

# O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR

**WAGNER, Adriana Franzoi**

Faculdade Dom Bosco  
*ghospitalar@herrero.com.br*

**SILVA, João Eleonor Antunes da**

*joao-eleonor@hotmail.com*

**BURCII, Ligia Moura**

UFPR  
*ligia.burci@hotmail.com*

**STIGAR, Robson**

Faculdade Herrero  
*robsonstigar@hotmail.com*

**HAUER, Roseli Deolinda**

Faculdade Herrero  
*psicologia@herrero.edu.br*

**RUTHES, Vanessa Roberta Massambani**

PUCPR  
*vanessa\_ruthes@yahoo.com.br*

## RESUMO

*O presente artigo tem como objetivo estudar a questão do assédio moral no ambiente de trabalho e suas implicações para a saúde do trabalhador, que se fazem presentes tanto no aspecto físico quanto moral do cidadão. O respectivo trabalho aborda resumidamente os conceitos etimológico e epistemológico de assédio moral, bem como as consequências do assédio moral para a saúde do trabalhador e suas implicações morais e legais deste assédio moral tanto para o cidadão como para*

*a empresa, para o Estado, para a família e para a sociedade em geral. Trata-se de uma revisão de literatura que objetiva uma reflexão inicial, tão relevante e crescente no ambiente de trabalho. O tema tem sido objeto de pouca reflexão por conta de preconceitos e medos, sendo estereotipados em nossa sociedade de forma negativa, devido à uma cultura fragmentada e consumista. A temática é emergente e uma demanda a ser suprida pela segurança do trabalho na sociedade contemporânea.*

**PALAVRAS-CHAVE:** *Medicina do Trabalho; Assédio Moral; Saúde; Segurança; Trabalho.*

## INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo refletir sobre a relação da segurança do trabalho com o assédio moral no ambiente de trabalho e suas implicações para a saúde do trabalhador. Objetiva conhecer e identificar os problemas do assédio moral existentes no ambiente de trabalho, que causam danos à saúde do trabalhador.

No trabalho, abordam-se, resumidamente, o conceito de assédio moral, suas implicações do assédio moral para a saúde do trabalhador, bem como as implicações morais e legais do assédio moral para a empresa, para o Estado e para a sociedade em geral. Trata-se de uma revisão da literatura que tem a intenção de ser uma reflexão sobre o tema, tão crescente no ambiente de trabalho, como demanda para a segurança do trabalhador na sociedade contemporânea.

O Assédio Moral, também conhecido como agressão psicológica, é um fato social que ocorre, na maioria das vezes, no ambiente de trabalho, abrangendo tanto o setor privado como a administração pública. Tem crescido cada vez mais, necessitando de novos e mais estudos, bem como de pesquisas fundamentadas no meio acadêmico.

O presente trabalho não tem a intenção de ser conclusivo ou definitivo, até porque o tema é amplo, complexo e delicado, comportando mais estudos e reflexões. Assim, este trabalho é estudo inicial, um ensaio ou uma reflexão sobre experiências profissionais com a triste realidade do assédio moral.

Considerar-se-á o assédio moral como tema central deste artigo. Constitui um dos problemas da modernidade, justamente porque viola o interesse juridicamente tutelado, no geral isento de conteúdo pecuniário,

mas que deve ser preservado como um dos direitos mais importantes para a saúde física e psicológica do indivíduo, que é a dignidade.

Assim, o objetivo da pesquisa é mostrar as características e consequências do assédio moral e o papel do setor de recursos humanos da empresa para evitá-lo ou reprimi-lo. O trabalhador deve ter conhecimento sobre o assunto para garantir seus direitos e respeitar o direito alheio.

O método do estudo foi baseado nas opiniões de abalizados autores, consultadas em livros, revistas e em meios eletrônicos, assim como em pesquisa da legislação. Não foi possível aplicar pesquisa de campo, mas têm-se experiências pessoais vivenciadas em empresas que foram de muita relevância para a condução do trabalho.

