

## Assédio moral no ambiente de trabalho: uma revisão da literatura científica

Suelen Silva de Menezes\*<sup>1</sup>  
José Bruno da Silva Leite\*\*<sup>2</sup>

### RESUMO

**Introdução:** O *Assédio Moral* no trabalho é a exposição contínua do trabalhador a situações vexatórias, humilhantes e que geram profundo estresse como a cobrança exagerada do trabalho, exigência de metas inalcançáveis e sonegação de informações, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário. **Objetivo:** Analisar os principais resultados encontrados na literatura no que tange o assédio moral no ambiente laboral. **Métodos:** Este estudo foi realizado através do levantamento em bases de revistas científicas: Bireme, Pub Med, Lilacs e Scielo. **Conclusão:** estudo permitiu concluir que o assédio moral refere-se a um conjunto de comportamentos que atingem, repetidamente, a dignidade dos trabalhadores, tendo por objetivo realizar pressão psicológica no ambiente laboral. Portanto, a insegurança no emprego incrementa as possibilidades de abuso de poder daqueles que detêm controle sobre aspectos da gestão do trabalho os quais podem afetar o bem-estar dos trabalhadores.

Palavras – Chave: Assédio Moral. Trabalho. Ambiente

### ABSTRACT

Moral Harassment at work is the continuous exposure of the worker to humiliating and vexatious situations that generate profound stress such as excessive collection of work, demands of unreachable goals and avoidance of information, making him doubt himself and his competence, Implying damage to the work environment, the evolution of the professional career or the stability of the employee's employment relationship. Objective: To analyze the main results found in the literature regarding bullying in the workplace. Methods: This study was carried out through a survey of scientific journals: Bireme, Pub Med, Lilacs and Scielo. Conclusion: This study allowed us to conclude that bullying refers to a set of behaviors that repeatedly affect the dignity of workers, aiming at psychological pressure in the workplace. Thus, job insecurity increases the potential for abuse of power by those who have control over aspects of work management that can affect the well-being of workers.

**Key-words:** Moral Harassment. Work. Ambient

---

\*<sup>1</sup> Enfermeira Hospital Regional Emília Câmara – Afogados da Ingazeira / PE.

\*\*<sup>2</sup> Tecnólogo em Radiologia. Professor das Faculdades Integradas de Patos.

## **Introdução**

O *Assédio Moral* no trabalho é a exposição contínua do trabalhador a situações vexatórias, humilhantes e que geram profundo estresse como a cobrança exagerada do trabalho, exigência de metas inalcançáveis e sonegação de informações, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário. Este tipo de assédio no ambiente empresarial é comumente ocasionado por superiores hierárquicos que expõe seus subordinados ao ridículo, mas também é visível no relacionamento entre pares em função do clima de competitividade a que são expostos (MELO, 2010).

Na atualidade, a competição e a luta para manter um posto de trabalho fazem com que os trabalhadores se acostumem ou se submetam a passar por situações que ferem os princípios fundamentais da dignidade humana. Diante do ritmo acelerado de produção imposta pelo capitalismo crescente, exigem-se cada dia mais do empregado, tendo em vista um contexto no qual não tem outra escolha a não ser cumprir com as ordens do superior hierárquico, o qual normalmente lhe determina como deve desempenhar a sua função de forma a melhor atender as metas impostas pelo mercado (GIESE, 2011).

As relações de trabalho nem sempre levaram em conta o ser humano. Na história, muitas vezes, o homem, ao invés de ser considerado sujeito de direitos, fora considerado objeto de direitos, não tendo sequer controle sobre a própria liberdade, como foi o caso da escravidão. De acordo com Viana (2005), a sociedade evoluiu, o pensamento e reconhecimento de condição humana evoluíram paralelamente, e pouco a pouco as relações trabalhistas foram reconhecidas e assegurados alguns direitos dos trabalhadores.

No entanto, no Brasil, mesmo com os avanços ocorridos no mundo do trabalho, relações de trabalhistas degradantes são ainda comuns. O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e exigente, o que demanda profissionais capacitados e atualizados para concorrer com chances de sucesso às escassas vagas ofertadas e enfrentar os desafios como ser a “próxima vítima do assédio moral do trabalho”.

Ao falar sobre assédio moral no trabalho, aborda-se um fenômeno que mesmo não sendo atual, é decorrente de relações autoritárias que deterioram o íntimo da vítima, causando-lhes transtornos das mais variadas formas (ESPANHA, 2010). Entretanto, apenas nas últimas décadas o problema alcança dimensões globais, atingindo diferentes contextos de trabalho e categorias profissionais.

