

CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Fernanda Bueno Fonseca da Silva (G - UFMS)

Denise Vicente Almeida (G – UFMS)

Sidinea Faria Gonçalves da Silva (UEMS)

Resumo: Constata-se que há um grande número de trabalhadores expostos a situações humilhantes e constrangedoras. Isso gera distúrbios psíquicos, emocionais e físicos às vítimas, as quais embora tenham proteção no ordenamento jurídico (indenização pecuniária), encontram dificuldade em provar os fatos. Esta pesquisa ao explanar sobre o dano moral detém-se especificamente ao assédio moral no trabalho, ressaltando a importância deste e demonstrando a necessidade de uma compreensão e aplicação maior.

Palavras-chave: Trabalho. Assédio Moral. Indenização.

Abstract: It is evidenced that there are a large number of workers exposed to humiliating and constraining situations. That causes psychical, emotional and physical disturbance to the victims, whom although have protection in the juridical order (pecuniary imdenification) have difficulties to prove the facts. This research that explain about the moral siege damage emphasizes the morar siege in the work, resulting its importance and demonstrating the necessity of a comprehension and a larger application.

Key- works: Work. Morar. Siege. Imdenification.

INTRODUÇÃO

O direito do trabalho teve a finalidade de disciplinar o relacionamento entre os indivíduos no ambiente de trabalho (relações de trabalho) em seus diversos aspectos., estabelecendo um conjunto de princípios e normas que o regule. Amauri Mascaro nascimento define esse direito como “o ramo da ciência do direito que tem por objeto normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam seus sujeitos e proteção desse trabalho”.¹

Dentro desse contexto o homem não pode ser visto somente como um ser individual, mas também como uma peça formadora da sociedade. Visto isso, as relações trabalhistas exercem papel preponderante. A partir desta formulação constata-se que todos os acontecimentos que derivam das relações trabalhistas repercutem com grande intensidade na vida do homem.

Este artigo se propõe a discutir um dos aspectos decorrentes da relação de trabalho, o assédio moral. A relevância do estudo desse assunto reside na constatação de que devido à globalização e o desenvolvimento tecnológico houve grandes transformações na área trabalhista, gerando uma situação evidentemente delicadíssima

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2001. p155.

numa Nação com altíssimas taxas de desemprego, grande exigência de qualificação profissional e uma tradição autoritária egressa da escravidão. Desta forma, criou-se um círculo competitivo, que por vezes se apresenta com situações de humilhação e de pressão ao menos favorecido; dando origem a um fenômeno capaz de atormentar e depreciar as relações humanas no ambiente trabalhista, ocasionando problemas a toda área da vida pessoal, profissional, emocional e psíquica do trabalhador. Tal comportamento está inserido no meio da sociedade de maneira sutil e implícita, dificultando os meios de prova.

Atualmente o que se caracteriza como assédio moral nas relações de trabalho? A resposta é o objeto de estudo desse trabalho que analisa a gravidade que um ambiente de trabalho hostil pode inferir na saúde do hipossuficiente, despertando a atenção da sociedade para a extensão dos problemas alavancados pelo assédio moral e explicita as hipóteses de reparo ao dano sofrido, fornecendo, ao trabalhador humilhado, informações quanto aos procedimentos cabíveis. Assim, a explanação sobre o tema, visa enfatizá-lo no tempo e no espaço atual e estimular seu debate; haja vista que o assunto representa uma grande e notável conquista no âmbito jurídico.

1. DANO MORAL

Sempre que o bem jurídico for atingido por uma lesão, seja este material ou patrimonial está-se diante de um dano moral. Segundo o Professor Yussef Said Cahali:

Tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido, no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade, no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, na depressão, ou no desgaste psicológico [...].²

Sob esta perspectiva percebe-se que condenar o ofensor por danos morais implica reparar o necessário para que se propicie os meios de retirar o ofendido do estado melancólico a que fora levado, visando se possível sanar a dor, ou ao menos diminuí-la.

Na avaliação do dano moral, o juiz deve medir o grau de seqüela produzido, que diverge de pessoa a pessoa. A humilhação, a vergonha, as situações vexatórias, a posição social do ofendido, o cargo por ele exercido e a repercussão negativa em suas atividades devem somar-se nos laudos avaliatórios para que o juiz saiba dosar com justiça a condenação do ofensor.

