

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Kauane Beatriz Wendling

Ketlin Klein

Alexandra Vanessa Klein Perico

**Resumo**

O presente trabalho objetiva demonstrar as consequências do assédio moral sofrido nas relações de trabalho. O assunto é mostrado como algo muito antigo, mas muito debatido, entretanto ainda merece um debate aprofundado. A pesquisa examina as consequências das condutas no indivíduo assediado e traça quais são os possíveis danos psíquicos que a vítima pode enfrentar. Ademais, menciona quais são as condutas que leva o assediador a praticar tal ato, fazendo com que o assediado sinta-se humilhado e constrangido. Exibe ainda uma pesquisa realizada por Aguiar e Hirigoyen, que demonstram, por números, as porcentagens de assédio cometidos contra homens e mulheres. Visa ainda, proporcionar uma maior divulgação de tais práticas que se tornem mais facilmente reconhecidas.

Palavras-chave: Assédio; Moral; Assediador; Vítima; Trabalho.

**1 INTRODUÇÃO**

O assédio moral no ambiente de trabalho vem se tornando um tema cada vez mais crítico na sociedade, devido aos inúmeros desgastes que provoca a quem sofre, pois causa profundos impactos à saúde e bem-estar.

A obsessão gerada remete à práticas de humilhação, perseguição e ameaças nos locais de trabalho. Todos elementos de um processo de violência psicológica que pode chegar até arriscar a vida da vítima. As atitudes desfavoráveis como à deterioração proposital das condições de trabalho, o isolamento e recusa de comunicação, atentados contra a

dignidade e o uso da violência verbal constituem os meios pelos qual o agressor atinge as vítimas do assédio moral.

Importante ressaltar que, apesar de parecer um problema atual, essa situação ocorre desde o início do convívio humano. No entanto, apenas nos dias atuais o assédio moral tem se tornado um fato visível.

Esse tipo de assédio é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, como a globalização econômica predatória, que atinge somente o lucro, e a atual organização de trabalho, marcada pela competição agressiva e pela pressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça.

Destaca-se que o presente artigo não pretende esgotar o conteúdo, tendo como finalidade o estudo sobre o tema, observando seus conceitos, aspectos históricos, seus elementos caracterizadores, dentre outros, buscando contribuir para futuras políticas de prevenção e solução para tal problema que atormenta a sociedade atual.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 CONCEITO DA PALAVRA ASSÉDIO

A palavra assédio se originou de uma expressão latina, *absidium*, que se traduz por cerco, uma estratégia militar, fortaleza armada, que futuramente levaria uma cidade a rendição. Sendo assim, a noção de assédio, provoca a ideia de obrigar alguém a fazer algo contra sua vontade.

Segundo Guedes (2003, p.33) a definição da expressão assediar, em seu sentido genérico significa:

Assediar, portanto, é submeter alguém, sem tréguas, a ataques repetidos requerendo, assim, a insistência, a repetição de condutas, procedimentos, atos e palavras, inadequadas e intempestivas, comentários perniciosos e críticas e piadas inoportunas, com o propósito de expor alguém a situações incômodas e humilhantes. Há certa invasão da intimidade da vítima, mas não em decorrência do emprego abusivo do poder

diretivo do empregador, visando proteger o patrimônio da empresa, mas sim deriva de conduta deliberativa com o objetivo de destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho.

Assim, o assédio pode ser conceituado como todo comportamento indesejado, nomeado como uma causa de discriminação, praticado tanto no emprego, trabalho ou até mesmo na formação profissional, com um simples objetivo ou o efeito de importunar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Há muitas formas de demonstrar o assédio atualmente, nas mais diversas relações do cotidiano. Diante dos abalos pessoais e sociais motivado por diferentes formas de assédio, pode-se destacar pelo menos as duas mais conhecidas: assédio moral e assédio sexual.

Analisando a sociedade contemporânea definida pelo estado de direito, vale ressaltar que nenhum indivíduo é obrigado a realizar nada contra a sua vontade, a não ser pela força da lei. Entretanto, quando uma pessoa se encontra com situações criadas por um assediador, algumas delas ligadas por uma relação de poder percebem-se que há uma obrigação desamparada normativa, de realizar alguma coisa, contra a sua vontade.

