

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Bruna Karoline Resende Ricardo

Acadêmica em Direito pelas Faculdades Integradas de Três Lagoas/MS

Thaís Natali Teixeira

Acadêmica em Direito pelas Faculdades Integradas de Três Lagoas/MS

Larissa Satie Fuzishima Komuro

Assessora Jurídica, Professora Universitária em Cursos de Graduação nas Faculdades Integradas de Três Lagoas/MS

Paulo César Ferreira

Mestre em Direito. Professor nas Faculdades Integradas de Três Lagoas/MS

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar e descrever a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, a diferenciação em relação ao assédio sexual, a prevenção ao assédio moral e, por fim, as garantias constitucionais sob as perspectivas dos direitos humanos, com a intenção de definir esses conceitos na busca de medidas preventivas e conscientização social, para combater esse tipo de violência tão grave.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral; Violência psicológica; Local de trabalho.

INTRODUÇÃO

Em um Estado Democrático de Direito a prática do assédio moral no ambiente de trabalho agride as garantias fundamentais do trabalhador acerca de sua dignidade humana, bem como os seus direitos morais e de personalidade, pois a sua mão de obra é indispensável para o desenvolvimento social e econômico, para que assim alcance suas metas, progresso social, político e econômico.

O judiciário trabalhista tem a função de corrigir as injustiças ocorridas no ambiente do trabalho, encontra respaldo na Constituição Federal (artigos 7, XXII; 200, VIII; 225), assim como na CLT (artigos 155 usque 199), além das Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 3.214/1978).

O presente artigo tem o intuito de abordar o famoso *bullying* no local de trabalho, que vem se tornando preocupante, prejudicando o cotidiano das vítimas e promovendo uma relação desarmoniosa no ambiente do trabalho.

O assédio moral no ambiente de trabalho, segundo pesquisas, traz várias consequências psíquicas e que podem acarretar indenizações morais, pois compromete, assim, a vida do trabalhador, como por exemplo, o seu baixo rendimento no trabalho e diminuição de sua produtividade na empresa, que terá por resultado final uma baixa incidência nos empreendimentos da mesma.

No Brasil, as vítimas do assédio moral no ambiente de trabalho são humilhadas constantemente e aceitam em silêncio as ofensas, com medo de expressar e denunciar essa prática abusiva que sofrem e que caminha na contramão do respeito à dignidade da pessoa humana e os princípios constitucionais.

1 O QUE É ASSÉDIO MORAL

Assédio moral vem do verbo em inglês *tomob*, que significa: atacar, maltratar, perseguir um indivíduo, ou seja, o empregado no ambiente de trabalho, revelando assim uma ação contrária às normas legais e expressas na CLT nos artigos 282 e 483.

Esse fenômeno ocorre geralmente em empresas multinacionais com grande fluxo de pessoas, situação em que um grupo de indivíduos exerce uma prática rotineira de violência psicológica extrema e de forma agressiva, com o intuito de destruir a imagem, moral, reputação, rendimento no trabalho, autoestima, para que assim o alvo pretendido acabe deixando o emprego. Apesar de a incidência ser menor, o assédio moral também ocorre em pequenas empresas e no ambiente doméstico e rural. Basta que exista a relação de emprego.

O assédio moral é uma conduta abusiva que degrada a dignidade e integridade psíquica e física da vítima, gerando transtornos, como a depressão e as doenças psicossomáticas, que podem levar a morte.

2 ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando a vítima passa a sofrer humilhações e constrangimentos de maneira repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, no intuito de que a pessoa escolhida como alvo das agressões fique desestabilizada no ambiente de trabalho,

degradando suas relações interpessoais com relação ao restante do grupo. Isso acaba por direcionar o assédio a um pedido de demissão, ou, ainda, faz com que ele cometa atos que levam à demissão, no que se usa como justificativa para tanto a insubordinação.

Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho, expondo o trabalhador a situações vexatórias. É um processo frequente e prolongado e o agressor usa de diversos artifícios para afetar o desempenho do trabalhador e o próprio ambiente de trabalho. Costuma humilhar, ridicularizar, punir, ofender, culpabilizar, inferiorizar, desestabilizar emocionalmente a vítima de modo que esta acabe por ter sua saúde física e psicológica comprometida por esse tipo de violência.

