaram a própria jornalista a criar ONG (2006) com o objetivo de combater o problema no mundo do trabalho, por meio da disseminação de informações e esclarecimentos sobre o assunto. (FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*, pp. 22-23).

<sup>32</sup> Tradução francesa para assédio moral. (TROCCOLI, Ana Luiza. *Assédio Moral e Relações de trabalho na Atualidade: um breve estudo*. 2006. Disponível no sítio eletrônico da BDJur – Biblioteca Digital Jurídica – STJ em <<http://bdjur.stj.gov.br>>. Acesso em 20 out. 2009).

<sup>33</sup> Como o fenômeno é conhecido no Japão, significa a prática da violência moral em todos os setores da vida pessoal. (ALKIMIN, M. A. *Assédio moral nas relações de emprego*, p. 40).

<sup>34</sup> Expressão também utilizada no Japão que traduz-se por ostracismo social. (TROCCOLI, A. L. *Assédio Moral e Relações de trabalho na Atualidade: um breve estudo*).

<sup>35</sup> Utilizada nos países de língua espanhola. (GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 21).

<sup>36</sup> VENHA Para a Luta Contra o Assédio Moral. *Cartilha sobre Assédio Moral da FENAJUFE - Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União*. Tiragem 30.000 exemplares. Disponível em <[http://www.Cartilha\\_Assedio\\_Moral\\_FENAJUFE.pdf](http://www.Cartilha_Assedio_Moral_FENAJUFE.pdf)>.

são diversas as formas de manifestação do assédio moral, sendo as mais comuns:

- Escolher a vítima e isolá-la do grupo, impedindo-a de se expressar;
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar diante dos colegas;
- Vigilância acentuada e constante contra a vítima;
- Não repassar nenhum trabalho ao funcionário, provocando sensação de inutilidade e prejudicando as avaliações;
- Dar um prazo muito curto para uma tarefa complexa ou repassá-la quando o prazo está acabando;
- Exigir tarefas incompatíveis com as habilidades e formação do trabalhador;
- Estabelecer regras de trabalho diferentes das regras que funcionam para os outros;
- Recusar-se a falar com o trabalhador, só se comunicando por mensagens eletrônicas ou bilhetes;
- Proibir o trabalhador de ir ao banheiro quando tiver necessidade ou vigiar o tempo em que permanece no mesmo;
- Fazer piadas e divulgar boatos sobre a sexualidade ou a moral do trabalhador;
- Mudar turnos e horários de trabalho sem avisar com antecedência;
- Fazer ameaças ou intimidações;
- Colocar à disposição, retirar gratificações com argumentos subjetivos;
- Tratar trabalhadores doentes com desconfiança, como se fossem simuladores e estivessem fingindo;
- Advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;
- Proibir de tomar cafezinho ou redução do horário das refeições;
- Colocar um trabalhador controlando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa.

Daiane Spacil, Luciana Rambo e José Luis Wagner, em Cartilha voltada para o Serviço Público, dão conta que são diversas as formas de manifestação do assédio moral, sendo as mais correntes<sup>37</sup>:

- Recusa na comunicação direta entre o assediador e o assediado, quando aquele aceita se comunicar com este apenas por e-mail ou bilhetes;
- Segregação física do trabalhador no ambiente de trabalho, ou seja, casos em que o mesmo é colocado em local isolado, com dificuldade de se comunicar com os demais colegas;
- Impedimento do trabalhador se expressar, sem explicar os motivos;
- Despromoção injustificada (ou, no serviço público, a retirada de funções gratificadas ou cargos em comissão), com o trabalhador perdendo vantagens ou postos que já tinha conquistado;
- Imposição de condições e regras de trabalho personalizadas ao trabalhador, caso em que são exigidas, de determinada pessoa, tarefas diferentes das que são cobradas das demais, mais trabalhosas ou mesmo inúteis;
- Delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou que normalmente são desprezadas pelos outros;
- Determinação de prazo desnecessariamente exíguo para finalização de um trabalho;
- Não-repasse de trabalho, deixando o trabalhador ocioso, sem quaisquer tarefas a cumprir, o que provoca uma sensação de inutilidade e

<sup>37</sup> SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luis. *Assédio moral: a microviolência do cotidiano. Uma cartilha voltada para o serviço Público*. Disponível em <[http://www.sinasefe.org.br/Cartilha\\_AssedioMoral.pdf](http://www.sinasefe.org.br/Cartilha_AssedioMoral.pdf)>. Acesso em 01 ago. 2009, pp. 4-6.

incompetência e o coloca em uma situação humilhante frente aos demais colegas de trabalho;

- Fragilização, ridicularização, inferiorização, humilhação pública do trabalhador, podendo os comentários invadirem, inclusive, o espaço profissional;
- Manipulação de informações de forma a não serem repassadas com a antecedência necessária ao trabalhador;
- Troca de horários ou turnos do trabalhador sem avisá-lo;
- Estabelecimento de vigilância especificamente sobre o trabalhador considerado;
- Contagem do tempo ou a limitação do número de vezes e do tempo em que o trabalhador permanece no banheiro;
- Comentários de mau gosto quando o trabalhador falta ao serviço para ir ao médico;
- Proibição de tomar cafezinho ou redução do horário das refeições;
- Advertência em razão de atestados médicos ou de reclamação de direitos;
- Divulgação de boatos sobre a moral do trabalhador (com os homens, em grande parte das vezes o assédio se manifesta através de piadas ou comentários sobre sua virilidade);
- Imposição de sobrecarga de trabalho ou impedimento da continuação do trabalho, deixando de prestar informações necessárias;
- Colocação de um trabalhador controlando o outro, fora do contexto da estrutura hierárquica da empresa, espalhando assim a desconfiança e buscando evitar a solidariedade entre colegas.

Referem, ainda, os autores, que frequentemente as condutas de assédio têm como alvo as mulheres e os trabalhadores doentes ou que sofreram acidentes do trabalho, os quais são discriminados e segregados, sendo que contra estes são comuns condutas específicas, entre as quais, ridicularização quanto ao doente ou a doença, controle de consultas médicas.