Modernamente, verificamos que o dano moral não corresponde exatamente à dor, mas aos efeitos maléficos marcados pela dor, pelo sofrimento. Surgem o padecimento íntimo, a humilhação, a vergonha, o constrangimento de quem é ofendido em sua honra ou dignidade, o vexame e a repercussão social por um crédito negado.

² CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 3. ed. São Paulo: revista dos Tribunais, 2005. p 20.

2. CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Não há definição de assédio moral. As leis em vigor sobre o assunto tiram da psicologia seu conceito.

Importante pesquisa brasileira sobre essa matéria saiu na Folha de São Paulo, no dia 25 de novembro de 2000, na coluna de Mônica Bérghamo. Desde então o tema tem tido presença constante nos jornais, revistas, rádio e televisão, em todo país. O assunto vem sendo discutido amplamente pela sociedade, em particular no movimento sindical e no âmbito do legislativo, tendo como base a ciência do Direito.³

Atualmente existem mais de 80 projetos de lei que trata do assédio moral em diferentes municípios do país. Vários projetos já foram aprovados e, entre eles, destacamos: São Paulo, Natal, Guarulhos, Iracemápolis, Bauru, Jaboticabal, Cascavel, Sidrolândia, Reserva do Iguaçu, Guararema, Campinas, entre outros. No âmbito estadual, o Rio de Janeiro, que, desde maio de 2002, condena esta prática. Existem projetos em tramitação nos estados de São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Paraná, Bahia, entre outros. No âmbito federal, há propostas de alteração do Código Penal e outros projetos de lei.⁴

A caracterização do assédio moral no trabalho faz-se necessária em virtude da dificuldade dos estudiosos do tema em identificar o que seja realmente tal fenômeno.

O assédio moral ou *mobbing* é uma espécie de gênero do dano moral, e esta relacionado à prática de ações por parte do opressor contra o bem estar do oprimido e a violação dos chamados “direitos de Personalidade”. A vítima do assédio moral sofre os efeitos do dano moral, porque padece espiritualmente, tem tristeza, depressão, angústia, o que leva um desequilíbrio físico-mental, transformando a vítima em indivíduo doente.⁵

Segundo matéria publicada na revista PSICOLOGIA BRASIL, em entrevista ao estudioso José Roberto Heloane:

Assédio moral é um conjunto de condutas abusivas, que se expressam por palavras e gestos, e que têm por objetivo constranger a vítima. O assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua conseqüente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder.⁶

O homem tanto pode ser lesado no que é, como no que tem. Lesado no que é diz respeito aos bens intangíveis, aos bens morais (nome, fama, dignidade, honradez). Lesado no que tem relaciona-se aos bens tangíveis, materiais.

³ LEITE Neto, João Cesário. **O Assédio Moral nas Relações Individuais de Trabalho:** conseqüências jurídicas e a sua reparação. Três Lagoas: Associação de Ensino e Cultura de Mato Grosso do Sul - AEMS Faculdades Integradas de Três Lagoas, 2005. Texto de monografia.

⁴ Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>. Acesso em: 27 set. 2006 .

⁵ MARTINS, Fabrício Domenich. O Dano Moral nas Relações Individuais do Trabalho. **Revista – AEMS**, ano 03, n° 1, Jan./jun. 2003.

⁶ HELOANE, José Roberto. Assédio Moral: violência invisível. **Revista Psicologia Brasil**, 33 edição, set. 2006.

Nas relações de trabalho isso ocorre quando o chefe isola e humilha o trabalhador; faz piadas e manda fazer tarefas que estão aquém das qualificações e do cargo que ele ocupa.

Percebe-se que no ambiente de trabalho, ocorre, igualmente como nas outras relações sociais, o dano moral, já previsto na legislação brasileira.

3. LEGISLAÇÃO

A legislação primeiramente ornamentou sobre o dano moral genericamente, estabelecendo no Código de Hamurabi o art. 127: “se um homem livre estender um dedo contra uma sacerdotisa ou contra a esposa de um outro e não comprovou, arrastarão ele diante do Juiz e raspar-lhe-ão a metade do seu cabelo”. Esta era uma pena de reparação por dano moral. Posteriormente seguiu-se a Lei da XII Tábuas “ se alguém causa dano premeditadamente, que o repare”.

Na Antiga Roma a cada ofensa moral correspondia uma reparação em dinheiro aplicada pelo Juiz. Quantia essa que desse para aliviar ou minorar o dano. O Direito Canônico disciplinou inúmeros casos de dano moral e respectivas reparações, principalmente na promessa de casamento, quando esta não se concretiza.⁷

No Brasil, somente com a promulgação da Constituição de 1988 é que se consagrou definitivamente a indenização do dano moral no direito pátrio.