O abalo psicológico pode se tornar tão extremo a ponto de levar a vítima a desenvolver doenças, como a depressão, ou até mesmo à morte. Quanto à integridade física, alguns agressores chegam inclusive a cometer lesões corporais sérias.

Importante ressaltar que um mero ato de violência – tanto física como psicológica – não caracterizam por si só o assédio moral. Para tanto, é fator de suma importância que a conduta do agressor seja repetitiva, constante.

Sobre o perfil das vítimas, apesar de haver exceções, grande parcela são pessoas identificadas em grupos que costumeiramente já sofrem discriminação social, como mulheres, pessoas com deficiência, negros e homossexuais, por exemplo.

O assédio pode decorrer das relações interpessoais e do assédio organizacional. Quanto a este último, ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera as ocorrências. A diferença entre essas duas fontes reside em sua finalidade, pois o assédio moral interpessoal tem por fim prejudicar ou eliminar o trabalhador daquele ambiente de trabalho, enquanto o assédio moral organizacional tem o propósito de reforçar o controle e melhorar a produtividade por meio de práticas abusivas, humilhantes e constrangedoras.

Pelas diversas relações interpessoais no ambiente de trabalho, o assédio moral acaba desestabilizando não só a vítima, mas todo o coletivo, surgindo, então, o “pacto da tolerância e do silêncio”. O endereço eletrônico www.assediomoral.org,

criado com o objetivo de informar e dar mais visibilidade ao tema, além de auxiliar quem sofre esse tipo de violência, elucida a questão da seguinte forma:

A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, 'perdendo' sua autoestima.

Ou seja, influenciados pelo ofensor e intimidados pelo poder que este possui – e até mesmo da forma abusiva que ele pode se utilizar desse poder –, o coletivo se cala diante do assédio, quando por vezes não praticam atos em consonância com o assediador, o que deixa a vítima ainda mais fragilizada e com sentimentos de culpa, pois considera que o problema é com ela.

Em suma com o exposto, se a humilhação se tratar de ato isolado, não se caracteriza o assédio moral, posto que este pressupõe uma conduta de longa duração, repetida sistematicamente.

Além disso, caracteriza-se também pelos seguintes fatores:

intencionalidade – posto que a intenção do ofensor é que o outro, forçadamente, peça demissão;
direcionalidade – pois há a escolha de um indivíduo que servirá de bode expiatório;
temporalidade – pois ocorre durante a jornada de trabalho, repetidas vezes; e a degradação deliberada das condições de trabalho.
(Fonte: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>)

2.1 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Importante citar quatro espécies básicas de assédio moral: a vertical, a horizontal, a organizacional e a mista.

O assédio moral vertical se dá quando o agressor trata-se de superior hierárquico da vítima. Pode ser chamado também de assédio moral descendente – quando sua direcionalidade é do chefe para seu subordinado –, ou assédio moral ascendente – quando o subordinado direciona o assédio para seu superior. Um exemplo do assédio moral descendente se verifica numa situação em que o superior executa um contrato de trabalho através de violência psicológica. Já como exemplo

de assédio moral ascendente ocorre quando grupos de empregados mais velhos tentam afastar do cargo o superior, que é mais jovem (faixa etária).

O assédio moral será horizontal quando ocorrer entre colegas de trabalho. Nessa espécie, geralmente o sentimento do ofensor é de inveja, como, por exemplo, na disputa de um mesmo cargo, onde ele assedia o outro colega visando possuir mais chances de alcançar o cargo almejado. Ele inferioriza e ridiculariza o outro para se autopromover no ambiente de trabalho.