### 2.2.3 Espécies e Elementos Caracterizadores

Para Jane Salvador, o assédio moral pode desenvolver-se em qualquer ambiente relacional, pois a violência transita por todos os espaços e por todos os contextos, e em especial no ambiente laboral, local em que mais acintosamente ocorre essa forma de agressão, “que rompe desde os finos laços de solidariedade entre iguais até as maiores barreiras da hierarquia, adquirindo múltiplas facetas que desencadeiam o surgimento de modelos diferentes de assédio moral”.<sup>38</sup>

Existem três espécies de assédio moral: a) vertical: que parte do superior hierárquico em relação a um ou mais subordinados (caracterizado como a modalidade mais comum de assédio); b) horizontal: aquele desencadeado pelo

<sup>38</sup> SALVADOR, Jane. *Assédio Moral no Trabalho: tutela jurídica do trabalhador*. Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Disponível em <<http://bdtd.ibict.br>>. Acesso em 05 ago. 2009, pp. 43-44.

próprios colegas de idêntico grau hierárquico; e c) ascendente (menos frequente): que ocorre de baixo para cima, ou seja, parte de um ou mais subordinados em relação ao superior hierárquico.<sup>39</sup>

Por sua vez, são elementos caracterizadores do assédio moral, segundo Maria Aparecida Alkimin: sujeitos; conduta, comportamento e atos atentatórios aos direitos de personalidade; reiteração e sistematização; e, consciência do agente.<sup>40</sup>

Para que esteja caracterizada a ocorrência do assédio é preciso que haja um sujeito ativo, ou seja, o assediador, que pode ser o empregador ou qualquer superior hierárquico, um colega de serviço ou ainda um subordinado; e também um sujeito passivo, isto é, a vítima ou assediado, que pode ser o empregado ou mesmo o superior hierárquico no caso do assédio praticado por subordinado.<sup>41</sup>

Também como elemento caracterizador, temos que para que esteja configurado o assédio haja conduta, comportamento e/ou atos atentatórios por parte do assediador capazes de atingir os direitos de personalidade da vítima. Condutas e comportamentos descritos anteriormente, que, no entanto, não esgotam os exemplos de possíveis ingerências na vida do trabalhador capazes de configurar a violência moral.

Maria Aparecida Alkimin considera também como elemento caracterizador do assédio que a conduta deve ser consciente, no sentido de sua intencionalidade e previsibilidade do efeito danoso sobre o ambiente laboral e sobre a integridade da vítima. Explica que o assediador pode ou não ter consciência quanto aos efeitos da conduta, porém, diante da consciência da conduta os resultados danosos são previsíveis, isto é, que uma pessoa com discernimento e prudência tem condições de prever o resultado.<sup>42</sup>

Refere, ainda, a mesma autora, que o agente ativo (assediador) pode agir com dolo ou culpa:

No aspecto da conduta ilícita do assediante, este pode agir dolosamente, ou seja, com a intenção de praticar a conduta que tem consciência de ser contrária ao ordenamento jurídico (dever preexistente), com consciência do resultado danoso; porém, se violar esse dever preexistente sem a intenção de causar dano à vítima do assédio moral, consideraremos a conduta culposa.<sup>43</sup>

<sup>39</sup> GUEDES, M. N. *Terror Psicológico no Trabalho*, pp. 36-37.

<sup>40</sup> ALKIMIN, M. A. *Assédio moral nas relações de emprego*, p. 41.

<sup>41</sup> ALKIMIN, M. A. *Assédio moral nas relações de emprego*, p. 41.

<sup>42</sup> ALKIMIN, M. A. *Assédio moral nas relações de emprego*, p. 52.

<sup>43</sup> ALKIMIN, M. A. *Assédio moral nas relações de emprego*, p. 52.

A caracterização do assédio moral requer também um requisito que se refere ao tempo de exposição à agressão, para caracterizar o fenômeno denominado assédio moral é necessário que a vítima tenha sido exposta a situações de humilhações, constrangimentos e ofensas por um período considerável, pois um acontecimento aleatório, isolado, embora possa caracterizar um dano moral indenizável, não configura o assédio moral.

Margarida Barreto, ao pesquisar os trabalhadores brasileiros, em 2005, constatou o lapso temporal de duração do assédio moral que varia de três meses a mais de três anos, sendo que o maior tempo de permanência das práticas assediadoras acontece em âmbito público, no qual 60% das ocorrências perduram por mais de três anos, enquanto nas empresas privadas, 80% dos casos têm permanência de seis meses a um ano, “pois a empresa livra-se em menor espaço de tempo daqueles que são considerados inconvenientes”.<sup>44</sup>

De outra parte, estabelecer um tempo mínimo para que os atos praticados sejam caracterizados como assédio moral, é constranger o trabalhador a permanecer em situação humilhante, degradante, em sofrimento e prejuízo de sua saúde física e psíquica, é permitir e, de certa forma, legalizar a violência e o assédio no ambiente laboral. Portanto, cada caso deve ser analisado e sopesado de acordo com os demais elementos caracterizadores do assédio moral e também o perfil das partes envolvidas.

### 2.3 ASSÉDIO MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO

O assédio moral ocorre também no serviço público, traduzido pela violência moral praticada por alguns servidores que detêm posição de coordenadores ou líderes dos diversos setores que compõe a Administração. Mas, não só coordenadores ou líderes são os sujeitos ativos dessa agressão, pois, colegas servidores, mesmo sem relação de hierarquia, também são possíveis agressores.

Também os agentes políticos, aquelas pessoas que atuam em nome do Estado, sem os vínculos ordinários de subordinação hierárquica, os detentores de mandato eletivo, como o Presidente da República, os Governadores, Senadores, Deputados e Vereadores, como também, os auxiliares imediatos dos Chefes do

---

<sup>44</sup> FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*, p. 71.

Executivo, os Ministros de Estado, Secretários de Estado e Secretários Municipais, podem ser os protagonistas deste mal social, seja na forma de agressores ou na forma de agredidos.

