

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Suzanne de Andrade Rodrigues ¹

RESUMO: Assédio Moral, assunto que vem tendo maior ênfase nos últimos anos, porém não é algo novo, recentemente, pelo contrario, é algo que ocorre desde muito, muito tempo atrás, mas que vem ganhando maior publicidade desde o ano de 2000, quando a professora Márcia Novaes Guedes em seu curso de Mestrado em Psicologia Social apresentou o tema, sob o título "Uma jornada de humilhações", muitas das vezes o assédio ocorre pela própria insegurança do superior, pelo fato de ter o trabalhador maiores habilidades para o trabalho do que o próprio empregador ou superior, surgindo então às humilhações. Humilhações que ocorrem com muitos trabalhadores, onde seu empregador não os respeita, de modo a pensar que aquela pessoa que lá se encontra trabalhando é apenas um objeto que ele pode tratar como bem entender, não pensando que aquela pessoa que ali se encontra humilhada só agüenta os maus-tratos por possuir família, contas a pagar e não possuir outra renda pra seu sustendo e de seus familiares.

Palavras-chave: Assédio moral, assediador, humilhação, opressão, conseqüências.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral vem tendo maior ênfase desde o ano 2000, e vem ganhando forças desde então. É comum que muitos não saibam do que se trata, porém é mais fácil ainda que muitos já tenham sofrido algum tipo de assédio moral no ambiente de trabalho, as humilhações freqüentes por parte de seu empregador ou aquele que possui superioridade hierárquica.

O tema é de grande importância, pois vem sendo discutido com maior freqüência e está se procurando meios para punir o assédio moral, havendo vários projetos de lei tramitando e também havendo várias jurisprudências sobre o assunto.

Todo esse assunto é de grande relevância, pois não se pode deixar de punir aqueles que maltratam seus funcionários, pois todos devem ser tratados com o mínimo de respeito possível, e não como objetos que podem se tratados de qualquer forma e que não possuem sentimentos, pois o mínimo que se pode querer é respeito.

¹ Discente do 3º ano do curso de Direito das Faculdades Integradas "Antonio Eufrásio de Toledo" de Presidente Prudente. e-mail: s_u_z_a_n_n_e@hotmail.com.

Os trabalhadores devem tomar consciência de que eles possuem direitos, pois de modo geral muitos ainda não sabem do que se trata o assédio moral e que sem esse conhecimento continuará a sofrer humilhações por conta de seu empregador ou aquele que possui superioridade em relação a ele.

2 O QUE É ASSÉDIO MORAL.

Assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas. É algo que existe em toda parte com repercussão no meio familiar, estudantil e com maior intensidade no ambiente de trabalho.

Pode se definir como assédio moral toda conduta abusiva que se manifesta, sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que ocasionem danos físicos e/ou psíquicos de determinada pessoa diante dos malefícios que são causados a sua personalidade, a sua dignidade, pondo em risco a sua empregabilidade e também causando a degradação do ambiente de trabalho.

É um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual, sendo fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse terror psicológico gera na vítima assediada moralmente um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

É uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou a integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.

Decorre de um desvio do exercício do poder nas relações de trabalho, que visa a criar ao trabalhador um ambiente agressivo, desestabilizando o

trabalhador, que hostilizado, com medo do desemprego se tornando dócil e menos reivindicativo, de modo que este tipo de agressão continuada e silenciosa acaba com a saúde física e psíquica de centenas de milhares de trabalhadores no mundo, sendo conhecido também como terrorismo psicológico ou *psicoterror*.

3 ELEMENTOS PARA A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

A conduta que causa o assédio moral não precisa ser explícita, e em grande número de casos, pode ser manifestado de forma tácita, através de gestos sutis e palavras equívocas, justamente para dificultar sua identificação.

Em outros casos, mais graves e evidentes, o assédio moral se mostra de forma expressa, através de determinações claras e diretas do empregador, deixando o empregado isolado numa sala e sem trabalho, ou modificar suas atividades profissionais, determinando a realização de tarefas mais singelas, aquém de sua capacidade.