O assédio estratégico é aquele organizado pela empresa com o objetivo de afastar empregados para reduzir gastos ou enquadrar e contratar indivíduos mais qualificados profissionalmente, ocasião em que Pamplona Filho (2006) elucida:

Esta violência de "baixo para cima" não é tão rara como se possa imaginar, a primeira vista. Como exemplos, podemos citar situações em que alguém é designado para um cargo de confiança, sem a ciência de seus novos subordinados (que, muitas vezes, esperavam a promoção de um colega para tal posto). No serviço público, em especial, em que os trabalhadores, em muitos casos, gozam de estabilidade no posto de trabalho, esta modalidade se dá com maior frequência do que na iniciativa privada.

O assédio organizacional é a situação em que os empregados trabalham esporadicamente diante de ameaças e humilhações para que a empresa obtenha mais lucro e aumente sua produtividade mensal.

Por último, na espécie mista, o assédio moral ocorre entre superiores, colegas de trabalho e/ou subordinados.

3 ASSÉDIO MORAL X ASSÉDIO SEXUAL E LEGISLAÇÃO PERTINENTE

Como exposto, o assédio moral ainda não é contemplado na legislação brasileira, nem mesmo na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), de modo a tipificar tal prática como crime. O assédio sexual, por outro lado, possui legislação em seu favor e é tipificado como crime no artigo 216-A do Código Penal brasileiro, conforme se depreende do texto legal:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Entretanto, o direito do trabalho vem tratando de cuidar dos trabalhadores que passam enfrentam esse tipo de violência, pois fere a dignidade humana, que é um princípio constitucional fundamental. Por essa razão e pelo assédio se tratar de um dano, criou-se o entendimento de que vítimas de assédio moral devem ser indenizadas, visando também coibir novas práticas.

É o que se depreende do acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, do estado de Minas Gerais:

ASSÉDIO E DESRESPEITO - DANO MORAL E SUA CARACTERIZAÇÃO - COMPENSAÇÃO E SUA FUNÇÃO DESFIBRILADORA PARCIAL DA LESÃO - TRATAMENTO VEXATÓRIO E DISCRIMINATÓRIO - TROCADILHO COM O NOME E O SOBRENOME DA VÍTIMA - AMBIENTE DE TRABALHO - PROLONGAMENTO DA VIDA PRIVADA E ATRIBUTO DA PERSONALIDADE DA PESSOA HUMANA - DIREITO DE TODA E QUALQUER EMPREGADA DE PRESTAR SERVIÇOS EM UM AMBIENTE CONDIZENTE COM A MORAL MEDIANA - A sociedade pós-moderna caracteriza-se pela hipervalorização dos bens materiais, esquecendo-se, muita vez, do ser humano. Nas múltiplas etapas da produção de serviços e de bens em larga escala, ela cria espaços intermediários de poder privado, de que é exemplo a empresa, quando utiliza a mão-de-obra subordinada para atingir o seu objetivo nuclear - o lucro. A empresa repete, pelo menos em parte, a estrutura estatal, organizando-se em esferas hierárquicas de poder de comando, editando ordens, revendo-as, cumprindo e fazendo cumprir o que estabelecido pelos proprietários, diretamente ou por delegação a prepostos. A empregada, ao celebrar o contrato de trabalho, coloca à disposição desta intrincada estrutura empresarial não apenas a sua força de trabalho, mas também a sua pessoa humana, com todos os seus valores de natureza moral, intelectual, cultural, familiar e religiosa. O trabalho é um prolongamento da vida privada, da residência, da casa, da personalidade de cada pessoa, por isso que o tratamento dispensado à trabalhadora tem de ser o reflexo do mínimo que se espera de uma relação intersubjetiva respeitosa. A trabalhadora não se despoja de nenhuma máscara, nem se veste de nenhuma fantasia, ou mesmo se investe em nenhum papel, quando ingressa na empresa - continua sendo o que é, com suas qualidades e defeitos, acertos e equívocos. No ambiente de trabalho, a pessoa humana não representa nenhum papel - é o que é, por isso que indispensável o respeito mútuo. Ninguém tem o direito de desrespeitar quem quer que seja. A intolerância é a porta da violência, do desrespeito e da mediocridade. Palavras desrespeitosas, insultuosas; xingamentos; ofensas; injúrias, apelidos, não cabem no Dicionário da Pessoa Humana, cujo tratamento digno é, simultaneamente, um direito e um dever. O nome de uma pessoa integra a sua personalidade; o nome de família integra a sua alma. Nome e sobrenome constituem o maior atributo da personalidade humana, daí a sua imprescritibilidade e o seu efeito *erga omnes*. O sobrenome está acima, sobre o nome e liga a pessoa a um determinado ramo familiar; o sobrenome une o presente com o passado, conta a história de uma determinada família, imprimindo um sentido espiritual à vida. O estado de submissão da empregada tem de ser conduzido com equilíbrio e razoabilidade, preservado o bem maior de cada cidadã que é o respeito e a dignidade. Se o gerente excede aos poderes de comandar a prestação de serviços da empregada, desviando-se da sua finalidade legal, abusando de sua superioridade hierárquica, e dispensa tratamento desrespeitoso, agressivo e humilhante à Autora, inclusive na frente de outros empregados, fazendo grosserias e trocadilhos com o seu nome, devida passa a ser a

