

AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA TRABALHADORES, ORGANIZAÇÃO E GOVERNO

Michelle Leitão Sossela¹, Eduardo Borba Neves²

RESUMO

Esta pesquisa tem por objetivo avaliar as consequências do Assédio Moral para trabalhadores, organização e Governo. Para tanto, foi realizada uma revisão da literatura a fim de se compreender a problemática levantada. O Assédio Moral pode acarretar problemas para a saúde física e mental do trabalhador, podendo levá-lo ao afastamento de suas funções; para a organização, prejuízo com treinamento e contratação de pessoal substituto; e gastos excessivos, com a saúde do trabalhador, para os cofres públicos. Sugere-se a criação de uma lei específica que venha a evitar a produção e proliferação deste fenômeno.

Palavras-chave: Assédio Moral; Saúde do Trabalhador; Mobbing.

ABSTRACT

This survey aims to evaluate the consequences that moral harassment, mobbing, has on workers, organizations and the government. Therefore, a literature review was done in order to thoroughly understand the problems raised. Mobbing might cause physical and mental problems in workers and that can make them stop working. In terms of the organizations, they might have financial losses due to the need for hiring and training new staff. And last but not least, the government can go through excessive expenditure with health care. That's why a specific law is being suggested to stop this problem from spreading.

Key words: Moral Harassment; Workers' health; Mobbing.

1 Especialista em Pedagogia Empresarial. E-mail: michellesossela@yahoo.com.br

2 Doutor em Engenharia Biomédica.

INTRODUÇÃO

Recentes pesquisas realizadas em alguns países europeus sugerem que a violência e o Assédio Moral têm afetado uma parte significativa da força de trabalho (DI MARTINO, 2002; LEATHER, 2001; PAOLI & MERLLIÉ, 2001). O Assédio Moral no Trabalho não é um problema exclusivo de determinados países, mas um fenômeno generalizado. No entanto, os dados disponíveis, os estudos realizados e as iniciativas adotadas advêm quase que exclusivamente dos países desenvolvidos, basicamente os europeus, os quais possuem maiores recursos para investimentos em pesquisas desta natureza (SUÁREZ, 2002).

Segundo o Aurélio, Dicionário da Língua Portuguesa (2009), assédio é “cerco posto a um reduto para tomá-lo; sítio”. O tema Assédio Moral no Trabalho, também conhecido como violência moral, psicoterrorismo ou *mobbing*, tem sido recorrente nos últimos anos, aparecendo na mídia em geral, nas reivindicações de várias categorias de trabalhadores e na literatura especializada.

No Brasil, o fenômeno ganha intensidade a partir do estudo realizado por Barreto (2000) intitulado “Uma Jornada de Humilhações”. Posteriormente, com a publicação do livro “Assédio Moral – a violência perversa do cotidiano”, em 1998 na França, lançado no Brasil em 2000.

Barreto (2004) define Assédio Moral no Trabalho como toda exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva e prolongada ao longo da jornada de trabalho. É uma atitude desumana, violenta e sem ética nas relações de trabalho, que afeta a dignidade, a identidade e viola os direitos fundamentais dos indivíduos.

O Assédio Moral não é um conceito novo e acontece em outras situações, além do trabalho, se inserido no tópico mais geral dos valores morais e éticos das sociedades atuais e da violência nas relações sociais. Sennett (2005) discute a cultura do que ele denomina de “novo capitalismo”, pontuando o espaço social criado por essa cultura no seio das organizações. Enfatiza que esse espaço é constituído de individualismo, incerteza e falta de responsabilidade nas relações sociais, trazendo, portanto, os determinantes da violência moral no trabalho.

A ocorrência do Assédio Moral no Trabalho poderá causar baixa produtividade, diminuição de benefícios, maiores custos de seleção e formação de

peçoal substituto; para o Governo, acarreta gastos com a saúde do trabalhador (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2003).

Pesquisas recentes apontam que o fenômeno pode ocorrer igualmente entre trabalhadores sem cargos de chefia, quanto em supervisores, gerentes e funcionários de alto escalão e que as mulheres em cargos administrativos são significativamente mais expostas ao risco de *Mobbing* que sua contrapartida masculina (HOEL & COOPER, 2001).

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2008), é necessário que haja a conscientização da vítima e do agressor, bem como a identificação das ações e atitudes, de modo a serem adotadas posturas que resgatem o respeito e a dignidade, criando um ambiente gratificante e propício a gerar produtividade.

O presente trabalho tem como objetivo descrever as possíveis conseqüências da ocorrência de Assédio Moral no Trabalho para os trabalhadores, para as empresas e para o Governo. Como objetivos específicos foram estabelecidos: Conceituar e caracterizar o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho; Diferenciar os tipos de Assédio Moral; Identificar os determinantes do Assédio Moral; e Verificar a Legislação quanto a esta prática.

