



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - UNIPAC**  
**FACULDADE DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS**  
**BARBACENA - FADI**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**GLAUCIANE CAMILA ROSA DE SOUZA**

**ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**BARBACENA**  
**2013**

## ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Glauciane Camila Rosa de Souza \*

Nelton José Araújo Ferreira \*\*

### Resumo

Assédio moral nas relações de trabalho vem se tornando corriqueiro nos mais variados ambientes laborais. Tal conduta pode ser descrita como uma série de situações criadas pelo assediador, como humilhações, perseguições, com intuito persecutório, que causam grande dano psicológico ou até mesmo físico à vítima. Consagrando o princípio da Dignidade humana tipificado na Constituição Brasileira, deve-se proporcionar ao trabalhador um ambiente de trabalho saudável, e isto se torna responsabilidade do empregador, o que justifica que mesmo não sendo sujeito ativo desse dano deverá arcar com as verbas rescisórias dele decorrentes. Pois o sujeito assediador pode variar dependendo do tipo de assédio, podendo ser em alguns casos, não necessariamente o empregador e sim seus prepostos. Para ilustrar a questão será feito um estudo deste fenômeno, em suas diversas particularidades.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Relação de trabalho. Rescisão indireta

### 1 Introdução

As normas trabalhistas visam sempre à proteção da figura do trabalhador, por se tratar da parte hipossuficiente da relação de trabalho. O trabalho atualmente tornou-se forma de promoção social, não só como era anteriormente um meio de atender as necessidades básicas familiares. No entanto, o ingresso no mercado de trabalho vem sendo crescente, e junto com o aumento do número de assalariados, surgem às diferenças nos mais variados ambientes de trabalho.

O assédio moral é uma forma de agressão psicológica e/ou física causado pelo

---

\* Graduanda do 10º período do Curso de Graduação em Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC – Barbacena – MG - E-mail: glaucianec44@hotmail.com

\* \* Professor Orientador. Especialista em Direito Processual do Trabalho Professor da disciplina de Direito Processual do Trabalho do Curso de Graduação em Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC/Barbacena. E-mail: neltonjaraujo@gmail.com.

assediador que poderá ou não ser o empregador. Submetendo a vítima a uma série de humilhações, perseguições, fazendo com que esta perca o desejo de trabalhar e peça demissão. Muitas das vezes após passar por tais condutas acaba por ficar doente com o emocional abalado e nem sabe que foi vítima de assédio moral.

Existem algumas condutas que podem ser confundidas com o Assédio Moral, mas que não o configuram, pois este tem suas particularidades e alguns requisitos como intencionalidade, direcionalidade, temporalidade, degradação deliberada das condições de trabalho.

A vítima de assédio poderá rescindir seu contrato mediante rescisão indireta, pleiteando as verbas devidas mesmo quando empregador não for assediador, pois há casos em que o sujeito assediador será algum de seus prepostos.

Trata-se de uma revisão bibliográfica, com abordagem qualitativa, sendo realizada uma análise descritiva sobre o tema.

## 2 Conceito de Assédio Moral

Não existe uma definição exata do que seja assédio moral, há diversas discussões acerca do tema.

O assédio moral pode ser caracterizado pela **degradação deliberada das condições de trabalho** em que prevalecem atitudes e condutas negativas, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador. Para configuração do assédio é necessário os requisitos: repetição sistemática, intencionalidade, direcionalidade, temporalidade, degradação deliberada das condições de trabalho.

Barreto (2000) <sup>1</sup> define o Assédio moral:

É uma submissão a uma série de humilhações e constrangimentos ao trabalhador (a) que ocorrem no ambiente de trabalho durante a jornada no exercício das funções que se caracterizam por ser repetitivas e prolongadas. Sendo mais comuns nas relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes.

Barros (2007, p.902) descreve seu entendimento sobre o assédio moral nas relações

---

<sup>1</sup> <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>

de trabalho:

(...) é uma situação de em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem um tipo de violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns seis meses) sobre outra pessoa, com quem mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego.

Já Hirigoyen, (2002, p. 34) define o assédio moral como um:

Conjunto de atos, gestos, atitudes, e comportamentos que, por sua repetição atentam contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O assédio Moral se configura de forma reiterada e prolongada, podendo ser por tempo indefinido e as agressões se prolongarem, agredindo a vítima de forma silenciosa, podendo ser imperceptível pelos colegas de trabalho.