indenização trabalhista por dano moral, cujo *desideratum* é, simultaneamente, compensatório e pedagógico. (TRT 3ª R Quarta Turma 01148-2008-106-03-00-7 RO Recurso Ordinário Rel. Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault DEJT 16/03/2009 P.58).

O portal eletrônico do Ministério do Trabalho e emprego define assédio sexual como:

A abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. Para sua perfeita caracterização, o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Assédio Sexual é crime (art. 216-A, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 1991).

O referido portal ainda complementa, diferenciando o assédio sexual do assédio moral, caracterizando este último como:

[...] toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

As condutas mais comuns, dentre outras, são:

- instruções confusas e imprecisas ao(à) trabalhador(a);
- dificultar o trabalho;
- atribuir erros imaginários ao(à) trabalhador(a);
- exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes;
- sobrecarga de tarefas;
- ignorar a presença do(a) trabalhador(a), ou não cumprimentá-lo(a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente;
- fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao(à) trabalhador(a) em público;
- impor horários injustificados;
- retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho;
- agressão física ou verbal, quando estão sós o(a) assediador(a) e a vítima;
- revista vexatória;
- restrição ao uso de sanitários;
- ameaças;
- insultos;
- isolamento.

Em suma, a diferença entre as duas espécies do gênero assédio, quais sejam sexual e moral, reside no fato de que no primeiro o assediador tem o objetivo de conseguir favores sexuais, enquanto no segundo seu objetivo é a exclusão da vítima, com vistas a obrigá-la a desistir do emprego.

Importante ressaltar que, diferente do assédio moral, no caso do assédio sexual não há necessidade de se provar a repetição da conduta se o ato praticado for de natureza grave.

Por fim, o Projeto de Lei nº 4.742, de 2001, cuja autoria é do Deputado Marcos de Jesus, visa introduzir no Código Penal Brasileiro o artigo 146-A que dispõe sobre o crime de assédio moral no trabalho. Segue redação do referido artigo:

Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral.

A penal prevista para tal crime é de detenção de 3 (três) meses a um ano e multa. Desde 2005, o Projeto de Lei segue pronto para pauta no Plenário, mas até o momento a matéria não foi apreciada.

4 CONDUTAS QUE NÃO CONFIGURAM O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

No ambiente de trabalho ocorrem fatos que, se não forem analisados, serão uma situação de assédio moral. Desta forma, é importante descrever as condutas que não devem ser interpretadas como assédio moral, como as más condições de trabalho, que só podem ser caracterizadas como assédio moral se atingirem propositadamente a uma determinada pessoa, porém, se ocorrerem em todo o ambiente de trabalho, não se configura como assédio, mas como um ambiente de trabalho impróprio e, portanto, passível de denúncia ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Contudo, se o trabalhador ou mesmo um grupo de trabalhadores forem inseridos em um ambiente de trabalho nocivo, unicamente com o intuito de humilhá-lo, castigá-lo, poderá ser caracterizado como assédio moral. Ainda pode haver assédio a mais de uma pessoa, ou seja, um grupo de pessoas pode ser assediado, o que vai definir se há assédio é se as más condições de trabalho foram utilizadas, propositadamente, para degradar o ambiente de trabalho.