Lilian Ramos Batalha, em sua obra, faz referência ao fato que denominou como marco inicial recente na história da República, quanto ao assédio moral no serviço público, ocorrido em 1989:

Constitui marco na história recente da República o assédio moral coletivo capitaneado por Fernando Collor, o pseudocaçador de marajás, que levou milhares de servidores à disponibilidade [...] Não teve critério algum a ação, nem objetivo, nem subjetivo, sendo apenas declarado nos bastidores que o “critério” era banir os indesejáveis.<sup>45</sup>

Para a autora o assédio moral é um fenômeno que causa vergonha às vítimas, pois os profissionais a quem poderiam recorrer (médicos, psicólogos, advogados) mostram-se céticos, fazendo com que as vítimas prefiram o silêncio.<sup>46</sup>

Lilian Batalha sustenta que é no serviço público que o assédio moral se apresenta de forma mais visível e marcante, muitas vezes pelo despreparo de alguns chefes, mas frequentemente por pura perseguição a determinado indivíduo.<sup>47</sup>

No âmbito da Administração Pública, primordialmente, são três os motivos que transformam o setor público num ambiente de trabalho onde o assédio se apresenta de forma mais visível e marcante, quais sejam:

- a) maior número de servidores empregados no serviço público;
- b) porque as pessoas não podem ser demitidas, a não ser que comentam algo de muita gravidade e, ainda assim, a exoneração apenas poderá ser dar através de processo disciplinar administrativo ou judicial, assegurados a ampla defesa e o contraditório;
- c) a indicação das chefias em decorrência de laços de amizade, parentesco ou relações políticas e não por qualificação técnica e preparo para o desempenho da função. E, assim, tornam-se arbitrários, seja para compensar suas limitações ou simplesmente por se considerarem intocáveis.

Salienta Lilian Batalha que quanto mais aumenta o número de pessoas empregadas na Administração Pública, “mais anônimas se farão pessoas que, para subir e diferenciar-se do resto da massa, começam a pisar seus subalternos, às

<sup>45</sup> BATALHA, L. R. *Assédio Moral em Face do Servidor Público*, pp. 7-8.

<sup>46</sup> BATALHA, L. R. *Assédio Moral em Face do Servidor Público*, p. 3.

<sup>47</sup> BATALHA, L. R. *Assédio Moral em Face do Servidor Público*, p. 26.



vezes, oprimindo uma inteira repartição”.<sup>48</sup>

Enquanto na iniciativa privada ao empregador, em tese, é permitido valer-se da demissão para “livrar-se” dos empregados indesejados, no serviço público, o agente público não detém este poder sobre os servidores, a exceção dos contratados para cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração, conforme prevê o ordenamento constitucional vigente (CF, art. 37, II).

De acordo com Wagner, Rambo e Spacil, no serviço público, o assédio moral tende a ser mais freqüente em razão da peculiaridade do chefe não dispor sobre o vínculo funcional do servidor. Não podendo demiti-lo, passa a humilhá-lo e sobrecarregá-lo de tarefas inócuas.<sup>49</sup> Neste setor, as ingerências nos direitos de personalidade dos servidores tem o propósito, primeiro, de vê-lo humilhado e, intrínseco, de que este peça exoneração de seu cargo público.

No serviço público, o que confere ao servidor a prerrogativa de não ser exonerado a qualquer pretexto, ou seja, que impede o chefe de dispor sobre o vínculo funcional do servidor, é a estabilidade, que é alcançada ao servidor detentor de cargo de provimento efetivo, nomeado em virtude de concurso público, após três anos de efetivo exercício, após avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade (CF, art. 41, caput e §§ 1º, 4º).

Para Araújo, a estabilidade confere certo resguardo ao servidor para o desempenho de suas funções junto ao serviço público:

O direito de permanência no serviço público sempre foi considerado como medida de proteção ao servidor para o desempenho imparcial e impessoal de seu cargo, apenas voltado para o interesse público de suas funções, para as quais foi admitido. Administradores incompetentes, que não conseguem ou não querem responsabilizar seus subordinados na forma da lei, mas desejam colocar outros em seu lugar, consideram esse direito à estabilidade um entrave ao serviço, propugnando a volta aos tristes tempos em que o servidor ficava à mercê política (para não dizer pior) dos governantes de plantão e seus apaniguados.<sup>50</sup>

Ocorre que é justamente neste período de três anos que muitas formas de assédio moral se manifestam, com o intuito único de se livrar de servidores indesejados que lograram êxito em concursos públicos.

---

<sup>48</sup> BATALHA, L. R. *Assédio Moral em Face do Servidor Público*, p. 27.

<sup>49</sup> SPACIL, D. R.; RAMBO, L. I.; WAGNER, J. L.; *Assédio Moral: A Microviolência do Cotidiano. Uma cartilha voltada para o serviço público*, p. 8.

<sup>50</sup> ARAÚJO, Edmir Netto de. *Curso de direito Administrativo*. 3.ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 305.

Necessário se faz perquirir sobre de que forma o servidor poderá ser aprovado na avaliação de desempenho se ele é assediado moralmente por aqueles chefes que tem palavra final decisiva na avaliação. Quando muito são eles próprios os avaliadores, a exemplo do que ocorre principalmente em municípios pequenos, onde os cargos em comissão são os detentores da grande maioria dos cargos que detém poder de comando, pois os cargos em comissão e funções gratificadas, conforme dispõe a Constituição, somente são atribuíveis a cargos de chefia, direção e assessoramento (CF, art. 37, V).

E muitos detentores desses cargos não são servidores de carreira, do quadro de pessoal do serviço público, e sim, em sua grande maioria, apadrinhados políticos, cabos eleitorais, coordenadores de campanha, doadores de verbas, parentes ou amigos.

Nesse sentido, a Súmula Vinculante 13<sup>51</sup> do Supremo Tribunal Federal trouxe uma evolução social, política e também quanto aos direitos humanos, quando o assunto é o assédio moral, pois o nepotismo favorece a formação de grupos de poder, que se sentem donos da máquina pública, em detrimento da sociedade e dos servidores públicos, em favorecimento próprio e satisfação de seus caprichos, de poder, de status, de lucros e compensação financeira.

Aspecto determinante citado por Lílian Batalha para o elevado número de casos de assédio no serviço público reside justamente no fato de os chefes serem “indicados em decorrência de suas relações de parentesco (nepotismo), amizade ou relações políticas e não por qualquer qualificação, preparação técnica ou mérito para o desempenho daquela função de comando”.<sup>52</sup>

Enquanto na moderna composição trabalhista privada atual, os líderes das organizações são escolhidos por seu conhecimento técnico e também por seus conhecimentos em relações humanas, traduzido pelo bom relacionamento interpessoal entre os seus colegas de trabalho e pela capacidade emocional de lidar com os fatos que ocorrem no ambiente laboral. E, ainda assim, estes estão entre os que figuram como agressores no que se refere ao assédio moral. Quanto mais, a

<sup>51</sup> *Súmula Vinculante 13*. A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal. *Supremo Tribunal Federal*. Publicação no Diário Oficial da União – DOU em 29 ago 2008, p. 1.