O assediador demonstra, na maioria dos casos, preferência pela manifestação não verbal de sua conduta, para dificultar a descoberta de sua estratégia, bem como, resposta da vítima.

Pode se citar exemplos da maneira que isso ocorre, como: suspiros, sorrisos, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio forçado, ignorar a existência da vítima etc.

Outro meio de ocorrer é através da fofoca, zombarias, insultos, deboche, isolamento, ironias e sarcasmo, que são mais fáceis de serem negados em caso de reação, pois, o assediador não costuma assumir seus atos, sendo comum se defender quando acusado, alegando que foi somente uma brincadeira ou que houve mal-entendido, ou às vezes, coloca-se na condição de vítima, afirmando que a pessoa está vendo ou ouvindo coisas, que está com paranóia, que é louca, que é muito sensível, que faz confusão, que é muito encrenqueira ou histérica, entre outros motivos alegados.

O professor sueco Heinz Leymann estabeleceu que para a caracterização do assédio moral (mobbing) é necessário que as condutas visando a humilhação da vítima se repitam pelo menos **uma** vez por semana durante pelo menos **seis** meses, denominando de psicoterror esse tipo de violência. Examinou as conseqüências do mobbing particularmente no âmbito neuropsíquico sobre as pessoas expostas a tratamento humilhante no trabalho.

O Juiz do trabalho o Dr. Mauro Vasni Paroski titular da 7ª Vara do Trabalho de Londrina (PR). Especialista em Direito Civil e Direito Processual Civil. Mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina (PR) diz que:

Não há, no entanto, como aceitar, **sempre**, os requisitos mencionados por referido professor para a caracterização do assédio moral, já que é possível vislumbrá-lo em atos isolados, não como regra evidentemente, e até mesmo nas fases pré-contratual e pós-contratual.

Com efeito, a depender da gravidade e intensidade da conduta que expõe a vítima à humilhação, não se pode sustentar a necessidade de reiteração mínima durante seis meses, com frequência de pelo menos uma vez por semana.

Suponha-se, para ilustrar, o caso de um trabalhador que move uma demanda em face do seu empregador postulando pagamento de horas extras, e, a partir do conhecimento da ação trabalhista, esse passa a maltratá-lo de forma violenta, expondo-o a situações de vexame perante seus colegas, com advertências verbais públicas, com rebaixamento de funções, com retirada dos meios materiais necessários ao exercício de sua atividade profissional e proferindo palavras de baixo calão ou adjetivos nada honrosos.

Nesta situação, não há porque exigir-se frequência semanal de uma vez e duração mínima de seis meses nesse tipo de atitude do empregador ou de seus prepostos, para se caracterizar assédio moral de gravidade tal que leve à desestabilização emocional e psicológica da vítima, fragilizando-a e desnortando-a, inclusive forçando-a a se ver na condição de abandonar o serviço ou pedir demissão.

Trata-se de um processo e não de um ato isolado. O objetivo do assédio moral, portanto, é desestabilizar emocionalmente a pessoa, causando-lhe humilhação e expondo-a a situações vexatórias perante os colegas de trabalho, fornecedores, clientes e, perante a si mesma. Quando praticado pelo superior hierárquico, tem a clara finalidade de forçar um pedido de demissão, ou a prática de atos que possam ensejar a caracterização de falta grave, justificando uma dispensa por justa causa.

Assediar, portanto, é submeter alguém, sem tréguas, a ataques repetidos, requerendo, assim, a insistência, a repetição de condutas, procedimentos, atos e palavras, inadequados e intempestivos, 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 deliberada com o objetivo de destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho.

4 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DANO MORAL.

O assedio moral como já foi dito é “A exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e sem ética de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e organização”.

Assédio Sexual é “o pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios”. Sedo este um crime tipificado no artigo 216 A do Código Penal.

Já o dano moral pode se definir como aquele que atinge os direitos personalíssimos do individuo, isto é, os bens de foro íntimo da pessoa, como a honra, a liberdade, intimidade e a imagem.