Diversas expressões têm sido utilizadas em diferentes países para designar o fenômeno. Na França – *Harcèlement moral* (assédio moral), Itália – *molestie psicologica*, – na Inglaterra, Austrália e Irlanda - *Bullying, Bossing, Harassment* (tiranizar), nos Estados Unidos, Países nórdicos, bálticos e da Europa Central – *Mobbing* (molestar), no Japão – *Murahachibu* (ostracismo social), em Portugal – *Coacção moral*, nos países hispânicos – *Acoso moral, acoso psicológico* ou *psicoterrorismo*, no Brasil – Assédio moral, assédio psicológico, mobbing (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006).

A diversidade de expressões obedece à variedade cultural e à ênfase que se deseja colocar sobre algum dos múltiplos aspectos que levam à violência psicológica no trabalho. Se por um lado, essas diferentes denominações são uma riqueza, por outro, a tentativa de definição e descrição deste fenômeno em nível universal se vê comprometida e exige uma aproximação progressiva e um intercâmbio de conhecimentos, teorias, estudos e práticas transculturais. Assim, os termos *mobbing, bullying*, assédio moral, assédio psicológico ou terror psicológico no trabalho têm sido utilizados como sinônimos para definir a violência pessoal, moral e psicológica, vertical (ascendente ou descendente) ou horizontal no ambiente de trabalho. (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006).

### **Saúde do Trabalhador**

Saúde e qualidade de vida são dois conceitos, que estão presentes hoje em todos os contextos: família, escola, trabalho, mídia. A saúde é um bem essencial, é o amor pela vida.

Uma área de estudo recente é a denominada Saúde do Trabalhador. Atualmente, existe uma visão mais favorável ao trabalhador, visão que perpassa por uma perspectiva bio-psico-social, preocupada com a promoção e prevenção da saúde. No entanto, existe

uma significativa ausência de preocupação, por grande parte de empregadores, quanto à saúde de seus funcionários.

Ambientes de trabalho muito estressantes, jornada de trabalho ampliada, desvalorização profissional e, em conseqüência, desigualdades salariais, sobrecarga de trabalho são apenas alguns dos fatores que estão na etiologia de inúmeras doenças que atingem os trabalhadores. Por outro lado, o próprio adoecimento caracteriza-se como um fator de risco à permanência do trabalhador em seus empregos.

A Saúde enquanto patrimônio do trabalhador é condição essencial e fundamental para o convívio social, indissociável do trabalho, ferramenta primeira no desenvolvimento das relações de produção. A força de trabalho humana por sua pujança, poder criativo e transformador vem ao longo dos séculos, escrevendo capítulos de lutas e mudanças na história da humanidade e, nas complexas relações com o modo de produção vigente com o Estado, bem como, na dominação e na libertação dos povos (SINDIPETRO, 2009).

O campo da Saúde do Trabalhador possui como objeto de investigação, de acordo com Mendes; Dias (1991), o processo saúde e doença dos trabalhadores na sua relação com o trabalho, ou ainda, segundo Machado; Gomez (1995), a relação entre processo de trabalho e saúde.

Ao nosso ver, um dos seus principais desafios, enquanto campo recente de conhecimentos e práticas no interior da Saúde Pública brasileira e que busca romper com as abordagens fragmentadoras presentes na Medicina do Trabalho e na Saúde Ocupacional, é ser capaz de construir uma abordagem teórico-metodológica integradora (PORTO; FREITAS, 1997).

Esta abordagem de Porto e Freitas busca colocar os trabalhadores enquanto sujeitos fundamentais da transformação das suas condições de trabalho e saúde. Desta forma, sua conformação multiprofissional e a busca de abordagens interdisciplinares deve possibilitar não somente um aprofundamento das disciplinas que podem compor o campo - provenientes das áreas biomédica, tecnológica, sociais e humanas -, mas também, e principalmente, um diálogo entre as mesmas e os diversos atores envolvidos, particularmente os trabalhadores, dentro de uma perspectiva transformadora do conhecimento e da realidade social.

## **Assédio Moral no Trabalho**

O assédio moral ainda não é um instituto explícito na legislação federal, mas é um fato presente na sociedade, e é entendido pela doutrina como uma espécie da qual o dano moral é o gênero, o dano moral é aquele que, independentemente de prejuízo material, fere direitos personalíssimos, isto é todo e qualquer atributo que individualiza cada pessoa, tal como a liberdade, a honra, a atividade profissional, a reputação, as manifestações culturais e intelectuais entre outros; o dano é ainda considerado moral quando os efeitos da ação, embora não repercutam na órbita de seu patrimônio material, originam angústia ou sofrimento, tristeza ou humilhação à vítima, trazendo-lhe sensações ou emoções negativas (EPANHA, 2010, pag.174).