Conclui-se que as condições de trabalho quanto mais penosas, insalubres e perigosas, dificultam diferenciar o assédio das más condições de trabalho. As más condições de trabalho, embora não se caracterizem como humilhações, pressões

para determinadas exigências, geram estresse profissional, pois que pode surgir sem que haja a intervenção de outra pessoa. O conflito, por sua vez, não tem a mesma configuração do assédio moral, haja vista que existe a perversidade, ou seja, as condenações são abertas e faladas diretamente entre as partes, que teoricamente discutem em pé de igualdade comportamento, tomado isoladamente não o caracteriza, cabe ressaltar que o assédio moral não pode ser confundido com agressões pontuais, nas quais não se verifica a intencionalidade, a repetitividade e o intuito persecutório necessários.

Nota-se que no assédio moral existe grande chance de haver uma conduta física e esta conduta é o último estágio, visto que na maioria das vezes o empregado, não suporta tais condutas, desligando-se da empresa. Observa-se que no assédio sexual, a vítima que se recusa a proposta do agressor, muitas vezes, começa a ser assediada moralmente.

5 DIREITO COMPARADO

Na página online do pesquisador Leymann Heinz há descrição de que na Itália, o uso da expressão *mobbing* é comum, já na Inglaterra, Canadá e Estados Unidos o assédio moral recebe a terminologia *bullying atwork*, uma vez que *bully* identifica o uso da força ou do poder para coagir os mais fracos.

Na Espanha, a expressão utilizada é *acoso moral*, onde *acosar* significa perseguir a um animal ou pessoa. Na França, temos *harcelement moral* ou *travail*, enquanto que em Portugal é utilizada, além de “assédio moral”, a expressão “terrorismo psicológico”.

O assédio moral no ambiente de trabalho nesses países citados anteriormente é tratado na Justiça do Trabalho e Justiça Comum e já no Brasil essa matéria é tratada nas regulamentações da OIT, já que não temos a separação dos institutos (assédio moral x assédio sexual).

No Brasil, esse fenômeno surgiu em 1996, através da pesquisadora Márcia Novaes Guedes, que realizou uma pesquisa entre diversos trabalhadores. Estes fizeram relatos quanto as humilhações sofridas, com ataques repetidos e constrangedores dentro da empresa.

A expressão adotada aqui no nosso ordenamento jurídico é *mobbing*, que se relaciona mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização e a

bullying, que é mais amplo que o termo *mobbing*, pois refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional, enquanto que o assédio moral diz respeito a agressões mais sutis que ocorrem dentro de um ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES

No ambiente laboral, os empregadores, para sobreviverem no mercado, apostam numa maior competitividade, produtividade e eficiência negligenciando as políticas de gestão e organização funcional e direcional. Este conjunto de fatores leva à degradação das condições de trabalho, gerando um mau ambiente que cria um maior nível de conflitos, dentro das organizações, o que proporciona o assédio moral. No mundo do trabalho, dentro das organizações encontramos diferentes tipos de assédio que ocorrem em vários níveis hierárquicos e com autores distintos. Como autor tem-se o assediador, que pretende demonstrar o seu poder e controle de forma narcisista, perversa e continuada, sem qualquer culpabilidade, atingindo a dignidade e a integridade psíquica e física do assediado.

Para impedir o alastrar do assédio moral no ambiente de trabalho, deve-se tomar um conjunto de medidas, dentro e fora das organizações. Devendo ser consideradas mais importantes aquelas que contribuam para a prevenção do assédio moral. O próprio Estado deverá legislar, enquadrando legalmente o fenômeno, permitindo um maior apoio às vítimas e sancionando os agressores. Em resumo, podemos constatar que o processo de assédio moral no trabalho gera custos econômicos, sociais e de saúde pública que afetam em primeiro os indivíduos, as organizações e, de forma geral, a sociedade.