## 2.2 ASPECTOS HISTÓRICO

Análises realizadas sobre maus tratos aplicados aos indivíduos nos locais de trabalho não é algo novo no Brasil. O país já foi marcado por períodos de escravidão e por vários tipos de crueldade, como os castigos, mortes, separações familiares e até as perseguições (AGUIAR, 2005, p. 21).

Apesar do conceito assédio ser novo, as primeiras trabalhadoras a serem assediadas no local de trabalho foram as escravas, onde não possuíam uma proteção legal, pois em uma percepção jurídica da época, as mesmas não eram consideradas humanas. Tantos índios como negros eram vistos como bens, e não como seres humanos, por isso não possuíam personalidade jurídica e nem quaisquer direitos.

As relações de gênero nem sempre estiveram no nível de igualdade e respeito como atualmente vêm se apresentando. A semelhança de direitos entre homens e mulheres é um fenômeno típico da sociedade moderna. Antigamente crianças, mulheres e escravos não usufruíram dos mesmos direitos que tinham homens sadios, pois a sociedade era patriarcal, e, disfarçadamente discriminadora. (SANTOS, 2002. P.20).

Logo após a abolição da escravidão, passou-se a utilizar o trabalho livre, onde os imigrantes iniciam uma trajetória semelhante com a dos escravos, ocupando inclusivamente as antigas senzalas, mostrando total incapacidade da alta sociedade brasileira daquela época em adequar-se à nova estrutura produtiva. Resultando-se comuns relatos de maus tratos, de descumprimento de contratos, de crimes de assédio, inclusive o sexual. (AGUIAR, 2005, p. 21).

O período da industrialização brasileira foi marcado pela precariedade das relações de trabalho, sem o reconhecimento dos direitos dos empregados, com uma ampla carga horária semanal, falta de assistência médica, ilegalidade do trabalho da mulher e do menor, ausência de procedimentos preventivos de acidentes, colocando-se, então, as greves como forma política de reivindicações trabalhistas e de melhorias das condições de trabalhos.

Todavia, além de certos avanços na legislação trabalhista brasileira, a mesma ainda está longe do ideal. Ainda são comuns relatos de maus tratos, humilhações, descumprimento de contratos, crimes de assédio (moral e sexual) por motivos religiosos, raciais, em funções de orientação sexual e até mesmo representantes dos funcionários ou dos sindicatos.

### 2.3 ASSÉDIO MORAL

O assédio moral está presente desde as primeiras formas de relação de trabalho, constituindo um problema de amplitude global que pode ocorrer tanto em setores públicos, ou até em empresas privadas. (DOLORES, 2004, p. 41).

Pode-se definir como condutas reiteradas, as quais podem ocorrer dentro do ambiente de trabalho seja pelo superior hierárquico, por colegas de trabalho ou até mesmo pelos descendentes hierárquicos contra seu superior, atingindo assim a personalidade e a dignidade do empregado, causando-lhe danos físicos e até psicológicos.

Segundo Nascimento (2004, p.8), pode-se definir assédio moral como:

[...] uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atente contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e exponha o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, e que tenha por efeito causar dano emocional, excluir a posição do trabalhador ou deteriorar o ambiente de trabalho, no exercício de suas atividades profissionais. É indispensável, portanto para que esteja configurado o assédio moral, que a conduta do empregado tenha se prolongado no tempo, podendo causar dano emocional ou psicológico.

Esse comportamento expõe trabalhadores e trabalhadoras á situações humilhantes e constrangedoras, com condutas repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. O assédio poderá manifestar-se através de palavras, comportamentos, gestos ou escritos, sendo comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, onde predominam condutas negativas, desestabilizando a vítima no local de trabalho, forçando a desistir de seu emprego.

Hirigoyen (2005, p.223) distingue as diferenças entre o assédio moral e as imposições profissionais:

O assédio moral é um abuso e não pode ser confundida com decisões legítimas, que dizem respeito á organização do trabalho com transferências e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represália, não constituem assédio. É natural que todo trabalho apresente um grau de imposição e dependência.