<sup>52</sup> BATALHA, L. R. *Assédio Moral em Face do Servidor Público*, p. 27.

nosso ver, no ambiente público, em que os agentes públicos ligam-se à Administração Pública, por nomeações em cargos em comissão e também aqueles que são escolhidos por seus méritos políticos, seja pelo povo, através do voto popular, ou pelos representantes eleitos, através de escolhas pautadas por razões políticas e compensatórias de favores eleitorais, configurando-se o assédio moral um evidente abuso e desvio de poder.

Saliente-se que esta opinião por nós externada, não constitui regra geral, pois assim como na iniciativa privada, no serviço público encontramos exemplos de Administrações bem sucedidas, traduzidas no bem-estar e satisfação da população.

Porém, no exame da realidade, percebemos que muitos ambientes da Administração Pública estão carregados de situações perversas e humilhantes, com pessoas e grupos que fazem verdadeiros plantões de assédio moral. Muitas vezes, por autoritarismo ou falta de preparo de alguns chefes imediatos, mas também e com freqüência por pura perseguição a um determinado indivíduo.<sup>53</sup>

Assim como na iniciativa privada, no serviço público também encontramos pessoas mesquinhas, dispostas a qualquer coisa para alcançar poder e status, para se projetar profissional ou politicamente.

Marie-France Hirigoyen explicita:

Como o setor público está voltado para o bem público, dentro de um esquema social, os abusos que lá ocorrem parecem chamar muito mais atenção. Nota-se geralmente que o assédio moral não está relacionado à produtividade, mas às disputas de poder. Neste caso, não se pode livrar as pessoas da responsabilidade, incriminando o lucro ligado ao capitalismo e à globalização, só se podendo atrelar o assédio a uma dimensão psicológica fundamental, a inveja e a cobiça que levam os indivíduos a controlar o outro e a querer tirá-lo do caminho.<sup>54</sup>

Não raro vemos que no serviço público, as lideranças políticas estão mais motivadas pela emoção da carreira política e ascensão do que pelo bem-estar da população que os elegeu. Em contrapartida, quando motivações e paixões políticas, desde que legais e morais, servem de estímulo ao agente político, para bem servir e atender ao povo, aquele merece o devido respeito, estima e consideração.

Para exemplificar que um dos motivos que ensejam a prática do assédio moral tem conotação partidária por parte dos detentores de cargos políticos,

<sup>53</sup> BATALHA, L. R. *Assédio Moral em Face do Servidor Público*, pp. 26-27.

<sup>54</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 125.

noticiamos dois casos de assédio moral praticados por prefeitos, um no município de Antônio João, no Estado do Mato Grosso do Sul, e outro em Sertão, cidade do Estado do Rio Grande do Sul. No primeiro deles, após perder a eleição, o prefeito municipal passou a perseguir os servidores de diversas formas, entre as quais, transferir servidores de cargos técnicos para o trabalho de coleta de lixo. Quanto ao segundo caso, o prefeito, também por razões de cunho eleitoral, proibiu servidores, que acreditou terem apoiado adversário político, de trabalhar, colocando-os no “banco do castigo”.<sup>55</sup>

Quanto a casos desse tipo, Marie-France assevera que a situação se complica quando o servidor trabalhou em harmonia com a Administração precedente, de outra corrente filosófica.<sup>56</sup>

A exposição continuada do servidor a situações desgastantes favorecem o surgimento de doenças graves, tanto físicas como psicológicas. Portanto, os reflexos de quem sofre o assédio moral são significativos e vão desde a queda da auto-estima a problemas de saúde, com a perda do interesse pelo trabalho e do prazer de trabalhar e, conseqüentemente, a baixa de produtividade e a desestabilização emocional do servidor, com queda na qualidade dos serviços prestados, posto que o servidor é recurso humano imprescindível para a consecução da finalidade primordial da Administração, de atender ao interesse público e bem-estar dos administrados.

Exemplos de condutas que podem caracterizar o assédio moral foram relacionadas anteriormente, as quais não são *numerus clausus*, ou seja, são apenas exemplos dentre inúmeros outros.

Lilian Batalha acrescenta que no serviço público também são condutas exemplificativas da prática do assédio moral<sup>57</sup>:

– a interdição fisiológica, a famosa “geladeira” – quando o servidor fica sem atribuições; – o isolamento; – o desvio de função; – a colocação do servidor à disposição do Departamento de Recursos Humanos ou do Departamento de Pessoal; – a elaboração de uma escala de almoço infactível, que inviabiliza ao servidor alimentar-se em horário biologicamente apropriado ou obrigando-o a

---

<sup>55</sup> FRANÇA, Fernanda. *Prefeito e servidores entram em conflito em Antonio João*, 11 nov. 2008. Disponível em <<http://faxsindical.wordpress.com/2008/11/13/brasiservico-publico-municipal-e-arruinado-pelo-assedio-moral>>. Acesso em 10 dez. 2008, p. 1.

<sup>56</sup> HIRIGOYEN, M.-F. *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*, p. 134.

<sup>57</sup> BATALHA, L. R. *Assédio Moral em Face do Servidor Público*, pp. 6-7.

alimentar-se em horário que restaurantes estão fechados.

Salienta a autora que ao deixar um servidor sem atribuições, pagando-o sem trabalhar, mesmo contra a vontade do servidor, o chefe, além de incorrer na prática do assédio moral, está também cometendo outro ato ilícito, o crime contra o Erário Público, pois está permitindo que o Erário gaste indevidamente.<sup>58</sup>

Referimos anteriormente que os prejuízos advindos da prática do assédio moral são diversos, como prejuízos ao trabalhador, às empresas e às instituições públicas, ao Serviço de Saúde e ao Judiciário, como também prejuízos ao Erário Público, no caso de servidor colocado na “geladeira”, como citado acima, mas também outros prejuízos advêm da ocorrência do assédio no âmbito da Administração Pública.