## 2. O CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Segundo Moura (2002), o assédio moral ou agressão psicológica é um fato social que ocorre nos meios sociais, familiares, estudantis e, mais intensamente, no ambiente de trabalho. Abrange tanto o setor privado como a administração pública e, embora na atualidade tenha atraído estudos no campo da psicologia social, da medicina do trabalho e do direito, tem origem histórica na organização do trabalho. O assédio moral é conhecido, também, como terrorismo psicológico.

É uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, que consiste na prática de atos, gestos, palavras e de comportamento vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada. A prática pode ter como sujeito ativo o empregador ou o superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço, (assédio horizontal) ou um subordinado (assédio ascendente). Tem clara intenção discriminatória e de perseguição, visando eliminar a vítima da organização do trabalho.

Segundo Araujo (2012), o assédio moral também pode ser entendido como toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento e atitude) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima no ambiente de trabalho.

O assédio moral, no Brasil, ainda não foi tipificado como crime ou inserido na legislação trabalhista, em que pese tramitarem projetos de lei no Congresso Nacional com vistas a modificar o Código Penal e a Consolidação das Leis do Trabalho. Mesmo não integrando o ordenamento jurídico-pátrio, a doutrina jurídica e a jurisprudência têm tratado sistematicamente da matéria. Em diversos municípios e Estados, há leis que punem administrativamente

a prática do assédio moral no âmbito da Administração Pública.

Segundo Veneri (2012), em praticamente todas as leis municipais e estaduais tem-se adotado a seguinte definição de assédio moral: gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo de emprego do funcionário.

Assim para Veneri (2012), ações como marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir o trabalhador; só se dirigindo a ele por meio de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência e subestimar esforços, são consideradas como assédio moral.

A humilhação prolongada, um dos efeitos do assédio moral, revela uma das formas mais poderosas de violência sutil nos ambientes de trabalho. Realiza-se ‘invisivelmente’, nas práticas perversas e arrogantes das relações autoritárias na empresa e na sociedade. Desta forma, as humilhações repetitivas e prolongadas levam as pessoas a conviver com depressão, palpitações, tremores, distúrbios do sono, hipertensão, distúrbios digestivos, dores generalizadas, alteração da libido e pensamentos ou tentativas de suicídios, que configuram um cotidiano sofrido. É este sofrimento imposto nas relações de trabalho que revela o assédio moral.

Assim sendo, Veneri (2012) apresenta que as condutas mais comuns, entre outras, são: instruções confusas e imprecisas ao trabalhador, dificultar o trabalho, atribuir erros imaginários ao trabalhador, exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes, sobrecarga de tarefas, ignorar a presença do trabalhador, ou não cumprimentá-lo ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros deliberadamente, fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao trabalhador em público, impor horários injustificados, retirar-lhe, injustificadamente os instrumentos de trabalho, agressão física ou verbal, quando estão sós o assediado e a vítima, revista vexatória, restrição ao uso de sanitários, ameaças, insultos e isolamento.

Uma vez implantado o assédio moral, com a dominação psicológica do agressor e a submissão forçada da vítima, a dor e o sentimento de perseguição passam para a esfera do individual sem uma participação do coletivo, marcado pelo cansaço, ansiedade, depressão, estresse e sensação de abandono. “Cada um sofre no seu canto sem compartilhar suas dificuldades como um grupo solidário”, como explica Hirigoyen (2002, p. 26). Isso acontece por medo da repressão e da humilhação perante seus colegas de trabalho.

### 3. IMPLICAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR

Na medida em que o trabalho dá sentido à vida do homem, dignificando-a, e confere ao trabalhador certa posição social, notadamente na comunidade em que está inserido, a exclusão do trabalhador do seu meio ambiente laboral causa-lhe danos na esfera familiar, além daqueles já mencionados, relativos à sua saúde.

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno antigo, mas que tem se intensificado não somente por parte das empresas, mas também pelos colegas de trabalho.