Para reconhecer o assédio moral nas relações de trabalho, é indispensável que haja uma violação da dignidade profissional por condutas

abusivas dentro do contexto profissional. É imprescindível, também, que a conduta do assediador seja praticada durante o exercício do trabalho, não se confundindo com questões pessoais que possam aparecer dentro do ambiente de trabalho. (DOLORES, 2004, p.43).

O mesmo pode vir a submeter os trabalhadores a fatos humilhantes e constrangedores, a condutas reiteradas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, levando a vítima a se desestabilizar emocionalmente. Em situações de exigência de metas abusivas por parte de superiores hierárquicos. Apelidos com significados pejorativos, são alguns exemplos comuns de assédio moral.

As consequências são quase sempre gastrite nervosa, problemas cardíacos, depressão, compulsão alimentar e outros sintomas decorrentes da tremenda pressão psicológica.

Para que seja definido como assédio moral, é necessário que ocorra:

- a) A reiteração de atos hostis;
- b) Afetação da vítima em seu ambiente de trabalho, causando terror psicológico;
- c) O afastamento entre as pessoas.

## 2.4 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

### 2.4.1 Sujeitos:

O sujeito ativo pode ser um superior hierárquico, gerentes, chefes, supervisores, assessores, diretores que exercem posição de poder, o agressor pode vir a ser também um colega que se dispõe na mesma posição hierárquica da vítima, que exerce uma pressão, intimidação sobre a vítima tornando o ambiente de trabalho degradante e humilhante. Motivos como competitividade, rivalidade, ciúmes ou mesmo antipatia, podem ser incentivo para as atitudes que geram na vítima a condição de rebaixamento no trabalho e repulsa pelo labor, ainda o próprio subordinado em relação ao chefe. (ALKIMIN, 2005, p. 41).

Já o sujeito passivo é a vítima, ou seja, aquele que sofre a violência ou agressões. As consequências para a vítima costumam ser devastadoras, pode levar, por exemplo a condução a um pedido de demissão ou mesmo a perda da satisfação pelo trabalho, quedas de produtividade além dos danos à saúde mental e física do trabalhador, que em alguns casos poderá gerar afastamentos e incapacidade para desempenhar a devida função.

Através de uma pesquisa feita por Aguiar e Hirigoyen, pode-se verificar que (AGUIAR, 2005, p. 20):

- a) 70% são mulheres, 30% homens;
- b) a faixa etária entre 46 e 55 anos possui o maior número de pessoas atingidas com o percentual de 43%;
- c) o ataque proveniente da hierarquia responde por 58% dos casos; praticado por diversas pessoas 29% dos casos; por colegas da mesma hierarquia 12% dos casos; e por subordinados 1% dos casos;
- d) 4% das pessoas tiveram interrupção do trabalho por afastamento para tratamento de saúde;
- e) em 36% dos casos, o assédio é seguido da saída do empregado da organização;
- f) O assédio moral ocorre em maior incidência nos empregados lotados em área de gestão, contabilidade e funções administrativas, com 26% casos.

#### 2.4.2 Condutas

Um elemento necessário para que seja caracterizado o assédio moral é que a conduta ofensiva ou humilhante seja reiterada e prolongada, como bem explica o acórdão proferido no TRT da 17ª Região:

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e

condições de trabalho. (Acórdão nº 9029/2002 - TRT 17ª Região - 1142.2001.006.17.00.9 - Publicado no D. O. E: 15/10/2002).

Com condutas específicas do assediador podem ser destacadas as seguintes: impossibilidade de comunicação adequada com a vítima, recusa de comunicação direta, isolar a vítima, degradar as condições de trabalho e atacar diretamente a saúde da vítima com uma efetiva violência. As condutas são inúmeras e podem ser verificadas isoladamente ou em conjunto.