Lilian Batalha dispõe que as condutas assediadoras custam à Administração cerca de cento e noventa por cento da remuneração anual bruta do servidor, custos consubstanciados no tempo empregado pelo assediador (a autora utiliza o termo *mobber*) para arquitetar formas de oprimir ou perseguir; os dias de trabalho perdidos em razão da licença do servidor; custas de tratamentos de saúde em razão do assédio (*mobbing* para a autora); eventual perda de servidores produtivos e competentes; substituição do servidor dispensado; e, ressarcimentos civis aos servidores assediados.<sup>59</sup>

## 2.4 ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

Por sua vez, há que se distinguir o assédio moral do assédio sexual, são duas modalidades de assédio que causam danos as vítimas, embora diferentes na forma de abordagem e na intenção do assediador, em muitas situações o assédio sexual pode também ser um assédio moral ou se transmudar neste quando o assediador não vê sucesso em seu intento.

O elemento essencial que diferencia os dois tipos de assédio situa-se no fato de que o assédio sexual terá sempre como finalidade a obtenção de vantagem ou favorecimento sexual e o assédio moral não terá necessariamente essa conotação.

No que se refere ao assédio sexual, houve um avanço por parte da legislação penal, ao estabelecer proteção específica à vítima, quando em 2001, a Lei nº

---

<sup>58</sup> BATALHA, L. R. *Assédio Moral em Face do Servidor Público*, p. 7.

<sup>59</sup> BATALHA, L. R. *Assédio Moral em Face do Servidor Público*, p. 17.

10.224, o incluiu no rol dos crimes contra a liberdade sexual, tipificado no art. 216-A, do Código Penal.

Porém, o assédio moral, prática não menos desprezível, ainda não recebeu proteção na seara penal, embora os atos praticados que configuram o assédio também possam configurar os crimes de difamação e injúria tipificados nos artigos 139 e 140, do Código Penal, previstos como crimes contra a honra, que podem abarcar inúmeras situações tendentes a ferir o sentimento de honra, dignidade e o decoro da pessoa.

Márcia Guedes salienta outras formas delituosas podem ser verificadas em situações de assédio moral, entre as quais, o induzimento ao suicídio, periclitacão da vida e da saúde, constrangimento ilegal, ameaça; e que o Código Penal deve ser invocado para enquadrar penalmente o assediador, cumulando a ação civil indenizatória e a ação penal.<sup>60</sup>

## 2.5 ASSÉDIO MORAL E DANO MORAL

O dano moral é consequência da ocorrência do assédio moral. Para Heloani, Freitas e Barreto, o assédio contém dano e “apesar de todo assédio conter um conjunto de danos morais embutidos em si mesmo, nem todo dano moral constitui por si só, um assédio moral”.<sup>61</sup> Sendo que:

Somente uma cuidadosa e responsável busca na coleta de dados e informações poderá discriminar o dano moral, produto de um ato isolado e um assédio moral, decorrente de um conjunto de danos morais com características e sinais específicos.<sup>62</sup>

O assédio moral tem sido usado comumente para configurar a ocorrência de violência moral no âmbito trabalhista, embora, repisamos, possa ocorrer onde houver relações interpessoais. E se caracteriza pela repetição e continuidade, pela prática de atos, gestos, palavras, escritos que se prolongam no tempo, como referimos anteriormente, enquanto o dano moral trabalhista pode vir a caracterizar-se em um único ato.

São exemplos de situações que, no ambiente laboral, poderão causar danos

---

<sup>60</sup> GUEDES, M. N. *Terror Psicológico no Trabalho*, pp. 109-110.

<sup>61</sup> FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*, p. 90.

<sup>62</sup> FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*, p. 91.

morais ao trabalhador, as revistas íntimas (vedada pelo art. 373-A, da CLT), requisição de certidões negativas de antecedentes civis e criminais, ou de certidão negativa de protestos e de inscrição nos órgãos de defesa ao crédito, para fins de admissão, discriminações por motivo de raça, religião, sexo, doença, bem como, no fornecimento de referências de ex-empregados, entre outros.

Lilian Batalha ao dispor que a expressão dano não se limita a prejuízos de ordem material salienta que no assédio, o dano à vítima é mais amplo e gera prejuízos diversos, sejam danos profissionais, como a perda de chances de progresso na carreira e conseqüente evolução salarial, sejam danos a saúde física e psíquica, à personalidade e à integridade, como também danos à dignidade moral, danos que atingem essencialmente o patrimônio moral do servidor, sem afastar a possibilidade de repercussão em seu patrimônio material.<sup>63</sup> Citamos o caso de despesas médicas, com tratamentos de saúde e medicamentos, além de o tempo de eventual afastamento não ser computado para a concessão de algumas vantagens e prêmios previstos nos Regimes Jurídicos dos servidores públicos.<sup>64</sup>

Para Marcelo Válio o dano moral e psicológico é a consequência jurídica imediata que deflui do assédio moral, devendo o fenômeno ser analisado sob o ponto de vista da defesa dos direitos e interesses da pessoa humana.<sup>65</sup>

Portanto, o dano é a consequência do assédio para a vida e a saúde da vítima e o assédio é o ato despendido pelo assediador contra a vítima, contra seus direitos de personalidade.

No entanto, a nosso ver, tanto a expressão assédio como dano podem ser utilizadas para conceituar a violência sofrida pelo trabalhador no ambiente laboral, bastando que esteja configurada a ocorrência de situações que o configurem.

Ambos institutos causam uma lesão incomensurável à vítima, ambos atingem-lhe os direitos mais intrínsecos do ser humano, assegurados pela Constituição de 1988, a saber, a dignidade, a honra, a vida privada, a intimidade, a moral, a reputação, o nome, ou seja, aqueles bens relativos a personalidade do indivíduo.

Pois, o dano moral, segundo interpretação de Yussef Said Cahali, é “a

<sup>63</sup> BATALHA, L. R. *Assédio Moral em Face do Servidor Público*, p. 13.

<sup>64</sup> Como exemplo citamos artigo do Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre. Lei Complementar nº 133/1985. Art. 164 - Por quinquênio de efetivo exercício, o funcionário terá direito à concessão automática de três meses de licença-prêmio. Parágrafo único - Considerado o período aquisitivo, o quinquênio será apurado, computando-se, ano a ano o efetivo tempo de serviço, excluído o período anual em que o funcionário tiver registrado falta ou sofrido punição.