### **3 Condutas que Não Configuram Assédio Moral**

Existem certas condutas que em primeiro momento parecem uma situação de assédio moral, mas por ocorrer em ato isolado não se classificam como tal.

Más condições de trabalho somente serão consideradas como assédio se atingirem a um sujeito de forma direcionada, porém se atingirem todo o ambiente não estará configurado o evento de assédio moral.

No entanto, se o trabalhador ou um grupo de trabalhadores forem inseridos em um ambiente de trabalho nocivo, unicamente com o intuito de humilhá-lo(s), castigá-los, estará configurado.

Poderá ainda haver assédio a um grupo de pessoas se as más condições de trabalho foram com intuito de degradar o ambiente de trabalho. As más condições de trabalho embora não sejam consideradas como assédio, geram estresse profissional. O estresse pode ser resultado de atitudes lícitas do empregador que exija produtividade e qualidade na prestação de serviço ou de forma ilícita quando o superior exceda no poder a ele conferido. É constatado que o estresse pode surgir devido à pessoa possuir um grande cansaço ou um abalo emocional, sendo que até mesmo pessoas que não trabalham podem passar por esse desequilíbrio.

Existe outra conduta que a priori parece Assédio Moral, O Conflito, mas não tem a mesma configuração, existe a perversidade, as condenações são abertas e faladas diretamente, porém, e as partes discutem em pé de igualdade.

Gestão por injúria não conduz obrigatoriamente ao assédio moral. Gestão por injúria é a forma de tratamento que alguns administradores utilizam para com seus subordinados. Nesta, os administradores lidam com seus subordinados de forma desrespeitosa e bruta. “Muitos administradores não sabem lidar com as suscetibilidades individuais e manejam melhor o chicote que a carroça” (HIRIGOYEN, 2002, p.28).

“O que diferencia a gestão por injúria do assédio é que esta é notada por todos. E todos os empregados são maltratados, sem distinção” (HIRIGOYEN, 2002, p.28). Este tipo de tratamento descortês pode levar a rescisão indireta do contrato de trabalho conforme redação do artigo 483 da CLT, alínea b.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo.

Em recente posição discorreu (Hirigoyen, 2002, p.30):

Cabe ressaltar que o assédio moral não pode ser confundido com agressões verbais pontuais, onde não há intencionalidade, repetitividade e o intuito persecutório caracterizadores do assédio moral. Uma agressão verbal pontual, a menos que tenha sido precedida de múltiplas pequenas agressões, é um ato de violência, mas não é assedio moral, enquanto que reprimendas constantes o são, sobretudo se acompanhadas de outras injúrias para desqualificar a pessoa.

#### **4 Condutas que configuram Assédio Moral**

Algumas condutas são utilizadas pelo assediador dentro da empresa com atitudes perversas e hostis com objetivo persecutório à vítima causando-lhe a destruição psicológica. (HIRIGOYEN, 2002, p.45) classifica em quatro categorias para a caracterização do Assédio Moral nas Relações de Trabalho:

1-Deterioração proposital das condições de trabalho: Retirar da vítima a autonomia; Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas; Contestar sistematicamente todas as suas decisões; Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada; Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador etc.; Retirar o trabalho que normalmente lhe compete; Dar-lhe permanentemente novas tarefas; Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências; Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios); Agir de modo a impedir que obtenha promoção; Atribuir

à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.

2-Isolamento e recusa de comunicação: A vítima é interrompida constantemente; Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; A comunicação com ela é unicamente por escrito; Recusa todo o contato com ela, mesmo o visual; A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3-Atentado contra a dignidade: Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar os ombros etc.); É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados; Espalham rumores ao seu respeito; Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental); Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada e caricaturada.

4-violência verbal, física ou sexual: Ameaças de violência física; Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada fecham-lhe as portas na cara; Falam com ela aos gritos; Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.

Importante ressaltar que as hostilidades do assediador em relação à vítima são frequentes e sucessivas, o que compromete o psicológico da vítima.

## 5 Tipos de Assédio Moral

Os tipos de assédio moral verificados no ambiente de trabalho Podem ser na forma vertical e horizontal. A primeira é mais comum de se encontrar num fluxo descendente, em que a pessoa se serve da autoridade formal e por vezes do aval da instituição para perpetuar e manter o assédio. A forma ascendente, raramente presente, mas passível de ocorrer, é verificada quando o grupo não aceita um superior que vem de fora ou que pertencia ao próprio grupo e foi promovido.