#### 2.4.3 Causas

O assédio pode vir a ocorrer de um desvio no exercício do poder nas relações de trabalho, sendo que o mesmo pode derivar de inúmeros fatores, dentre elas: uma provável ameaça que a vítima pode vir a representar para o assediador; grande dificuldade do assediador em aceitar diferenças, sejam em razão sexuais, idade, raça, gênero, religião, antipatia pessoal provinda de razões diversas, a beleza, juventude; relações influentes e nível de estudos do futuro assediado. Muito determinado às vezes, o assediador toma decisões de impedir a escala hierárquica do futuro assediado, conduta essa narcisista por parte do assediador, traça estratégias também para provocar demissões voluntárias que geram menos custos a empresa. A vítima é interrompida constantemente, fazem gestos de desprezo diante dela com suspiros e olhares desdenhosos. (BARRETO, 2003, p. 209).

#### 2.4.4 Dano psíquico:

O assédio moral pode vir a induzir o assediado à sentimento de raiva, interioridade, humilhação, vulnerabilidade que diminuem a confiança de si mesmo, ou seja, afetando principalmente a sua autoestima.

Uma das maiores implicações do terrorismo psicológico é a afetação da saúde mental e física do assediado, mais frequentemente acometida de

doenças como estresse e depressão, chegando em algumas vezes, ao suicídio.

O trabalhador moralmente assediado, muitas vezes acredita que o fato acontecido é de sua culpa e vem a acreditar que possui uma efetiva participação na sua doença. Ao começar a sentir os sinais da doença, a vítima normalmente, oculta seu problema com medo de perder o emprego e muitas vezes por medo de ninguém acreditar que isso possa ter ocorrido e acaba preferindo sofrer sozinho.

Segundo Hirigoyen (2005, p.20), quando o assédio moral é algo recente, os sintomas são parecidos com os do estresse cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna. Porém quando ele se prolonga por mais tempo, um estado depressivo mais forte pode se concretizar. A vítima apresenta Falta de energia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e desinteresse por seus próprios valores.

Homens e mulheres costumam reagir de formas diferentes. Em mulheres vítimas de assédio, os danos mais encontrados são: ressentimentos, mágoas, isolamento, grande vontade de chorar, angústia, ansiedade, insônia, sonhos frequentes com o agressor, distúrbios digestivos e náuseas, dores generalizadas, tremores e medo ao avistar o agressor, pensamentos repetitivos. Já os homens possuem dificuldade de verbalizar a agressão sofrida e ficam em silêncio com sua dor, pois predomina o sentimento de fracasso. Sentem-se confusos, sobressaindo os pensamentos repetitivos. Envergonhados, isolam-se evitando comentar o acontecido com a família ou amigos mais próximos. Aumenta o uso das drogas, principalmente o álcool. Sobressai o sentimento de culpa, ele se imagina um inútil. A dor masculina é desesperadora e devastadora, pois os homens, via de regra, não expõem suas emoções, não choram em público e isolam-se perdendo a interação com o outro.

Os possíveis danos à saúde que causam desequilíbrio interno e sofrimento profundo exigem, muitas vezes, um extenso período de tratamento médico ou psicológico.

#### 2.4.5 Meios de provas

Provar um assédio não é uma tarefa simples, pois tudo é mais subjetivo, as armas são as palavras, sinais ou gestos.

No caso de assédio moral, acaba gerando muitos atestados médico referentes aos danos físicos e psíquicos do assediado, especialmente o psicológico, onde estes podem ser utilizados como meio de prova.

Segundo Mirabete (1998, p.259), na busca da verdade real, não há limitação dos meios de prova, desde que obtidas licitamente. Desta forma, a vítima pode contar com o avanço tecnológico para provar o assédio:

Nada impede que utilizem provas com aplicação de meios técnicos ou científicos, como gravações em fita magnética, fotos, filmes, videofonogramas etc., desde que obtidas licitamente. Obviamente, recursos como gravador e filmadora são sujeitos a eventual perícia para comprovar que não há sinais de adulteração.

Desta forma, mesmo que pareça ser mais difícil obter-se a prova nestes casos, há meios idôneos para tal, principalmente se o assédio ocorre repetidamente, quando a vítima poderá munir-se de meios para provar o assédio que vem sofrendo.