O assédio moral no trabalho para ser caracterizado como tal, deve-se levar em conta a repercussão da conduta abusiva na saúde da vítima, a periodicidade e duração do ato faltoso e a intencionalidade dos agressores (FREITAS, HELOANI; BARRETO, 2008; LEYMANN, 1996).

Trata-se de condutas abusivas, que atentam contra a dignidade humana e podem levar os que não as suportam a adoecerem ou a tomarem decisões não esperadas quanto à vida profissional. O assédio moral no trabalho vem sendo objeto de crescente preocupação mundial, por parte de trabalhadores, empregadores e também da comunidade científica. O estudo desse fenômeno é notável no âmbito da saúde, principalmente em áreas como psicologia e medicina do trabalho, devido aos danos físicos e psíquicos causados por esse tipo de violência (BATTISTELLI; AMAZARRAY; KOLLER, 2011).

Sabemos que na área jurídica, também vem se notabilizando estudos e sistematizações de conceitos e procedimentos relativos à temática. Alguns países, como a França, já possuem legislação específica sobre a matéria (Lei n. 2002-73, 2002). No Brasil, diversas câmaras municipais e assembleias estaduais vêm aprovando leis que dispõem sobre penalidades às práticas de assédio moral no âmbito do serviço público (por exemplo, Lei Complementar n. 12.561, 2006)(COELHO, 2009; FONSECA; GOSDAL, 2009; GUEDES, 2004).

O dicionário nos diz que “assédio” significa, entre outras coisas, insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros

sintomas. “Assediar”, por sua vez, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar. (PAROSKI, 2006).

Todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. (GUEDES, 2003, p. 33).

Um número cada vez maior de ações, tem dado entrada nos tribunais na busca de reparação dos danos causados aos trabalhadores, pelo assédio moral no trabalho. Ainda que não exista uma lei nacional que regule o assunto, tem-se utilizado a Constituição Federal e a Consolidação das Leis Trabalhistas para dar conta da reparação dos danos causados (BARROS, 2004; HELOANI, 2008).

Conforme Barros (2004) constitui instrumentos eficazes estabelecer medidas punitivas e preventivas :

A constituição da prova, item fundamental para caracterizar o assédio, é muito difícil, devido à invisibilidade e sutileza do fenômeno. Alguns comportamentos são visíveis e podem ser testemunhados, outros são muito sutis e ficam circunscritos à relação agressor- vítima ou expressam-se através de condutas discretas, como desrespeito ao trabalho, não fornecimento de materiais, ameaças, trocas de função (BATTISTELLI; AMAZARRAY; KOLLER, 2011,pag.243).

HELOANI, 2005 Descreve que Os advogados precisam reunir todos os indícios que contribuem para a configuração do caso perante a Justiça do Trabalho, incluindo laudos médicos e psicológicos, a fim de suprir as carências na formação dos operadores do Direito. O nexos causal, comprovação da relação entre a consequência (por exemplo, sofrimento da vítima) e sua causa (a agressão), indispensável na esfera jurídica, nem sempre é aparente, na medida em que tais humilhações são sutis daí a importância dos laudos como documentos complementares.

Uma das obrigações do Direito é contribuir para que o assédio moral não seja banalizado, diferenciando-o de outras situações, e “levando ao Judiciário apenas questões que realmente se configurem como assédio”. Tal preocupação vem sendo objeto de diversos trabalhos (ARAÚJO, 2008; FREITAS ET AL., 2008; GUEDES, 2004; HIRIGOYEN, 2002).

## Metodologia

Este estudo foi realizado através do levantamento em bases de revistas científicas: Bireme, Pub Med, Lilacs e Scielo.

## Resultados e Discussão

O assédio moral inevitavelmente instala um clima desfavorável na empresa, de tensão, de apreensão, de competição. As estatísticas feitas pelos estudiosos no assunto apontam que a primeira consequência a ser sentida é a queda da produtividade, seguidas pela redução da qualidade do serviço, ambas geradas pela instabilidade que o empregado sente no posto de trabalho.