Segundo Freitas, Heloani e Barreto (2008), o aumento da pressão existente no ambiente de trabalho vem desencadeando inúmeros problemas físicos e até psicológicos aos empregados. Pode gerar, por consequência, afastamentos do emprego em razão de doenças ou de acidentes do trabalho. Para agravar a situação, os exames admissional, periódico e dimensional, como normalmente realizados pelas empresas, na grande maioria das vezes mediante avaliações superficiais, em nada contribuem para a diminuição desses problemas.

Como exemplo para o estudo, pode ser mencionado o fator *stress* profissional. É uma das consequências mais comuns no dia a dia do trabalho. Seus níveis são tão alarmantes como o das Lesões por Esforços Repetitivos (LER) atualmente, mais conhecidas como Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) ou à depressão profissional.

A dificuldade que se tem para provar o assédio moral no trabalho o torna um dos crimes mais difíceis de se comprovar, já que as testemunhas se recusam a depor com medo de represálias. O Ministério do Trabalho e Emprego (2010) mostra que, de cada cem denúncias de assédio moral, mais de 70% voltam-se contra o acusador.

A burocracia para comprovar o assédio moral também dificulta sua apuração. O trabalhador deverá comunicar o acidente do trabalho com o preenchimento da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT). No serviço público poderá ser assinada pelo próprio servidor, de acordo com a lei. Após a concessão do auxílio doença por acidente do trabalho, munido da documentação comprobatória, poderá responsabilizar o gestor criminalmente. Na responsabilização civil, é o órgão em que trabalha que deverá ser responsabilizado para que responda pelos danos causados. (MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2010)

A família do assediado sofre juntamente com ele, muitas vezes não

compreendendo a gravidade do quadro representativo do assédio moral a que o trabalhador é submetido, sofrendo o assédio de forma indireta. Por vezes, a família não está preparada para a redução da capacidade de consumo decorrente da perda do emprego (por pedido de demissão ou dispensa da vítima), com a conseqüente queda de padrão social. Quando se analisa essa questão em âmbito nacional, percebe-se o prejuízo que o assédio moral nas relações de trabalho gera para a economia do país.

Segundo Barreto *et al.* (2000, p. 242), “quando o homem prefere a morte à perda da dignidade se percebe muito bem com a saúde, trabalho, emoções, ética e significado social se configuram num mesmo ato revelando a patogenicidade da humilhação”.

Sendo assim, o salário é um fator patogênico e não apenas motivacional, pois o profissional deve ser respeitado como ser humano e, ao perder sua dignidade, poder achar, equivocadamente, que não tem motivos para viver.

As empresas autuadas pelo Ministério do Trabalho tendo que assinam os chamados Termos de Ajuste de Conduta (TAC). Se a infração repete-se, algumas empresas são punidas com multas muito altas e suas contas bancárias podem ser bloqueadas, até que paguem essas indenizações.

#### 4. IMPLICAÇÕES MORAIS E LEGAIS DO ASSÉDIO MORAL

Para Freitas (2008), a sociedade também é atingida, pois contribui para a seguridade social com o pagamento de impostos, já que a vítima precisa de tratamento, na maioria dos casos por depressão profunda. Desencadeiam-se outros males, como vários tipos de doenças, dinheiro esse que poderia ser aproveitado em tratamentos de casos gerados por doenças do corpo e não da mente. Evitando-se a entrada de agressores nas empresas, é possível diminuir a incidência desse mal no ambiente de trabalho.

São inúmeras as causas do assédio moral nas organizações, especialmente sob liderança autoritária. As pessoas explodem quando acontece algum problema mais sério ou se trabalham sob pressão, ficando nervosas, e podem às vezes até conseguir os objetivos esperados de seus subordinados. Tal fato traz outros problemas, como a rotatividade excessiva da mão de obra. Em curto prazo o autoritarismo funciona, mas aquele que se considera subjugado busca outra organização para trabalhar e ser respeitado como ser humano, quando possível.

No entender de Freitas, Heloani e Barreto (2008), o assediador, diante da sua liderança e como a forma de punição, reprime seus subordinados. Aproveita ocasiões, como reuniões, e os expõem a seus erros, esquecendo-se de que o ser humano é passivo de errar. Não há algo pior que receber

críticas na presença de outros colegas, o que afeta diretamente a autoestima, pois seus erros são comentados e seus acertos esquecidos.