A forma horizontal, de colega para colega, é observada quando não se consegue conviver com as diferenças, especialmente quando essas diferenças são destaques na profissão ou cargo ocupado (HIRIGOYEN, 2002, p.112/114).

Martins (2009, p.45) acrescenta mais alguns tipos de assédio, utilizando das expressões inglesas mobbing e bullying, que em português têm o mesmo significado do assédio:

**Mobbing vertical** é o praticado pelo superior hierárquico. Na Inglaterra, é chamado de bossing (de boss, chefe) ou bullying; O **mobbing horizontal** é feito pelos próprios colegas de um mesmo nível; O **mobbing ascendente** pode ocorrer quando um grupo de subordinados insurge-se contra o chefe em razão da forma de chefiar e de utilizar mudanças radicais no sistema de trabalho. As ordens de serviço não são cumpridas e há hostilidades ao chefe; No **corporate bullying**, o empregador ou superior hierárquico pratica ato contra o subordinado; No **client bullying**, há perseguição dos destinatários da prestação de serviços; No **serial bullying**, a perseguição é feita reiteradamente contra todos os colegas de trabalho, sejam subordinados ou colegas de igual nível hierárquico. No **gang bullying**, há perseguição de um grupo de pessoas contra um indivíduo.

## 6 Hipóteses de Ocorrer Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho

A rescisão indireta é originada de uma falta grave cometida pelo empregador na relação de trabalho, prevista na legislação trabalhista como motivo justo para rompimento do vínculo empregatício por parte do empregado. Têm rol taxativo as causas que podem ensejar a rescisão, estão elencados no artigo 483 da CLT. Numa forma didática a rescisão seria a justa causa aplicada pelo empregado o seu empregador. Esta já foi até chamada de “justa causa patronal”.<sup>2</sup>

No caso de Assédio Moral, a vítima poderia pleitear rescisão indireta conforme redação do artigo 483 da CLT embasado nos seguintes alíneas:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Importante ressaltar, que deve ser feita uma análise específica do caso, para identificar se houve ou não assédio, para que o empregado possa pleitear a rescisão. Observando sempre os requisitos, tais como Intencionalidade, deve haver intenção do sujeito assediador no assédio, repetitividade, o assédio nunca se configura em ato único, temporalidade, que segundo Barros (2007, p.902), citado anteriormente, deve ocorrer por mais ou menos seis meses e direcionalidade, ou seja, com intuito persecutório a determinado indivíduo.

Existe grande dificuldade probatória nos casos de assédio moral. No entanto é preciso que no caso de rescisão o reclamante, ou seja, aquele que sofreu a perseguição moral apresente testemunhas para provar as alegações da rescisão indireta. O Código de Processo

---

<sup>2</sup> <https://www.jus.com.br/artigos/22435>

Civil é utilizado subsidiariamente na aplicação da lei trabalhista, no caso de omissão da mesma, sobre o ônus da prova institui o artigo 333:

Art. 333. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Parágrafo único. É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando:

I - recair sobre direito indisponível da parte;

II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito.

Como regra caberá ao reclamante fazer prova de ter sido vítima de assédio moral, excetuando os casos em que a própria descreve.

## 7 Leis e Projetos Sobre o Assédio Moral

Não existe no Brasil uma lei específica com alcance nacional acerca do assédio moral. Existem mais de oitenta projetos de lei sobre o referido tema no âmbito federal, estadual e municipal.

Alguns municípios já têm projetos sancionados e regulamentados. O município que primeiro se preocupou em proteger o trabalhador da perseguição moral no Brasil, foi Iracemápolis, estado de São Paulo, Lei nº 1.163, de 24 de abril de 2000.