O assédio moral provoca danos à saúde do trabalhador como: crises de choro, dores generalizadas, palpitações, tremores, insônia ou sonolência excessiva, depressão, alcoolismo, diminuição da libido, idéia ou tentativa de suicídio e distúrbios digestivos. O medo de voltar ao trabalho é a consequência mais forte do assédio moral, e que essa situação desencadeia outras patologias (BARRETO, 2003).

O assédio moral inevitavelmente instala um clima desfavorável na empresa, de tensão, de apreensão, de competição. As estatísticas feitas pelos estudiosos no assunto apontam que a primeira consequência a ser sentida é a queda da produtividade, seguidas pela redução da qualidade do serviço, ambas geradas pela instabilidade que o empregado sente no posto de trabalho.

As consequências que irá sofrer o empregado assediado dependem muito do seu perfil psicológico, de sua condição social, do papel que representa e que pode continuar representando no mercado de trabalho. A tabela 1 apresenta os principais sintomas do assédio moral no ambiente de trabalho.

**Tabela 1 - Sintomas relacionados a situações de assédio moral.**

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: ARAÚJO (2011)

Moura (2009) afirma ainda que “todos os quadros apresentados como efeitos à saúde física e mental podem surgir nos (as) trabalhadores (as), vítimas de assédio moral, devendo, ser, evidentemente, consideradas como doenças do trabalho”. Sabe-se que o trabalho em ambientes insalubres aliado a pressões psicológicas pode propiciar o surgimento de doenças profissionais das mais diversas, variando de acordo com o agente de insalubridade presente.

## Conclusão

O estudo permitiu concluir que o assédio moral refere-se a um conjunto de comportamentos que atingem, repetidamente, a dignidade dos trabalhadores, tendo por objetivo realizar pressão psicológica no ambiente laboral. Portanto, a insegurança no emprego incrementa as possibilidades de abuso de poder daqueles que detêm controle sobre aspectos da gestão do trabalho os quais podem afetar o bem-estar dos trabalhadores.



Tema multidisciplinar a envolver sociologia, direito, psicologia, psiquiatria e medicina do trabalho, o assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho. De execução geralmente disfarçada e sutil, o procedimento é danoso.

A repercussão do assédio moral na sociedade atinge a questão familiar, com separações conjugais, viuvez precoce, abuso de drogas, lícitas ou ilícitas e, por conseqüência, filhos e dependentes desamparados. A queda na produtividade do estabelecimento empregador reflete-se na economia, com eventuais quebras, conferida pela debandada de trabalhadores, atemorizados, que se previnem.

A presença da violência no ambiente de trabalho implica em custos consideráveis para os indivíduos em termos de saúde e em relação a seu emprego e para a organização, dado o impacto causado pelo absenteísmo, baixa na produtividade e rotatividade de pessoal. O combate à violência no trabalho traz benefícios ao indivíduo, à organização e à sociedade como um todo.

Respondendo ao questionamento formulado quando da elaboração do texto, as conseqüências mais marcantes do assédio moral é a registrada no campo da saúde e segurança do trabalho, podendo provocar além das doenças profissionais de origem emocional estresse, (depressão, síndrome do pânico) outras conseqüências como: queda da produtividade; alteração na qualidade do serviço/produto; menor eficiência; baixo índice de criatividade; absenteísmo; doenças profissionais; acidentes de trabalho; danos aos equipamentos; alta rotatividade da mão-de-obra, gerando aumento de despesa com rescisões contratuais, seleção e treinamento de pessoal; aumento de demandas trabalhistas com pedidos de reparação por danos morais; abalo da reputação da empresa perante o público consumidor e o próprio mercado de trabalho.

Quanto aos aspectos jurídicos, sabe-se, todavia, que não serão apenas dispositivos legais que solucionarão o problema, mas, sim a conscientização, tanto da vítima, que não sabe ainda diagnosticar o mal que sofre, quanto do agressor, que considera seu procedimento normal, e da própria sociedade, que precisa ser despertada de sua indiferença e omissão.

Ainda que nos dias atuais uma pequena parcela de agentes tenham como tênue a linha que ultrapassa os conflitos típicos das relações interpessoais no ambiente de trabalho e o ato de acostrar, de intimidar e subjugar a personalidade do empregado aos “desígnios daquele que assedia deliberadamente” exaurindo a capacidade de reagir e

afetando as defesas da auto-estima, é fato inconteste que a psicologia do trabalho, a doutrina moderna e a jurisprudência trazem elementos concretos capazes de consolidar no âmbito principalmente das relações de trabalho e nos tribunais instrumentos que definem e enquadram as situações típicas de constrangimentos morais ou assédio moral.