Quando se tem uma família para sustentar e a idade é avançada, o trabalhador tem medo de enfrentar o problema, por achar que pode ficar fora do mercado de trabalho. Assim, aceita ser humilhado pelo supervisor, o que o impossibilita de acertar ou até mesmo de realizar projetos.

Para Araujo (2012), tais fatos deterioram a saúde do trabalhador, que acaba não tendo condições físicas e psicológicas para o trabalho. Os erros recaem sobre ele, colocando-o, em muitas ocasiões, à prova, sendo punido pelo próprio clima de constantes fofocas e intrigas. Essas situações deixam o trabalhador cada vez mais desmotivado e descontente, pois sabe que no dia seguinte terá que enfrentar todos os problemas novamente.

Segundo Araujo (2012), as graves falhas na comunicação acontecem quando o chefe imediato não passa para o colaborador, de forma clara e eficiente, de que forma será realizada a tarefa. Deixa sua execução propositalmente a cargo do trabalhador, para que erre e seja altamente criticado.

Nunes (2012) destaca que o causar prejuízos para as empresas, mediante o incremento dos custos da produção, como já foi destacado, o assédio moral nas relações de trabalho acaba por reduzir sua competitividade dessas empresas no mercado interno e externo. Em uma economia globalizada como a atual, os efeitos negativos podem ser relevantes.

Para Nunes (2015), o trabalhador beneficiado com o auxílio acidente ensina que tem que enfrentar o opressor, fazendo provas como: boletim de ocorrência na polícia, registro do assédio por mensagens eletrônicas, ir ao médico psiquiatra em caso de lesões psicológicas, solicitar relatórios médicos em todas as consultas, guardar recibos das consultas e tirar cópias dos comprovantes dos medicamentos tomados.

Já para Aguiar (2010), quando o Estado perder o processo para o acidentado com previsão de direito à indenização, poderá entrar com ação regressiva contra o assediador, no caso em pauta: o gestor, para que pague o correspondente valor da indenização, que no caso do acidentado vai doar a uma instituição de caridade de sua cidade natal.

[...] Visando recuperar parte da competitividade perdida, as empresas comumente põem em prática planos de reestruturação gerencial que, não raro, findam por sugerir corte de gastos na área de pessoal. Consequentemente, haverá grande possibilidade de que as empresas que praticam ou toleram o assédio moral necessitem dispensar outros empregados. [...] (AGUIAR. 2010. p. 67)

## 5. TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

De acordo com Araújo (2012), o assédio moral no trabalho pode ser classificado em dois tipos: o horizontal e o vertical.

O assédio moral horizontal é aquele que ocorre de colega para colega, ou seja, entre pessoas de mesmo nível hierárquico. Tais situações decorrem em razão de grande inveja e competitividade. Atualmente, como os trabalhadores são cada vez mais exigidos em seus empregos, nos quais se exige cada vez maior escolaridade, eficiência, competência e grande produtividade, assumem total responsabilidade pelo emprego.

Para Araujo (2012), a situação de competitividade é cada vez mais estimulada pelas empresas, que acreditam gerar trabalhadores mais produtivos. Essa situação pode até fazer com que os trabalhadores dediquem-se realmente mais aos seus empregos, porém também estimula a competitividade, gerando a inveja e, assim, aumentando, possivelmente, de forma significativa, o assédio moral no trabalho.

Para Freitas, Heloani e Barreto (2008), o assédio moral vertical, é aquele que ocorre entre pessoas de níveis hierárquicos diversos. No mais comum deles, o subordinado é agredido por seu superior. Porém, também existe aquele em que o superior é agredido por seu subordinado.

O primeiro caso é mais comum, pois normalmente o superior abusa do poder sobre seus subordinados, fazendo com que acreditem que tal situação é comum, e não uma coisa anormal e errada (como realmente é), ou seja, o fato real.

Os subalternos também se submetem a situações de assédio em razão do grande medo que sentem de serem demitidos, pois seus superiores exigem cada vez maior produtividade, para diminuir os custos, ou seja, o assédio ocorre de forma indireta.