Segundo a SERJUSMIG<sup>3</sup>, existem como exemplo os seguintes municípios com Lei sancionadas e regulamentadas sobre o tema:

Lei contra Assédio Moral de Americana - SP (Lei nº 3.671, de 7/06/2002);

Lei contra Assédio Moral de Campinas - SP – (Lei nº 11.409, de 4/11/2002);

Lei contra Assédio Moral de Cascavel - PR – (Lei nº 3. 243, de 15/05/2001);

Lei contra Assédio Moral de Guarulhos - SP – (Lei nº 358/02);

Decreto de regulamentação da lei de Iracemápolis - SP (Dec. 1.134, de 20/04/2000), aprovado em 30 de abril de 2000;

Lei contra Assédio Moral de Jaboticabal - SP (Lei nº 2.982, de 17/12/2001);

Lei contra Assédio Moral de Natal - RN (Lei nº 189/02, de 23/02/2002)

Lei complementar na Câmara Municipal de Porto Alegre - RS;

Lei contra Assédio Moral de São Gabriel do Oeste - MS (Lei nº 511, de 4/04/2003, aprovada em abril de 2003);

Lei contra Assédio Moral de São Paulo - SP (lei nº 13.288, de 10/01/2002);

Lei contra Assédio Moral de Sidrolândia - MS (Lei nº 1078/2001, aprovada em 5 de novembro de 2001);

Na Câmara dos deputados, estão em análise oito projetos de lei (PLs) sobre o assunto. Um deles é o **PL 2369/03**, do deputado Mauro Passos (PT-SC), que proíbe o assédio

<sup>3</sup> [http://www.serjusmig.org.br/jorn\\_pad.php?id=968](http://www.serjusmig.org.br/jorn_pad.php?id=968)

moral nas relações de trabalho. A proposta quer transformar o assédio moral em ilícito trabalhista, que pode gerar o direito à indenização.

O valor da indenização, conforme o projeto terá o valor mínimo equivalente a dez vezes a remuneração do empregado, sendo calculada em dobro em caso de reincidência.

Existem ainda os projetos: **Projeto de Lei Federal nº 4.742/2001**; que pretende introduzir o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho; o **Projeto de Lei Federal nº 4.591/2001**, atualmente arquivado, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Além desses, existem ainda os seguintes projetos de lei sobre o tema: **Projeto de reforma do Código Penal**, sobre coação moral; **Projeto de reforma da Lei nº 8.666**, sobre coação moral; **Projeto de reforma do Decreto-Lei nº 5.452**, sobre coação moral.

Não existe legislação que defina o assédio moral como crime, no entanto a prática do mesmo se assemelha muito ao delito de injúria, tipificado em nosso Código penal, vejamos:

Art.140– Injúria: Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:  
Pena-detenção, de 1(um) a 6 (seis) meses, ou multa

Art. 141 - As penas cominadas neste Capítulo aumentam-se de um terço, se qualquer dos crimes é cometido:

II - contra funcionário público, em razão de suas funções;

III - na presença de várias pessoas, ou por meio que facilite a divulgação da calúnia, da difamação ou da injúria.”

Porém é imprescindível que a vítima apresente todos os meios de prova possíveis, testemunhas, provas escritas, ligações, gravações, entre outras.

## 9 Como identificar se está sendo vítima de Assédio Moral

Para identificar se está sendo vítima de assédio moral, existe um questionário com uma lista de atitudes hostis e aéticas<sup>4</sup> criadas pelo assediador que estão disponíveis no site Assédio Moral, chega de humilhação, sendo estas a seguir cometidas pelo superior, o assediador mais comum:

<sup>4</sup> <http://www.assediomoral.org/spip.php?article296>

1-Não lhe cumprimenta mais e nem fala mais com você; 2-Atribui a você "erros imaginários"; 3-Bloqueia o andamento de seus trabalhos; 4-manda cartas de advertência protocolada; 5-impõe horários injustificados; 6-enche de trabalho; 7-Pede trabalhos urgentes sem nenhuma necessidade; 8-Dá instruções confusas e imprecisas; 9-Ignota sua presença na frente dos outros; 10-fala mal de você em público; 11-manda você executar tarefas sem interesse; 12-faz circular maldades e calúnias sobre você; 13-transfere você do setor para lhe isolar; 14-não lhe dá qualquer ocupação; 15-não lhe passa as tarefas; 16-retira seus instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador, mesa...; 17-proíbe seus colegas de falar/almoçar com você; 18-agride você somente quando você está a sós com ele; 19-insinua e faz correr o boato de que você está com problema mental ou familiar; 20-força você a pedir demissão; 21- prejudica sua saúde.