5 CARACTERÍSTICAS DO ASSEDIADOR.

Não se pode traçar um perfil específico para o assediador, porém pode-se descrever algumas características básicas que geralmente essa pessoa possui, onde são:

- Geralmente são pessoas sorratoriamente simpáticas, sempre com um sorriso fácil, mas sempre com muita facilidade de tramar contra os colegas às escondidas, tanto no ambiente de trabalho como em outros locais;
- São aqueles que buscam sempre alimentar a curiosidade e a ansiedade dos ouvintes com especulações e boatos em relação a fatos ou pessoas.
- Possui aparência simpática, porém não consegue esconder sua arrogância, que é observada pelo modo como se desfaz de alguns colegas e/ou aquele que possui inferior hierárquico.
- Alguns o classificam com um sujeito perverso, por causar terror psicológico em trabalhadores, sendo usada para posterior destruição de seu semelhante (sujeito passivo).
- Pode-se dizer que o agressor é desequilibrado, ele subjuga a vítima por meio da relação laboral desestabilizando-o emocionalmente no ambiente de trabalho
- Havendo duas opções de comportamento, preferem sempre a mais agressiva.
- Tem ciência e aprovam as consequências prejudiciais do abuso moral que agride a vítima, repetindo com frequência que a culpa é da própria vítima;
- Não demonstram qualquer sentimento de culpa, não sentem remorso pelos atos praticados;
- Acredita não ter culpa, pelo contrário, imagina estar fazendo alguma coisa boa.

Essas são algumas características que um assediador pode ter, de modo que essas condutas geralmente são praticadas pelo próprio empregador, pois é este que possui o poder de direção.

O agressor, que no caso pode ser tanto o empregador como aquele que possui superior hierárquico, se sente poderoso, valendo-se da posição de domínio em relação ao empregado (subordinado), agindo sempre com autoritarismo.

Muitas vezes o sujeito ativo usa destes modos de agressão por medo de perder o poder que possui, em outros casos pode ser até mesmo por diversão.

Pode se citar algumas frases discriminatórias freqüentemente utilizadas pelo agressor, como:

- *Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples! Até uma criança faz isso... E só você não consegue!*
- *É melhor você desistir! É muito difícil e isso é pra quem tem garra!! Não é para gente como você!*
- *Não quer trabalhar... fique em casa! Lugar de doente é em casa! Quer ficar folgando... descansando.... de férias pra dormir até mais tarde....*
- *A empresa não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha!*
- *Se você não quer trabalhar... por que não dá o lugar pra outro?*
- *Teu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair! Escolha: ou trabalho ou toma conta do filho!*
- *Lugar de doente é no hospital... Aqui é pra trabalhar.*
- *Ou você trabalha ou você vai a médico. É pegar ou largar... não preciso de funcionário indeciso como você!*
- *Pessoas como você... Está cheio aí fora!*

Dentre estas frases, existem muitas outras que podem comprometer a saúde física e psíquica de um trabalhador, pois uma das piores coisas que existe na vida é ser maltratado, e principalmente no lugar que te traz o sustendo, seu e de sua família.

Estratégias do agressor

- *Escolher a vítima e isolar do grupo.*
- *Impedir de se expressar e não explicar o porquê.*
- *Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares.*
- *Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.*

- *Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho.*
- *Destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool.*
- *Livrar-se da vítima que são forçados/as a pedir demissão ou são demitidos/as, freqüentemente, por insubordinação.*
- *Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.*

A explicitação do assédio moral:

Gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhar repetidamente, inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, risinhos, suspiros, piadas jocosas relacionadas ao sexo, ser indiferente à presença do/a outro/a, estigmatizar os/as adoecidos/as pelo e para o trabalho, colocá-los/as em situações vexatórias, falar baixinho acerca da pessoa, olhar e não ver ou ignorar sua presença, rir daquele/a que apresenta dificuldades, não cumprimentar, sugerir que peçam demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas ou mesmo irão para o lixo, dar tarefas através de terceiros ou colocar em sua mesa sem avisar, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo do/a subordinado/a, não explicar a causa da perseguição, difamar, ridicularizar.