As duas formas de assédio mencionadas acima (vertical e horizontal), apesar de terem como “pano de fundo” o trabalho e a relação empregado-empregador, também ocorrem em vários outros locais, inclusive fora do ambiente de trabalho: em escolas, tanto nas relações entre alunos como entre professores e alunos e entre diretores e professores; na própria família, entre os irmãos ou entre pais e filhos. (ARAÚJO, 2012).

Segundo Araujo (2012), dos 4.975 mil profissionais de todas as regiões do país que foram ouvidos no fim de maio (2010), 52% disseram ter sido vítimas de assédio sexual ou moral. E, entre quem não passou por esta situação, 34% já presenciaram algum episódio de abuso. “Sofri assédio em diversas empresas”, diz Mariana, de 30 anos. A primeira foi quando era

estagiária. Até hoje, Mariana lembra de como a chefe ficou furiosa quando ela não encontrou o fax que estava caído atrás de uma mesa. Mariana diz que este episódio foi apenas um de uma série. “Ela me tratava muito mal durante toda a semana e, na sexta-feira, me dava um presente para compensar.” (ARAUJO, 2012, p. 54)

Em outro emprego ela e os colegas tinham de lidar com os frequentes gritos do acionista da empresa: “Viu quanta formiga tem no chão? É de tanto doce que você está fazendo!”. Também era comum ouvir pelo telefone que ela tinha 30 segundos para descobrir o que estava ruim em seus relatórios, seguido por uma contagem regressiva: “30, 29, 28...”. (ARAUJO, 2012, p. 55).

No caso mais recente, Mariana trabalhava em uma grande empresa farmacêutica, sob as ordens de um executivo conhecido por pressionar sua equipe e, assim, conseguir bons resultados. “Ouvi de um colega: ‘Não posso mais te elogiar. Seu chefe não gosta. Diz que você vai virar estrela’”. Ela conta que saía de reuniões chorando “ao menos uma vez por semana”. Tinha sua performance elogiada na avaliação anual, mas recebia do chefe um péssimo retorno em particular. “Ele era inteligente. Não fazia nada em público. Preferia me minar e me diminuir psicologicamente.” (ARAUJO, 2012, p. 55).

Após quatro anos e fazendo terapia por causa do trabalho, Mariana decidiu mudar de emprego. “Quando ia trabalhar, tinha dor de estômago e ânsia de vômito. Pensei em virar dona de casa para não passar mais por isso. Tenho medo dele até hoje. No tempo que trabalhei para ele, a equipe toda mudou. Só ele ficou – e acabou promovido.” (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 41)

O assédio moral foi definido como

[...] ser motivo de piadas e chacotas, ofensas, agressões verbais ou gritos constantes, gerando humilhação ou constrangimento individual ou coletivo”, enquanto o assédio sexual trazia como definição receber investidas com tom sexual - cantadas, olhares abusivos, propostas indecorosas [...] (FREITAS; HELOANI; BARRETO. 2008, p. 64).

Nos resultados, “o assédio moral foi identificado como o tipo de abuso mais comum, o que foi apontado por 47,3% dos profissionais que responderam à pesquisa, enquanto 9,7% disseram ter sofrido assédio sexual. Entre os entrevistados, 48% disseram não ter sofrido assédio. Alguns entrevistados declararam ter sofrido os dois tipos de assédio”. (FREITAS; HELOANI; BARRETO, 2008, p. 44)

Mas pelos resultados constata-se que, “enquanto o assédio moral foi relatado em proporções semelhantes por homens (48%) e mulheres (52%), o sexual é quatro vezes mais comum entre elas: 80% das pessoas que disseram ter sido vítimas de abuso são do sexo feminino”. (ARAÚJO, 2012, p, 55).

## **6. GESTÃO DE PESSOAS X ASSÉDIO MORAL**

No entender de Guedes (2003), é fundamental, na empresa ou no Estado, a presença do gestor de pessoal, para coibir a prática de assédio moral no ambiente de trabalho, bem como a presença dos profissionais de Segurança do Trabalho. Só com a presença de profissionais preparados e habilitados pode ser afastada, prática presente e lamentável.