De tal forma é importante para o trabalhador, e muito mais ainda para a própria instituição, cercarse de precauções e medidas preventivas no sentido de evitar a instalação e disseminação de práticas de assédio moral, diante dos múltiplos prejuízos que essa prática representa tanto para o desempenho do servidor quanto, e principalmente, para a imagem de uma instituição pública, antes mesmo que se deflagre uma repressão legal.

## Referências

- ALKIMIN, M. P. **Assédio moral na relação de trabalho**. 4.ed. Curitiba: Juruá, 2008.
- ARAÚJO, A. R. O uso instrumental do assédio moral pelas organizações. In: SOBOLL, L, **Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.
- ARAÚJO, A. J. **Assédio moral: a máscara que cai, (não mais) oculta no Trabalho**; 2011. Disponível em: <<http://www.sindipetro.org.br/saude/assediomoral.htm>>. Acesso em: 20 de junho, 2015.
- BARROS, A. M.. **Assédio Moral. Síntese Trabalhista**, 16(184), 136-155, 2004.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2003.
- BATTISTELLI, B. M.; AMAZARRAY, M. R.; KOLLER, S. H. **O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito**. *Psicol. Soc.*, Florianópolis, v. 23, n. 1, abr. 2011. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822011000100005&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822011000100005&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 05 junho. 2015.

COELHO, L. A. T. **Considerações sobre assédio moral e a prova no processo do trabalho: presunções e inversão do ônus.** In: Gosdal, T.C.; SOBOLL, A. (Ed.). **Assédio moral interpessoal e organizacional.** São Paulo: LTr., 2009.

EINNARSEN, S. Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. **Aggression and violent behavior**, 5(4), 379-401, 2000.

ESPANHA, J.C.S. Assédio Moral nas relações de trabalho: meio de enriquecimento ilícito versus defesa do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. **Revista do Centro Universitário Barão de Mauá**, v.3, n.1, jul/dez. 2010.

FONSECA, R. T. M.; GOSDAL, T. C. Ministério público do trabalho e o assédio moral. In T. C. Gosdal & L.A. Soboll (Ed.). **Assédio moral interpessoal e organizacional.** São Paulo: LTr., 2008.

FREITAS, M. E.. **Assedio moral e assedio sexual: faces do poder perverso nas organizações.** **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 41, n. 2, jun. 2001 . Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid)>. Acesso em: 05 maio. 2015. \_\_\_\_\_; HELOANI, R.; BARRETO, M.. **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GIESE, V.L. **O dano moral nas relações de trabalho.**2011Disponível em: <<http://www.unibrasil.com.br/arquivos/direito/20092/vanderson-de-liz-giese.pdf>>. Acesso em: 05 maio . 2015.

GÓMEZ, M. C. P.. **Manifestaciones del acoso laboral, *mobbing* y síntomas asociados al estrés postraumático: Estudio de caso.** **Psicología desde el Caribe**, 17, 1-2, 2006.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odália. “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa.** Campinas(SP), volume 22, páginas 183-192, maio-agosto/2006. Disponível em: . Acessado em 13/05/2015, às 12:40 horas.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho.**2.ed. São Paulo: LTr., 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** São Paulo: LTr, 2003

GUIMARAES, L.A.M.; RIMOLI, A. O.. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 22, n. 2, ago. 2006. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-37722006000200008&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 04 julho. 2015.

HELOANI, J. R. Contribuições da psicologia do trabalho em casos de assédio moral. In L. A. Soboll (Ed.), **Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

HIRIGOYEN, M. F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5(2), 165-184, 1999.

MACIEL, R. H. et al . Auto relato de situações constrangedoras no trabalho e assédio moral nos bancários: uma fotografia. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. 3, dez. 2007. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822007000300016&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000300016&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 04 julho. 2015.

MELO, M.X. **O assédio moral nas relações de trabalho**. Administradores.com.br. fev. 2010. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho/38715>>. Acesso em: 06 junho. 2015.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. **Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação**. Disponível em: . Acesso em: 29 out. 2004.

ROTHER, ET. Revisão Sistemática X Revisão Narrativa. Editorial. *Acta Paul Enferm*; 20(2); 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ape/v20n2/a01v20n2.pdf>. Acesso em 14 de março de 2015.

SOBOLL, L. A. P. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

VIANNA. **Evolução do direito do trabalho no Brasil**. In: SUSSEKIND, Arnaldo (et al.). Instituições de direito do trabalho. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005. 2 vls.