As manifestações do assédio segundo o sexo:

- **Com as mulheres:** os controles são diversificados e visam intimidar, submeter, proibir a fala, interditar a fisiologia, controlando tempo e freqüência de permanência nos banheiros. Relacionam atestados médicos e faltas à suspensão de cestas básicas ou promoções.
- **Com os homens:** atingem a virilidade, preferencialmente.

Em pesquisa da médica brasileira do trabalho Margarida Barretoxi esta identificou as seguintes situações/ações de assédio moral no ambiente de trabalho como sendo as mais frequentemente verificadas:

6 SITUAÇÕES/AÇÕES MAIS FREQUENTEMENTE VERIFICADAS %

- Dar instruções confusas e imprecisas 65%
- O bloqueio ao trabalho e a atribuição de erros imaginários 61%
- Ignorar a presença de funcionário na frente de outros 55%
- Pedir trabalhos urgentes sem necessidade 49%
- Mandar o trabalhador realizar tarefas abaixo de sua capacidade profissional, fazer comentários maldosos em público 41%
- Não cumprimentar 38%
- Impor horários injustificados ou forçar o trabalhador a pedir demissão 35%
- Impedir o trabalhador de almoçar ou conversar com um colega, disseminando boatos que desvalorizam e desqualificam profissional e pessoalmente; retirar o material necessário à execução do trabalho (fax, computador, telefone), isolando-o do convívio com os colegas 33%

Fonte: BARRETO, Margarida “Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho.

CONSEQUENCIAS DO ASSÉIO MORAL A SAÚDE.

Os efeitos causados por uma situação degradante e continua como o assédio moral, pode acabar com uma pessoa, tanto se tratando do psicológico como todo o corpo físico, fazendo com que todo o organismo sinta a agressão.

Na parte emocional geralmente o que se atinge é a vida familiar e social da vítima, desencadeado crise existencial, crise de relacionamento e crise econômica. Geralmente a vítima se torna amarga, lamurienta e desagradável, isso sendo causado por sua crise com o relacionamento social.

As emoções são características de nosso ser, independente do sexo. Entretanto a manifestação dos sentimentos e emoções nas situações de humilhação e constrangimentos são diferenciadas segundo o sexo: enquanto as mulheres são mais humilhadas e expressam sua indignação com choro, tristeza, ressentimentos e mágoas, estranhando o ambiente ao qual identificava como seu, os homens sentem-se revoltados, indignados, desonrados, com raiva, traídos e têm vontade de vingarse. Sentem-se envergonhados diante da mulher e dos filhos, sobressaindo o sentimento de inutilidade, fracasso e baixa auto-estima. Isolam-se da família, evitam contar o acontecido aos amigos, passando a vivenciar sentimentos de irritabilidade, vazio, revolta e fracasso.

Entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem)

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15

Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

7 O QUE A VÍTIMA DEVE FAZER.

Resistir: anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam o conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).

Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.

Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.

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 D.P. ou R.H 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 (ver Resolução do Conselho Federal de Medicina n.1488/98 sobre saúde do trabalhador).

Recorrer ao Centro de Referencia 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 auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

Importante:

Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser "a próxima vítima" e nesta hora o apoio dos seus colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor!

O assédio moral no trabalho não é um fato isolado, como vimos, ele se baseia na repetição ao longo do tempo de práticas vexatórias e constrangedoras, explicitando a degradação deliberada das condições de trabalho num contexto de desemprego, dessindicalização e aumento da pobreza urbana. A batalha para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e a auto-estima, deve passar pela organização de forma coletiva através dos representantes dos trabalhadores do seu sindicato, das CIPAS, das organizações por local de trabalho (OLP), Comissões de Saúde e procura dos Centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores (CRST e CEREST), Comissão de Direitos Humanos e dos Núcleos de Promoção de Igualdade e Oportunidades e de Combate a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão que existem nas Delegacias Regionais do Trabalho.