Segundo Guedes (2003), é preciso anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário), a fim de dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.

No entender de Moura (2002), o apoio é fundamental dentro e fora da empresa. Deve-se evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical. Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao Departamento Pessoal ou Recursos Humanos e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo. Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instancias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (Resolução do Conselho Federal de Medicina n. 1488/98 sobre saúde do trabalhador). Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo. Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da autoestima, dignidade, identidade e cidadania.

Moura (2002) destaca que o assédio moral no trabalho não é um fato isolado, pois se baseia na repetição ao longo do tempo de práticas vexatórias e constrangedoras, explicitando a degradação deliberada das condições de trabalho em contexto de desemprego, diminuição da sindicalização e aumento da pobreza urbana.

O basta à humilhação depende também da informação, organização

e mobilização dos trabalhadores. Um ambiente de trabalho saudável é uma conquista diária possível, na medida em que haja “vigilância constante”, objetivando condições de trabalho dignas, baseadas no respeito ‘ao outro como legítimo outro’, no incentivo à criatividade e na cooperação.

O combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho exige a formação de um coletivo multidisciplinar, envolvendo diferentes atores sociais: sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral. Estes são passos iniciais para se conquistar um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral tem um custo muito alto para a vítima, em primeiro lugar, e também para sociedade. Atinge, ainda, pessoas que, direta ou indiretamente, convivem com a vítima, como familiares e amigos. Sofrem juntos e tentam encontrar a solução que, na maioria das vezes, só ocorre quando a vítima encontra forças para relatar o sofrimento causado pelo agressor.

Por essas razões, esse mal é constante nas relações trabalhistas e interfere profundamente no dia a dia dos profissionais. É necessária a comprovação da natureza psicológica do dano causado, provocado por conduta prolongada no tempo e que tenha ocasionado o desenvolvimento de uma doença psíquico-emocional. Esta é constatada por meio de avaliação médica ou psicológica capaz de verificar o dano e seu nexos com o ambiente de trabalho.

As organizações empresariais, para sobreviverem no mercado, apostam em maior competitividade, produtividade e eficiência, descuidando das políticas de gestão, (e organização) funcional e direcional. Este conjunto de fatores degrada as condições de trabalho, além de gerar ambiente de conflitos nas empresas, com consequências jurídicas de reparação pecuniária pelo empregador. Certamente as medidas para evitar esta prática são a prevenção e o atenção básica a saúde do trabalhador.

No presente trabalho, não se teve a intenção de exaurir o tema, porque é amplo, complexo e delicado, comportando mais estudos e reflexões. Trata-se apenas de um estudo inicial, de um ensaio, podemos dizer de uma reflexão até pessoal de muitos anos de trabalho em diferentes empresas.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, A. L. S.. Assédio moral: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente. **Revista Proteção**. v. 8. São Paulo: 2010.

ARAÚJO, A. R. de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTR, 2012.

BARRETO, M. *et al.* **Do Assédio Moral à Morte de Si** - Significados Sociais do Suicídio no Trabalho. São Paulo: Editora Matsunaga., 2011.

FREITAS, M. E. de; HELOANI, R; BARRETO, M.. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Ed. Cengage, 2008.

GUEDES, M. N.. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2003.

HIRIGOYEN, M. F.. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. São Paulo: Ed. Bertrand do Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, M. F.. **Assédio Moral** - A violência perversa no cotidiano. 5ª ed. Brasil: Editora Bertrand, 2002.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Revista do MTE**. nº 15, de 14 de julho de 2010.

MOURA, M. A.. **Assédio moral**. 2002. Disponível em:<<http://www.mobbing.nu/estudios-assediomoral.doc>>. Acesso em outubro de 2016.

NUNES, T. S.. O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. **Revista de Ciências da Administração**. v.17 nº 41 abril de 2015.

VENERI, T.. **Assédio moral**. Curitiba: ALEPR, 2012.