<sup>65</sup> VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. *Os direitos de personalidade nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006, p. 80.

privação ou diminuição daqueles bens que têm um valor precípuo na vida do homem e que são a paz, a tranqüilidade de espírito, a liberdade individual, a integridade individual, a integridade física, a honra e os demais sagrados afetos”.<sup>66</sup>

Rogério Sampaio reporta que “se tem como indiscutível a presença do dano moral em nosso ordenamento jurídico, notadamente quando violados direitos de personalidade, como a honra”.<sup>67</sup>

No Brasil, o instituto do dano moral encontra-se constitucionalizado no rol de direitos fundamentais, através do artigo 5º, incisos V e X, que albergam, de forma inquestionável, a admissão do dano moral.

Art. 5º ...

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem

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.

Assim, com o advento da Constituição Federal, que introduziu de forma expressa a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e imagem das pessoas, e da conseqüente indenização pela sua violação, tornou-se mais intensa a pretensão em juízo de reparação por danos morais no ambiente laboral, pois “a violência no trabalho deixou de ser percebida como um ato natural”.<sup>68</sup>

Em consonância com os dispositivos constitucionais citados, o Código Civil Brasileiro de 2002 incluiu no conteúdo da redação do dispositivo sobre os atos ilícitos a expressão “ainda que exclusivamente moral”, denominando de ilícitos os atos praticados capazes de violar direito e causar dano a outrem, ao positivizar no artigo 186 que “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

O mesmo Código dedicou, ainda, um Título específico<sup>69</sup> à responsabilidade civil, ou seja, a obrigação de indenizar daquele que causar dano a outrem, através do cometimento de ato ilícito, dispendo nos artigos 927 a 943, sobre a Obrigação de

<sup>66</sup> CAHALI, Yussef Said. *Dano moral*. 2.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998, p. 21.

<sup>67</sup> SAMPAIO, Rogério Marrone de Castro. *Direito Civil: responsabilidade civil*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p 25.

<sup>68</sup> FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*, p. 86.

<sup>69</sup> Título IX Da responsabilidade Civil, do Livro I Do Direito das Obrigações da Parte Especial do Código Civil de 2002.



Indenizar, e nos artigos 944 a 954, sobre a Indenização.

Por sua vez, a Emenda Constitucional nº 45 de 2004, incluiu pela primeira vez no texto constitucional referência específica e expressa ao dano moral trabalhista, ao alterar o artigo 114 e incluir, no inciso VI, a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

Assim, sempre que uma pessoa for colocada em uma situação humilhante, vexatória ou degradante, afrontando assim à sua moral, poderá exigir, na Justiça, indenização pelos danos morais sofridos, inclusive na seara das relações laborais, campo fértil para a ocorrência de danos morais, pois o próprio legislador constituinte não fez distinção a respeito do tipo de relação jurídica em possa ocorrer a violação de direito moral alheio, bem como, que seja possível reparação pelo dano moral.

## 2.6 ASSÉDIO MORAL, DIREITOS DA PERSONALIDADE, DIREITO SOCIAL AO TRABALHO, DIGNIDADE HUMANA E DIREITOS HUMANOS

O assédio moral no ambiente laboral é uma afronta clara e ostensiva ao fundamento constitucional da dignidade humana (CF, art. 1º, III), aos direitos humanos de natureza civil e social e aos direitos da personalidade do ser humano enquanto pessoa e trabalhador.

Para a Ministra Maria Cristina Irigoyen Pesuzzi, do Tribunal Superior do Trabalho:

A teoria do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição. É possível citar também o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangidas na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição.<sup>70</sup>

Lílian Batalha sustenta que:

Pode-se afirmar que a relevância jurídica do assédio moral é cristalina, pois essa prática contamina o ambiente de trabalho, violando a garantia

---

<sup>70</sup> *Apud* FEIJÓ, Carmem. *Matéria especial: assédio moral na Justiça do Trabalho*. Tribunal Superior do Trabalho. Assessoria de Comunicação Social. Informação para a Imprensa. Disponível em <[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Noticias\\_Destaque\\_assedio\\_moral.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Noticias_Destaque_assedio_moral.pdf)>. Acesso em 05 nov. 2009.

constitucional de um meio ambiente de trabalho sadio, além de agredir a dignidade da pessoa humana do trabalhador; viola atributos sociais como a imagem, saúde, liberdade, intimidade, honra e boa fama.<sup>71</sup>

Quando a pessoa é assediada moralmente ocorre a violação de seus direitos de personalidade, previstos no ordenamento jurídico e nas normas éticas, morais e de conduta da humanidade, como, por exemplo, a imagem, a honra, a reputação, os sentimentos, a intimidade, a vida privada, as convicções políticas, religiosas e filosóficas.

Freitas, Heloani e Barreto referem que no assédio moral os direitos essenciais da pessoa são violados e o dano moral causado é violência que pode atingir todos os direitos da personalidade previstos na Constituição da República.

Os direitos essenciais da pessoa é que são vilipendiados no assédio moral. Se incluirmos o dano moral na mesma categoria do dano pessoal, ou melhor, na categoria dos direitos da personalidade, observaremos que, nessas formas de violência, todos os direitos da personalidade previstos na Constituição Federal do Brasil são passíveis de serem solapados. São eles, entre outros: o direito à vida; o direito à liberdade; o direito à intimidade; o direito à vida privada; o direito à honra (reputação); o direito à imagem; o direito moral de autor; o direito ao sigilo (privacidade); o direito à identificação pessoal; e o direito à integridade física e psíquica.<sup>72</sup>

Para Carlos Alberto Bittar *apud* Marcelo Válio seriam os direitos de personalidade aqueles:

Reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos no homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade.<sup>73</sup>

O mesmo autor defende a existência de princípios constitucionais de personalidade. Constitucionais porque expressos na Constituição Federal, destacando-se os princípios da dignidade da pessoa humana, no inciso II, do art. 1º; da igualdade, no *caput* do art. 5º; do direito à intimidade, no inciso X do art. 5º; e do direito à imagem e à integridade física e moral, no inciso V do art. 5º.<sup>74</sup>

O Código Civil de 2002 prevê que os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis e que o seu exercício não pode sofrer limitação (art.

<sup>71</sup> BATALHA, L. R. *Assédio Moral em Face do Servidor Público*, p. 5.

<sup>72</sup> FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*, p. 97.

<sup>73</sup> VÁLIO, M. R. B. *Os direitos de personalidade nas relações de trabalho*, p. 17.