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 a criatividade, 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 conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

8 LEIS SOBRE ASSÉDIO MORAL

Muitos projetos de lei vêm sendo apresentados para que se possa penalizar a prática do assédio moral. Essa prática poderá ser punida tanto na esfera penal como trabalhista, tendo fundamento para a penalização penal baseada em artigos do próprio Código Penal, pois de acordo com as circunstâncias do caso concreto, a prática do assédio moral no local de trabalho poderá ser enquadrada em determinados tipos penais, como exemplo a calúnia, difamação e injúria.

As lesões causadas pelo assediador, que possam ser descritas como dano moral, são passíveis de indenização conforme o que é estipulado pela lei 9029/1995 em seu artigo 4º, e sendo assegurada pelo artigo 5º X, da CF/88, há ainda aqueles que defendem que há o direito de reparação pelas lesões originadas pelo assédio moral como a reparação pelos danos materiais, sendo um exemplo as custas de remédios usados após o início do assédio. Entretanto este é apenas um meio de amenizar todo o sofrimento causado, pois o verdadeiro dano é irreparável.

Já existem algumas jurisprudências a respeito do assunto como nos TRTs da Bahia, Espírito Santo, São Paulo, Minas Gerais e Rio Grande do Sul criaram jurisprudências por assédio moral, abusos e violação de direitos humanos.

9 CONCLUSÃO

O assédio moral por não ser algo novo, não ser algo que vem acontecendo a pouco tempo, já deveria ter se tornado algo punível no meio de trabalho, pois é algo que vai degradar o trabalhador, fazendo com que este fique doente, acarretando problemas que este pode levar para o longo de sua vida, algo que também irá fazer com que o trabalhador perca a vontade de trabalhar e que afetará sua vida particular também.

Apesar de haver jurisprudências em relação ao assédio moral, o que necessitamos é um meio de punir aqueles que cometem o assédio contra seus empregados, mesmo que esta punição seja de forma pecuniária, o que importa é que o indivíduo que maltratar um empregado entenda que o que ele faz é algo que errado.

A falta de informação para muitos dos trabalhadores é o que faz com que eles continuem a sofrer humilhações gradativamente, com frequência em um ambiente de trabalho, pois se todos fossem informados a respeito disso, estariam

menos a mercê de seus empregadores, e também se tivessem menos medo de reivindicar seus direitos, pode ser que uma lei sobre o assunto já existisse.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AUTOR. "**Site Assédio Moral no Trabalho**" / www.assediomoral.org" Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article9>>. Acesso em: 25 de agosto de 2011

GLOCKNER, Cesar Luis Pacheco, **Assédio Moral no Trabalho**, 1º Edição de 2004. Editora Síntese.

AUTOR. "**Site Assédio Moral no Trabalho**" / www.assediomoral.org" Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article3>>. Acesso em: 25 de agosto de 2011

NASCIMENTO, Sônia Mascaro, **Assédio Moral**, Edição de 2009. Editora Saraiva.

AUTOR. "**Site Assédio Moral no Trabalho**" / www.assediomoral.org" Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article7>>. Acesso em: 25 de agosto de 2011

BARRETO, Marco Aurélio Aguilar, **Assédio Moral no Trabalho responsabilidade do empregador**. Edição de 2007. Editora LTr.

CARVALHO, Nordson Gonçalves, **Assédio Moral na relação de trabalho**, 1º Edição de 2009. Editora Rideel.

AUTOR. "**Site Assédio Moral no Trabalho**" / www.assediomoral.org" Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: 25 de agosto de 2011

Sindicato dos Bancários do Ceará, **Assédio Moral: suas ocorrências e consequências**. 3º Edição de 2004.

GUEDES, Márcia Novaes, **Terror psicológico no trabalho**, 2º Edição de 2005. Editora LTr.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1196, 10 out. 2006. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/9021>>.

AUTOR. **João Sérgio de Castro Tarcitano e Cerise Dias Guimarães** Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 25 de agosto de 2011