#### 2.5 Ações preventivas

Para combater o assédio, algumas empresas já estão aderindo a regras rígidas para o convívio entre os trabalhadores. As empresas podem, ainda, realizar reuniões e seminários para instruir seus funcionários sobre o que se considera comportamento apropriado no local de trabalho.

A prevenção do assédio requer o estabelecimento de uma política de conduta que pode ser um acordo coletivo ou o regulamento de pessoal da empresa. Este documento deve ser distribuído para todos na empresa que o assinarão atestando seu conhecimento e concordância com o que está ali estabelecido.

Destaca-se que a melhor forma de prevenção contra assédio moral seria os trabalhadores fugirem do silêncio, do medo de vingança, utilizando-se das entidades de classes e dos Sindicatos para aproximação entre empregados e empregadores.

Porém, de nada adiantam a conscientização dos trabalhadores ou o estabelecimento de regras éticas ou disciplinares se não se criarem, na empresa, espaços de confiança, para que possam as vítimas trazerem às suas queixas. Tais espaços podem ser representados por esquemas de ouvidoria ou comitês formados nas empresas, especialmente indicados para receberem denúncias sobre intimidações e constrangimentos, garantindo-se sempre o sigilo das informações, ou, ainda, por caixas postais para as vítimas depositarem denúncias de forma anônima.

## 2.6 Âmbito Jurídico

Não existe uma lei específica para correção e punição daqueles que praticam o assédio moral. No entanto, na Justiça do Trabalho a conduta de assédio moral, se reconhecida, gera indenização por danos morais e físicos. No âmbito trabalhista, o assédio moral praticado pelo empregador ou por qualquer de seus representantes autoriza o empregado a deixar o emprego e requerer a rescisão indireta do contrato.

As práticas de assédio moral são geralmente enquadradas no artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que determina que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando, entre outros motivos, forem exigidos serviços superiores às suas forças, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato, ou ainda quando for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo ou ato lesivo da honra e boa fama. Já na Justiça criminal, conforme o caso, a conduta do agressor poderá caracterizar crimes contra a honra, como a difamação e injúria, contra a liberdade individual, em caso, por exemplo, de constrangimento ilegal ou ameaça

A Câmara dos Deputados aprovou, no último dia 12 de março, o projeto de Lei 4742/ de 2001, que classifica como crime a prática de assédio moral no ambiente de trabalho e estabelece pena de detenção de um a dois anos, além de multa. Se a vítima for menor de 18 anos de idade, a pena aumenta em um terço.

Atualmente a lei prevê punição apenas para casos de assédio sexual, em que um gestor se vale de sua posição para obter favores sexuais de seus subordinados.

De acordo com o magistrado Guilherme Feliciano, apesar das entidades sindicais terem avançado no combate à prática, ainda há um número grande de trabalhadores que não denunciam o assédio moral nem procuram a justiça. Os motivos, ele diz, são o desconhecimento de que, mesmo que ainda não se configure crime, há punição no âmbito da Justiça do Trabalho, e também há o medo de perder o emprego ou ficar “marcado” e não conseguir uma recolocação no mercado de trabalho.

O assédio moral, prejudica a saúde de cerca de 20% dos trabalhadores, segundo especialistas, é classificado apenas como injúria e difamação pela Justiça do Trabalho. As punições vão de indenização ao trabalhador ou dispensa por justa causa do assediador.

### 3 CONCLUSÃO

Pode-se perceber que o assédio no trabalho não é algo recente. Com uma grande preocupação com os Direitos Humanos e até com entendimentos de homens e mulheres, o assédio tornou-se algo não admissível na sociedade atual.

Atualmente há uma certa dificuldade ainda em acabar com este mal, pelo fato de muitas vítimas sentirem-se envergonhados e até mesmo culpadas, e, com isso, acabam acumulando esse sofrimento, escondendo o assédio.

Uma das possibilidades que o presente trabalho aborda é que esta conduta no trabalho seja evitada, pois as empresas podem agir antes do

assédio acontecer, através de palestras, panfletos, canais de comunicações, para fazer com que o assediado se sinta mais confortável ao narrar o ocorrido, entre outros.