<sup>74</sup> VÁLIO, M. R. B. *Os direitos de personalidade nas relações de trabalho*, p. 33.

11). E de que é passível requer ao juiz que cesse a ameaça ou lesão a esses direitos, podendo a vítima reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei (art. 12).

O trabalho humano é fonte de realização material e também pessoal e moral da pessoa e não pode ser reduzido a interpretação de que serve unicamente como mero fator de produção e instrumento econômico a serviço do capitalismo.

Não somente o direito ao trabalho, mas também um meio ambiente laboral sadio é condição para a realização da dignidade e desenvolvimento da pessoa humana. E, também neste item, a prática do assédio moral no ambiente laboral é uma forma de desrespeito aos direitos do servidor público e do empregado da iniciativa privada.

Salutar ressaltarmos, neste sentido, que o valor social do trabalho (CF, art 1º, IV) constitui um dos fundamentos do Estado de Direito. Além do que, a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (CF, art. 170) e a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (CF, art. 193).

O assédio moral é também uma afronta à pessoa humana e os direitos humanos, vulnerando o valor essencial da dignidade dos trabalhadores, sendo que “todos os Direitos Humanos são imprescindíveis, pois concretizam a identidade e a dignidade humana”.<sup>75</sup>

É importante ressaltar que os direitos humanos constituíram marco fundamental, no caso brasileiro, para o processo de redemocratização política, propiciando, com o encerramento do regime autoritário militar, através da Constituição Brasileira de 1988, a consagração da cidadania e da dignidade da pessoa humana como alicerces do Estado Democrático de Direito.<sup>76</sup>

No entendimento de Manoel Jorge e Silva Neto “a dignidade da pessoa humana é o fim supremo de todo o direito; logo, expande os seus efeitos nos mais distintos domínios normativos para fundamentar toda e qualquer interpretação” e “firmar como fundamento do Estado brasileiro a dignidade da pessoa humana deixa à mostra a obrigatoriedade de pôr no núcleo central das atenções o indivíduo”.<sup>77</sup>

<sup>75</sup> FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*, p. 97.

<sup>76</sup> FENSTERSEIFER, N. D. *Dano Extrapatrimonial e direitos fundamentais*, p. 16.

<sup>77</sup> SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Assédio Moral e Atuação Do Ministério Público Do Trabalho*, 2005. Disponível no sítio eletrônico da BDJur – Biblioteca Digital Jurídica – STJ em

O mesmo autor defende ainda que “a dignidade da pessoa humana serve também para fundamentar o aparecimento dos direitos da personalidade (intimidade, privacidade, imagem, nome, incolumidade física)”.<sup>78</sup>

Portanto, o respeito à dignidade da pessoa humana abarca tanto os direitos pessoais como os direitos sociais, bem como, os direitos de ordem pública e privada.

Sabemos que o instituto da inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas (CF, art. 5º, V) visa proteger o ser humano em sua integralidade, aí abrangido a sua própria integridade física e também aqueles bens intrínsecos à pessoa, como seus sentimentos, sua personalidade, honra e seu nome, conforme já expusemos anteriormente, como também a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, segundo inciso III, do artigo 1º, da Constituição Federal.

Ao servidor e ao empregado, enquanto, trabalhador e ser humano, devem ser garantidos o direito a uma relação de trabalho em que seus direitos humanos, sua dignidade, seus direitos de personalidade, bem como, o direito a um ambiente de trabalho sadio sejam respeitados. Só assim, construiremos uma sociedade justa, livre e solidária (CF, art. 3º, I).

### **Considerações Finais**

A manifestação do assédio pode ocorrer em qualquer relação cotidiana, onde duas ou mais pessoas interagem e partilham de momentos de suas vidas, seja na família, na relação entre pais e filhos, entre marido e esposa, entre irmãos, seja em escolas e universidades, entre professores e alunos, como também nas relações de amizade. Porém, nestes ambientes imperam outros sentimentos que superam tais atos, como o amor, o carinho, o companheirismo, a amizade. Diferente do que ocorre quanto à prática do assédio moral no ambiente profissional, onde sentimentos diversos imperam e interagem, onde pessoas, colegas de trabalho, cometem atos que prejudicam seus semelhantes.

Embora na prática sempre tenha existido, somente nos últimos anos, o fenômeno do assédio moral e suas graves consequências vêm despertando a atenção da sociedade, dos juristas e psicólogos, porque se vive num momento

---

<<http://bdjur.stj.gov.br>>. Acesso em 20 out. 2009, p. 12.

<sup>78</sup> SILVA NETO, M. J. *Assédio Moral e Atuação Do Ministério Público Do Trabalho*, p. 14.

histórico de grandes avanços científicos, políticos, econômicos, tecnológicos e sociais e numa velocidade nunca antes vista, o que exige cada vez mais de seus protagonistas, que precisam se adequar a todos estes avanços, sobressaindo-se na área profissional e financeira, que hodiernamente, para muitos, assumiu um aspecto mais importante que o bem estar social e moral dos indivíduos.

Muito embora, diversos casos, por variadas questões, não cheguem à estatística, passo inicial de um longo processo de detecção, reconhecimento, reparação e, primordialmente, prevenção situa-se no despertar da comunidade jurídica, médica e social para este fenômeno.

A disputa de poder, a promoção pessoal e a competitividade, aliados ao individualismo e narcisismo, numa sociedade capitalista, mercantilista e em constante e rápida evolução, são fatores que contribuem para o aumento do número de casos de assédio moral diagnosticados no ambiente laboral.

Se para Kant o homem tem dignidade e não preço, como as coisas, então, a prática do assédio moral contra o trabalhador ou contra o servidor público é coisificá-lo, é negar-lhe a condição humana, a condição de ser humano digno e detentor de direitos.

Os direitos humanos fundamentais e a dignidade da pessoa humana somente serão efetivados no momento em que todos os direitos, tanto sociais, quanto civis, políticos, econômicos e culturais forem garantidos de forma conjunta, integral e universal, pois esses direitos se complementam, se inter-relacionam e são interdependentes.

## Referências

ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral nas relações de emprego*. 3. tir. Curitiba: Juruá, 2007.