Na Consolidação das Leis do Trabalho está previsto no art. 483- “e” e como tal, indenizável, com fundamento no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal e reafirmado no Enunciado da Súmula 37 do Superior Tribunal de Justiça, o qual declara que: “são acumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato”.⁸

E na Emenda Constitucional 45/04, art 114 inciso VI que diz: “as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”.

O Código Civil também prevê, *in verbis*:⁹

Art.186 – Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligencia ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927- Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

No Brasil a primeira iniciativa legislativa no sentido de caracterizar o assédio moral e penalizar a sua prática partiu do município de Iracemápolis/ SP, que editou a Lei 1.163/ 00, seguido assim pelo município de Cascavel /PR com a Lei 3.243/01, Guarulhos /SP lei 358/01, Sidrolândia /MS lei 1.078/01, Jaboticabal /SP lei 2.982/01, São Paulo /SP lei 13.288/02, Natal/ RN lei 189/02, Americana/ SP 3.671/02, Campinas/ SP lei 11.409/02 e São Gabriel do Oeste/ MS lei 511/03. Recentemente os Tribunais Regionais do Trabalho de Vitória/ ES, Pouso Alegre/ MG, Bahia, Campinas /SP e Porto

⁷Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/artigos/2002/soniamariateixeiradasilva/breveestudodanomoral.htm>> Acesso em: 27 set. 2006.

⁸ BRASIL. **Constituição da República Federativa**: promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de edições Técnicas, 2002.

⁹ JURÍDICA, Equipe América. **13 em1**. 2. ed. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2006.

Alegre/ RS criaram jurisprudência por assédio moral, abusos e violação de direitos humanos.¹⁰

No âmbito estadual o Rio de Janeiro foi o primeiro estado a aprovar lei contra o assédio moral e no federal há o projeto de Lei 4.591/01 para a administração pública, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte dos servidores públicos da União, autarquias, fundações públicas e seus subordinados, alterando a Lei n. 8.112 de 11/12/1990.

Há também projetos de lei que pretendem inserir o fenômeno no Código Penal, a fim de estabelecer sanções, como o Projeto de Lei Federal n. 5.971/01 que visa inserir o artigo 203-A no Código Penal e denomina o fenômeno de “coação moral no ambiente de trabalho” e o Projeto de Lei Federal 4.742/01 que pretende inserir o artigo 146-A com a seguinte redação:

Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou labora, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena-detenção de um a dois anos.¹¹

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), no relacionamento que mantém com seus empregados através da entidade conhecida como Staff Union (sindicato) assinou em fevereiro de 2001 um Acordo Coletivo para prevenção e resolução dos casos de Assédio moral, onde prevê mecanismos de conciliação e mediação.¹²

4. RELAÇÃO ASSEDIANTE E ASSEDIADO

O assédio moral surge de modo muito sutil e não é um fato isolado, 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. As primeiras manifestações, em geral, são insinuações que vão desestabilizando a vítima.

A maior vítima do assédio moral é a mulher. As manifestações e os sintomas variam de acordo com o sexo. Nas mulheres os controles são diversificados e visam intimidar, submeter, proibir a fala, interditar a fisiologia, controlando tempo e frequência de permanência nos banheiros. Relaciona atestados médicos e faltas a suspensão de cestas básicas ou promoções e nos homens atingem a virilidade, preferencialmente.

O quadro abaixo relaciona os sintomas na saúde, também de acordo com o sexo:

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80

¹⁰ OHARA, Eliana Dourado Silva. **Assedio moral no Ambiente de Trabalho**. Paranaíba: Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, 2006. (Monografia em Direito) – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, 2006.

¹¹ Disponível em: <http://www.senado.gov.br/comunica/agencia/cidadania/assedio/not_002.htm> .

¹² GALLI, José Henrique. **Assédio Moral no Trabalho e a Legislação brasileira**. Três Lagoas: Associação de Ensino e Cultura de Mato Grosso do Sul - AEMS Faculdades Integradas de Três Lagoas, 2004. Texto de monografia.

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
Entrevistas realizadas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação (em porcentagem) ¹³		

As estratégias utilizadas pelo agressor são várias entre elas as principais são: isolar a vítima 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; livrar-se da vítima que são forçados/ as a pedir demissão ou são demitidos/ as, freqüentemente, por insubordinação e impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.