Todos os cidadãos possuem o direito a uma vida digna, justa e igualitária conforme previsto na nossa Constituição Cidadã. Por tanto faz-se necessário que a sociedade se conscientize e passa a respeitar a pessoa humana para que seus direitos e deveres não sejam excluídos.

É importante salientar, que devesse tratar com uma certa cautela o tema assédio, posto que este não pode tornar-se algo banal ao ponto de os colegas de trabalho não poderem ter uma amizade.

Com isto, o assédio no trabalho é algo extremamente prejudicial tanto para o empregado, quanto para o empregador. Algumas medidas adotadas pela própria empresa, tornam-se uma das estratégias a serem adotadas. Desta forma, com um ambiente mais saudável, o próprio trabalho tende a render mais, pois os trabalhadores vão executar suas tarefas mais felizes e com boa vontade, o que acaba por gerar lucros para os empregados.

É assim que se entende que o assédio moral é uma das mais violentas agressões que o trabalhador pode vir a sofrer, comprometendo a ordem jurídica, social e o princípio maior da Constituição Federal, a dignidade da pessoa humana, acarretando prejuízos não só para a vítima, mas também para a sociedade e a própria empresa. Podemos afirmar sem sombra de dúvidas que os reflexos do assédio moral influenciam diretamente no desenvolvimento da sociedade, acarretando a violência e a instabilidade sócio econômica.

#### REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Sousa. Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhação sofridos no ambiente de trabalho, Editora. LTr. São Paulo- SP, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2005.

“Assédio moral: contra a humilhação no local de trabalho”. Disponível em: <[http://www.partes.com.br/assedio\\_moral.htm](http://www.partes.com.br/assedio_moral.htm)>. Acesso em 18 de abr. 2019.

- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Disponível em: <<http://www.trtes.jus.br>>. Acesso em 18 abr. 2019.
- BARRETO, M. Uma jornada de humilhações. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000. Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em 18 de abr. de 2019.
- DOLORES, Hádassa & FERREIRA, Bonilha. Assédio Moral nas Relações de Trabalho. Editora Russell, 1ª edição. Campinas - SP, 2004.
- G1 Globo.com, Juíza Ana Freitas explica como identificar situações de assédio e os prejuízos causados ao trabalhador afetado. Disponível em: <[www.g1.globo.com](http://www.g1.globo.com)>. Acessado em: 10 de mai. de 2019.
- GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho, São Paulo: LTR, 2003, p. 33.
- HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Trad.: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrant Brasil, 2005. p. 143.
- Jus Navigandi, O assédio moral no ambiente do trabalho. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho/2>>. Acessado em: 16 de abr. de 2019.
- MIRABETE, Julio Fabbrini. Manual de Direito Penal. 22ª edição. Editora Atlas S.A. São Paulo - SP, 2004.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: histórias e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 20 edições revista e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2005.
- NASCIMENTO, Sônia A. C. M. O assédio moral no ambiente de trabalho. Revista LTr, São Paulo, 8, ago.2004.
- SANTOS, Aloysio. Assédio Sexual nas relações trabalhistas e estatutárias. Editora Forense. 2ª edição. Rio de Janeiro - RJ, 2002.
- TEIXEIRA, João Luís Vieira. O Assédio Moral no Trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção. São Paulo: LTr, 2009. p. 22.

Sobre o(s) autor(es)

Acadêmicas do Curso de Direito da Unoesc, Campus São Miguel do Oeste. Contato: [kauwendling22@gmail.com](mailto:kauwendling22@gmail.com) e [ketlinklein21@gmail.com](mailto:ketlinklein21@gmail.com)

Mestre em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc) Chapecó, na área de concentração em Dimensões materiais e eficacias dos Direitos Fundamentais, na linha de pesquisa de Direitos Fundamentais sociais: relações de trabalho e seguridade social. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho Contemporâneo pela Universidade de Passo Fundo (UPF) e Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC). Graduada em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc). Professora da Universidade do Oeste de Santa Catarina - Campus São Miguel do Oeste e Pinhalzinho.

Contato: [alexandra.perico@unoesc.edu.br](mailto:alexandra.perico@unoesc.edu.br)