ARAÚJO, Edmir Netto de. *Curso de direito administrativo*. 3.ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

Assédio Moral no Trabalho. Coordenação: Cármen Quadros, Margarida Barreto, Maria Benigna Arraes Gervaiseau. <[www.assediomoral.org.br](http://www.assediomoral.org.br)>

ASSÉDIO Moral: Participe da enquete sobre a prática no site do Sindicato. *Lutar é Preciso. Publicação Sindicato dos Servidores da Justiça do Rio Grande do Sul – SINDJUSRS*. Ed. n. 134, abr. 2009.

ASSÉDIO Moral Tô Fora Proteção contra o Assédio e outros Agravos à Saúde do Trabalhador. *Cartilha do Sindicato dos Servidores da Justiça do Rio Grande do Sul – SINDJUSRS*. 2009.

BATALHA, Lílian Ramos. *Assédio Moral em Face do Servidor Público*. 2.ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2009.

BRASIL. Código Civil Brasileiro. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Institui o Código Civil. Publicado no Diário Oficial da União em 11 de janeiro de 2002. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm)>. Acesso em 01 set. 2009.

\_\_\_\_\_. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicado no Diário Oficial da União em 09 de agosto de 1943. Disponível em <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em 01 set. 2009.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em 01 set. 2009.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Súmula Vinculante 13. A nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal. Publicação no Diário Oficial da União – DOU em 29/ago/2008, p. 1.

CAHALI, Yussef Said. *Dano moral*. 2.ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

COMPARATO, Fábio Konder. *A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos*. 2. ed. ver. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2001.

COSTA, Walmir Oliveira da. *Dano moral nas relações laborais: competência e mensuração*. 2. ed., 2 tir. Curitiba: Juruá, 2002.

DELORENZO, A. Assédio moral é debatido no Encontro do Cone Sul. *Jornal do Judiciário, Órgão Oficial do Sindicato dos Trabalhadores do Judiciário*. São Paulo. Número 337, fev/2009.

FEIJÓ, Carmem. Matéria especial: assédio moral na Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho. Assessoria de Comunicação Social. Informação para a Imprensa. Disponível em <[http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Noticias\\_Destaque\\_assedio\\_moral.pdf](http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Noticias_Destaque_assedio_moral.pdf)>. Acesso em 05 nov. 2009.

FENSTERSEIFER, Nelson Dirceu. *Dano Extrapatrimonial e direitos fundamentais*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2008.

FRANÇA, Fernanda. *Prefeito e servidores entram em conflito em Antonio João*. 11 nov. 2008. Disponível em <<http://faxsindical.wordpress.com/2008/11/13/brasiservico-publico-municipal-e-arruinado-pelo-assedio-moral>>. Acesso em 10 dez. 2008.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kühner. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

\_\_\_\_\_. *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro Salles. *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009

Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia – IBICT, <<http://www.ibict.br/>>

MÜLLER, Marilis de Castro. *A Patologização do Poder nas Relações de Trabalho*. In: POMBO, Sérgio Luiz da Rocha; DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coords.). *Direito do trabalho: reflexões atuais*. 22ª ed. Curitiba: Juruá, 2007. pp. 391-423.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007.

PORTO ALEGRE. Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985. Estabelece o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre. Disponível no sítio eletrônico da Câmara Municipal de Vereadores de Porto Alegre, em <<http://www.camarapoa.gov.br/>>. Acesso em 28 ago. 2009.

RERUM Novarum. *Encíclica Rerum Novarum*. Escrita pelo Papa Leão XIII, em 15 de maio de 1891. Disponível no sítio eletrônico <[http://www.vatican.va/holy\\_father/leo\\_xiii/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_1505891\\_rerum-novarum\\_po.html](http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_1505891_rerum-novarum_po.html)>. Acesso em 20 ago. 2009.

RERUM Novarum, termo em latim que significa “Das Coisas Novas”, é uma Encíclica escrita pelo Papa Leão XIII, em 15 de maio de 1891, tratava-se de carta aberta aos Bispos sobre as condições das classes trabalhadoras. Informações do sítio eletrônico <[http://pt.wikipedia.org/wiki/Rerum\\_Novarum](http://pt.wikipedia.org/wiki/Rerum_Novarum)>. Acesso em 20 ago. 2009.

SALVADOR, Jane. *Assédio Moral no Trabalho: tutela jurídica do trabalhador*. Curitiba, 2005. Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Disponível em <<http://bdtd.ibict.br/>>. Acesso em 05 ago. 2009.

SAMPAIO, Rogério Marrone de Castro. *Direito Civil: responsabilidade civil*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

SANTOS, Andrea Aparecida dos. *Assédio Moral nas Empresas Públicas ou Privadas e a Posição do Trabalhador: Aceitação do Assédio Moral ou Enfrentamento do Desemprego*. Disponível no sítio eletrônico <<http://www.conpedi.org/manaus/arquivos/Anais/Andrea%20Aparecida%20dos%20Santos.pdf>>. Acesso em 30 set. 2009.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Assédio Moral e Atuação do Ministério Público do Trabalho*. 2005. Disponível no sítio eletrônico da BDJur – Biblioteca Digital Jurídica – STJ em <<http://bdjur.stj.gov.br/>>. Acesso em 20 out. 2009.

SPACIL, Daiane Rodrigues; RAMBO, Luciana Inês; WAGNER, José Luis. *Assédio moral: a microviolência do cotidiano. Uma cartilha voltada para o serviço Público*. Disponível no sítio eletrônico <[http://www.sinasefe.org.br/Cartilha\\_AssedioMoral.pdf](http://www.sinasefe.org.br/Cartilha_AssedioMoral.pdf)>. Acesso em 01 ago. 2009.

TROCCOLI, Ana Luiza. *Assédio Moral e Relações de trabalho na Atualidade: um breve estudo*. 2006. Disponível no sítio eletrônico da BDJur – Biblioteca Digital Jurídica – STJ em <<http://bdjur.stj.gov.br/>>. Acesso em 20 out. 2009.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. *Os direitos de personalidade nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

VENHA Para a Luta Contra o Assédio Moral. *Cartilha sobre Assédio Moral da FENAJUFE - Federação Nacional dos Trabalhadores do Judiciário Federal e do Ministério Público da União*. Disponível em <[http://www.Cartilha\\_Assedio\\_Moral\\_FENAJUFE.pdf](http://www.Cartilha_Assedio_Moral_FENAJUFE.pdf)>. Acesso em 20 out. 2009.