Neste mesmo site são listadas algumas providências a serem tomadas pela vítima, após ser identificado o assédio<sup>5</sup>:

1-Resistir: anotar com detalhes toda 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); 2-Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor; 3-Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa. 4-Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical; 5-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. 6- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos. 7-Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo; 8-Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

Mas é sempre importante ressaltar, que essas atitudes devem acontecer de forma reiterada e presentes os requisitos citados anteriormente para que seja considerado assédio moral. Pois, nem toda de agressão no trabalho pode ser entendida como tal. Ressaltando sempre que o assédio moral nunca irá se configurar em ato único. E o apoio de um profissional da área jurídica no caso poderá sanar tal dúvida e ajudar na solução do problema.

### **Considerações Finais**

O assédio moral é uma forma de agressão física e/ou psicológica, causada pelo sujeito assediador com intuito persecutório a vítima no ambiente de trabalho, e durante a

---

<sup>5</sup> <http://www.assediomoral.org/spip.php?article9>

jornada, com objetivo, muita das vezes, que peça demissão.

O sujeito assediador não é necessariamente o empregador, poderá ser qualquer um de seus prepostos, pois o assédio caracteriza-se em diversos tipos.

Diante do assédio moral, se comprovar que foi vítima do mesmo a vítima poderá ensejar rescisão indireta, embasada nas hipóteses do artigo 483 da CLT. O empregador, mesmo não sendo assediador arcará com as verbas rescisórias, pois, este é responsável por propiciar um ambiente laboral sadio, direito constitucionalmente garantido.

Intriga bastante o fato de assédio moral, que vem se tornando tão corriqueiro, não ter legislação própria, fato este que contribuiria para coibir e prevenir esse tipo de violência.

Por fim há necessidade de divulgação do Assédio Moral, junto às empresas e trabalhadores, para uma maior preparação das empresas em coibir este tipo de violência, evitando danos aos seus colaboradores, e dependentes.

### **Moral Harassment in Work Relations**

#### **Abstract**

Moral harassment in work relations is becoming ordinary in many working environments. Such conduct can be described as a series of situations created by the stalker, as humiliations, persecutions, with persecutory intent, causing great psychological harm or even assaulting the victim. Establishing the principle of human dignity typified in the Brazilian Constitution, must provide the employee a healthy working environment, and this becomes the responsibility of the employer, which explains that although not an active subject of the damage should bear the severance arising. For the individual harasser may vary depending on the type of harassment, may be in some cases, not necessarily the employer but their agents. To illustrate the matter will be made a study of this phenomenon in its various peculiarities.

**Keywords:** Moral Hassment. Working relationship. Indirect termination.

#### **Referências**

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação De Emprego**, 2006.

ASSÉDIO MORAL, **Assédio Moral No Trabalho, Chega De Humilhação**. Disponível em: < <http://www.assediomoral.org/> > Acesso em: 26 out. 2013.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma Jornada De Humilhações**. Dissertação de mestrado em Psicologia Social, PUC. São Paulo: 2000. Disponível em: <[http: assediomoral.org](http://assediomoral.org)>. Acesso em: 22 set. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2007.

BENDER, Mateus. Assédio moral nas relações de trabalho ensejando a rescisão indireta do contrato de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3334, 17 ago. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/22435>>. Acesso em: 22 set. 2013.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de Dezembro de 1940**. Código Penal Brasileiro. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)>. Acesso em: 09 nov. 2013.

\_\_\_\_\_. Ministério do o Trabalho e Emprego. **Decreto-lei nº 5. 452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 22 jun. 2013.

\_\_\_\_\_. Ministério da Justiça. **Decreto-lei nº 5869, de 17 de Janeiro de 1973**. Código Civil Brasileiro. em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15869.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15869.htm)>. Acesso em: 17 out. 2013.

FERNANDES, Adriana Ferreira. Tipos de Assédio Moral: **Temas Jurídicos**, Disponível em: <<http://advogadabh.blogspot.com.br/2012/04/tipos-de-assedio-moral.html>> Acesso em: 15 set. 2013.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência Perversa no Cotidiano**; tradução de Maria Helena Kühner. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SINDICATO DOS SERVIDORES DE PRIMEIRA INSTÂNCIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS, (SERJUSMIG). **Leis e Projetos sobre Assédio Moral**. Disponível em: <[http://www.serjusmig.org.br/jorn\\_pad.php?id=968](http://www.serjusmig.org.br/jorn_pad.php?id=968)>. Acesso em: 09 nov. 2013.