O assédio moral é uma das situações mais preocupantes no âmbito jurídico trabalhista e que compromete a saúde psíquica e física do trabalhador, ocasião em que prejudica a empresa e causa ônus ao Estado, com previsão legal no artigo 818 da CLT e no artigo 333 do CPC.

Hodierno os tribunais trabalhistas do Brasil utilizam o termo *bullyng* para tratarem as situações de violência psicológica ocorridas no local de trabalho e expressam constantemente que é fundamental que as empresas adotem medidas para conscientizar os trabalhadores, devendo combater e repelir esse tipo de situação no ambiente de trabalho. Para isso é preciso que tanto o empregador

quanto o empregado incentivem as vítimas ou terceiros, para que apontem essas violências, garantindo segurança e conforto emocional para os denunciadores.

O assédio moral pode ser tratado na Justiça do Trabalho e na Justiça Cível, principalmente em relação à responsabilidade dos atos dos agressores, que, havendo comprovação de que a doença do trabalhador decorre do assédio moral praticado no ambiente de trabalho, será considerada doença do trabalho atípica (artigo 20, Lei número 8.213/1991) e também atraindo a responsabilidade civil do empregador, nos termos do artigo 7º, XXXVIII, da Constituição Federal e dos artigos 186, 187, 927 do Código Civil.

É importante ressaltar que o empregador responde através da responsabilidade objetiva nos termos do disposto no artigo 932, III, do Código Civil, tratando-se de responsabilidade que independe de culpa, sendo bastantes a prova do ato ilícito, o dano e a relação de causalidade.

Para amenizar o assédio moral, o empregador deve fiscalizar o ambiente de trabalho, coibindo o abuso de poder nas relações de trabalho e tomando medidas para impedir tais práticas, de modo que as relações no trabalho se desenvolvam em clima de respeito e harmonia, pois o empregador de hoje, ciente da função social da empresa e da sua responsabilidade em assegurá-la, deve implementar programas de prevenção e proteção contra práticas viabilizadoras de assédio moral.

A moderna doutrina laboral prioriza as relações humanas no trabalho, com a adoção de medidas de prevenção a acidentes e enfermidades, assecuratórias de plenas condições de segurança e saúde para o exercício do trabalho. Como debatido na 91ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho (2003), é necessário construir uma cultura de prevenção em matéria de segurança e saúde do trabalho, compatível com a realidade do mundo globalizado.

REFERÊNCIAS

ASSÉDIO MORAL. O que é assédio moral? Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em: 15 set. 2015.

BOLETIM DE LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO – MG. Acórdão referente ao processo 01148-2008-106-03-00-7 RO, Publicação em 16/03/2009, TRT/MG. Disponível em: <<https://www.trt3.jus.br/download/boletim/bol109.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2015.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL 4742/2001. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Acesso em: 18 set. 2015.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668#_ftnref4>. Acesso em: 17 set. 2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Assédio moral ou sexual. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/trab_domestico/trab_domestico_assedio.asp>. Acesso em: 17 set. 2015.

NINA, Felipe Fonseca de Carvalho. Assédio moral no trabalho: um estudo sobre seus elementos. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11433>. Acesso em: 15 set. 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego.** Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8838>>. Acesso em: 17 set. 2015.

Relatório da 91ª Conferência Internacional do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho, 2003, cap. 22/1 a 22/50.

REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO. Ano 38. vol. 145, jan-mar/2012.

REVISTA EXAME. 10 perguntas e respostas sobre assédio moral e sexual. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/10-perguntas-e-respostas-sobre-assedio-moral-e-sexual>>. Acesso: 18 set. 2015.

REVISTA SÍNTESE TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA. Publicação periódica. Mensal. v. 23, n.276, Junho de 2012.

SILVA, Paula Cristina Carvalho da. Assédio moral no trabalho. Disponível em: <<http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>>. Acesso em: 16 set. 2015.

TARCITANO, João Sérgio de Castro; GUIMARÃES, Cerise Dias. Assédio moral no ambiente de trabalho. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdf>. Acesso em 16 set. 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Assédio moral no trabalho. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/?page_id=416>. Acesso em: 15 set. 2015.