A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho. Destruir a vítima (agravamento e desencadeamento 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.

A humilhação no trabalho envolve os fenômenos vertical e horizontal.

Dá-se o nome de assédio vertical ou descendente o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de conseqüências trabalhistas, há também o assédio vertical ascendente, que é menos comum.

Já o fenômeno percebido entre os próprios colegas de trabalho que, motivados pela inveja do trabalho muito apreciado do outro colega, o qual pode vir a receber uma promoção, ou ainda pela mera discriminação motivada por fatores raciais, políticos, religiosos, etc, submetem o sujeito "incômodo" a situações de humilhação perante comentários ofensivos, boatos sobre sua vida pessoal, acusações que podem denegrir sua imagem perante a empresa, sabotando seus planos de trabalho, é o denominado assédio horizontal.

Para se proteger, a vítima deve resistir e 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 achar necessário). Dar visibilidade ao caso, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor; evitar conversar com o agressor, sem

¹³ BARRETO, M. **Uma Jornada de Humilhações**. 2000 PUC/SP

testemunhas e 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.

Deve ainda 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 e Conselho Regional de Medicina, recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo e 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.

4.1. Reparação do Dano

Eliana Dourado em seu texto de monografia afirma que:

O mais importante efeito jurídico do assédio moral é a reparação dos danos materiais e morais sofridos, como a perda do emprego, despesa com médicos e medicamentos, e quanto à honra e boa fama, a recuperação da auto-estima.¹⁴

Toda vez que houver ataque à honra, à dignidade, à reputação de uma pessoa, deverá estar presente a reparação pelo dano moral.

Entenderam os legisladores que todo indivíduo constrói um patrimônio moral ao lado de seu patrimônio material, portanto, o agravo a qualquer desses bens tutelados, estaria gerando, de igual modo, uma lesão sofrida ou sentida, devendo ser reparada pelo agente que provocou referido agravo. Dessa forma, a reparabilidade do dano moral foi amplamente admitida para todos os ramos do Direito, tendo sido assimilado também pela jurisprudência.

No Brasil, a reparação por dano moral vem caminhando firme com sentenças e acórdãos respeitáveis favorecendo-a.

Quando o art. 159 do Código Civil Brasileiro determina: “fica obrigado a reparar o dano”, o faz em sentido amplo, ilimitado, irrestrito.

A reparação civil é feita através da restituição das coisas ao estado anterior e mediante a reparação pecuniária. São cumuláveis as indenizações por dano material e moral oriundos do mesmo fato.

A ofensa por dano moral não pode ser reparada senão pecuniariamente, mas o julgador depara-se com o problema do *quantum* a ser indenizado, visto que, diferentemente da indenização material que é feita através de cálculos aritméticos, os prejuízos morais são imensuráveis. Alguns aspectos, os quais devem ser analisados pelos julgadores: extensão do dano; situação patrimonial e imagem do lesado; situação patrimonial do ofensor; intenção do assédio.

Costumam os julgadores atentar para a repercussão do dano na vida do ofendido e para a possibilidade econômica do ofensor. O que se valora é a repercussão da lesão sofrida; e ainda o que contribui para aumentar o valor da indenização é o elemento intencional do autor do dano.

¹⁴OHARA, 2006.

É importante destacar-se que o direito à indenização por assédio moral ou material não exclui as outras formas de punição também compatíveis com a lesão provocada, cabendo, além da responsabilidade administrativa, outras responsabilidades como as de natureza civil e penal, também tuteladas pelo ordenamento jurídico brasileiro.

A eficácia da indenização pecuniária está não só em proporcionar a satisfação do assediado, mas está também em produzir no causador do mal, impacto bastante para dissuadi-lo de novo atentado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto percebe-se que a origem do assédio moral é antiga, nascendo juntamente com o trabalho e acentua-se com o avanço tecnológico. A recente discussão do assunto decorre do fato que as vítimas normalmente levam tempo para detectar o assédio, haja vista que ele inicia-se supostamente como forma de incentivo ao trabalho e produção. Porém, ao passar inúmeras vezes por situações vergonhosas e que rebaixem a condição moral e profissional do trabalhador, este vai gradativamente perdendo seu potencial produtivo e passa a adquirir doenças físicas e psíquicas; que só serão diagnosticadas quando o médico perceber que o estresse é decorrente das práticas assediadas encontradas no ambiente laboral de seu cliente (trabalhador vítima de assédio moral).

Ocorre neste momento a difícil tarefa de provar os fatos decorrentes, pois nem sempre o médico é capaz de diagnosticar a origem da doença advinda da deficiente relação trabalhista. Por se tratar de algo que ainda não havia sido percebido pela vítima, esta geralmente não recolheu documentos probantes; os seus colegas de trabalho por temerem a perda do emprego, em muitos casos, não colaboram e não prestam depoimentos evidentemente verdadeiros e capazes de comprovar as práticas degradantes.

Quando o trabalhador obtém comprovantes de trocas de correspondências, e-mail, testemunhas ou até mesmo a gravação de conversas entre a vítima e o agressor, além de outros meios que podem servir como provas, facilita-se a caracterização e decorrentemente a aprovação do Judiciário a proferir sentença condenatória.

A Justiça atual reconhece o prejuízo advindo de uma ofensa à integridade física ou mental, um sofrimento moral, uma perda material ou uma injúria grave aos direitos fundamentais do hipossuficiente. O ordenamento tem-se expandido na positivação de penalizações aos agressores principalmente a jurisprudência vem atuando de maneira honrosa ao tratar do tema, pois está concretizando o amparo e proteção a estes trabalhadores.

Para a eficaz resolução do problema, no entanto, o trabalhador deverá conhecer seus direitos e conscientizar-se da necessidade da denúncia. Esta é o único meio para acabar com as agressões provenientes do assédio moral. A partir deste ponto é que poderá avaliar-se a gravidade, bem como a possibilidade de defesa da vítima.

O assunto é relevante, apesar da pequena bibliografia sobre o tema, a sua aplicação depende de informação, organização mobilização dos trabalhadores para conquistar um ambiente de trabalho saudável, onde haja respeito e responsabilidade para com os cidadãos.

No combate a tais agressões já há respaldo jurídico, mas precisamente será importante a aprovação das demais leis em transição e a criação de outras em âmbito

nacional. Por isso, a mobilização da sociedade é de extrema necessidade, movimentando todos os setores organizacionais, visto que o problema atinge todas as áreas da vida do trabalhador vitimado e ainda, há conseqüências sócio-econômicas em todo o país, demonstradas na interferência na produtividade, no gastos com saúde pública, previdência social e Poder Judiciário.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARRETO, M. Uma Jornada de Humilhações. 2000 PUC/SP
- BRASIL. **Constituição da República Federativa**: promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de edições Técnicas, 2002
- CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 3. ed. São Paulo: revista dos Tribunais, 2005.
- GALLI, José Henrique. **Assédio Moral no Trabalho e a Legislação brasileira**. Monografia, Três Lagoas, Associação de Ensino e Cultura de Mato Grosso do Sul - AEMS - Faculdades Integradas de Três Lagoas, 2004.
- HELOANE, José Roberto. Assédio Moral: violência invisível. **Revista Psicologia Brasil**, 33 edição, Set. 2006.
- JURÍDICA, Equipe América. **Dicionário Jurídico Universitário**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2006.
- JURÍDICA, Equipe América. **13 em 1**. 2. ed. rev.atual.ampl. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2006.
- LEITE Neto, João Cesário. **O Assédio Moral nas Relações Individuais de Trabalho: Conseqüências Jurídicas e a sua Reparação**. Monografia, Três Lagoas: Associação de Ensino e Cultura de Mato Grosso do Sul – AEMS - Faculdades Integradas de Três Lagoas, 2005.
- MARTINS, Fabrício Domenich. O Dano Moral nas Relações Individuais do Trabalho. **Revista – AEMS**, ano 03, nº 1, Jan./jun., 2003.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2001. p155.
- OHARA, Eliana Dourado Silva. **Assedio moral no Ambiente de Trabalho**. 2006. (Monografia em Direito) – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Paranaíba, 2006.
- <http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>. Acesso em: 27 set. 2006 às
- <http://www.advogado.adv.br/artigos/2002/soniamariateixeiradasilva/breveestudodanomor.htm> Acesso em: 27 set. 2006
- <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>. Acesso em: 27 set. 2006
- <http://www.culturabrasil.pro.br/assediomor.htm>. Acesso em: 27 set. 2006
- <http://www.fenae.org.br/assediomoral/legislacao.htm>. Acesso em: 27 set. 2006
- http://www.senado.gov.br/comunica/agencia/cidadania/assedio/not_002.htm. Acesso em: 27 set. 2006