METODOLOGIA

Quanto à natureza, o presente estudo caracteriza-se por ser uma revisão literária que busca analisar estudos publicados no Brasil sobre o Assédio Moral no Trabalho. É um estudo bibliográfico que teve por método a leitura exploratória e seletiva do material de pesquisa, assim como sua revisão integrativa, síntese e análise dos resultados de diversos estudos, resultando em uma literatura atualizada e compreensível.

Segundo Lakatos e Marconi (1991), a pesquisa bibliográfica abrange todas as fontes de informação já tornadas públicas em relação ao tema abordado e tem por finalidade colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi visto, escrito ou falado sobre determinado assunto.

Para tal pesquisa, foram utilizados os sites de busca Google Acadêmico e Scielo e o site do Instituto de Estudos em Saúde Coletiva da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Os abstracts foram lidos e selecionados os textos que ofereciam

informações referentes e mais relevantes às seguintes categorias: conceito e tipos de Assédio Moral no Trabalho, determinantes desta ação e conseqüências para trabalhador, empresa e Governo.

A pesquisa da revisão foi feita por meio da busca eletrônica de artigos indexados na base de dados Scielo, inseridos em “índices de assuntos”, a partir dos descritores “Assédio Moral no Trabalho”, “Conseqüências do Assédio Moral” e “Mobbing”. As consultas incluíram o período de junho a setembro de 2009. A pesquisa no Google Acadêmico, teve como descritores os mesmos termos: “Assédio Moral no Trabalho”, “Conseqüências do Assédio Moral” e “Mobbing” e ocorreu no mesmo período.

No intuito de complementar o entendimento das conseqüências do Assédio Moral para o Governo, foram pesquisadas as questões legais por meio de consulta aos Códigos Civil, Penal, CLT e Constituição Federal Brasileira.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram encontrados no Scielo, sete artigos dos quais três foram selecionados e ainda, quatro no IESC, onde houve a seleção de todos. No Google Acadêmico, foram encontrados 4.980 artigos, destes, dez foram selecionados. Tais artigos tinham como característica demonstrar o que é o Assédio Moral de forma globalizada, sem levar em consideração determinada profissão como alvo de estudo. Serão abordados, a seguir, os conceitos e tipos de Assédio Moral, seus determinantes e conseqüências para Empregado, Empresa e Governo.

Conceito de Assédio Moral

Diversas expressões têm sido utilizadas em diferentes países para designar o fenômeno. Na França – *Harcèlement moral* (assédio moral), Itália – *Molestie Psicologiche*, - 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 – *Açoso Moral, Acoso Psicológico* ou *Psicoterrorismo*, no Brasil – *Assédio Moral, Assédio Psicológico, Mobbing*. A

diversidade de expressões obedece à variedade cultural e a ênfase que se deseja colocar sobre algum dos múltiplos aspectos que levam à violência psicológica no trabalho.

No conceito etológico, pode-se definir Mobbing como um ataque coletivo direcionado a um alvo considerado perigoso, como um predador. Geralmente, este ataque envolve vários indivíduos da mesma espécie ou de espécies diferentes que tentam confundir o intruso com muitas vocalizações e ameaças a distância, afligindo-os com sucessivos ataques (PSPB, s/d).

Os estudos etológicos sobre Mobbing têm sido realizados, principalmente, com aves. Porém, este comportamento foi observado em esquilos (OWINGS & COSS, 1977), em algumas espécies de primatas (IWAMOTO *et al.*, 1996) e sagui-de-cara-suja (BARTECKI & HEYMANN, 1987).

Apesar do comportamento de Mobbing estar relacionado principalmente às aves, na época reprodutiva, indicando sua importância na defesa de ovos e filhotes, outros benefícios deste comportamento foram sugeridos: avisar os indivíduos da presença de um predador, familiarizar os jovens e ensiná-los a identidade, o comportamento e a localização de seus possíveis inimigos e se “auto-promover” mostrando coragem, bom estado de saúde e capacidade reprodutiva (GARAVAGLIA, 2000). Estudos comparando várias populações da mesma espécie e espécies diferentes ocupando habitats semelhantes indicam que as condições ecológicas do ambiente podem afetar a existência e as características do Mobbing (GRIESSER, 2003).

Na década de 80, o conceito Mobbing foi popularizado pelo psicólogo do trabalho Heinz Leymann, alemão, considerado “pai do Mobbing” que relacionou tais ações ao estudo da conduta humana nas organizações laborais. (DUQUE *et al.*, 2003).

A princípio, quando se analisa o conceito Mobbing proposto pela etologia não se identifica semelhança alguma com o Mobbing no Trabalho, no entanto, segundo Vandekerckhove e Commers (2002), essa ação pode ser entendida como uma reação do indivíduo a uma ameaça potencial no seu ambiente de trabalho, segundo sua própria interpretação, da mesma maneira que os animais reagem à presença de um predador.

Leymann (1996) descreve esse fenômeno como um conflito cuja ação visa à manipulação da pessoa no sentido não amigável.

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. No entanto, segundo Leymann (1990), o termo *Mobbing* deve ser aplicado a adultos no contexto ocupacional, sendo uma forma de violência psicológica e o termo *Bullying*, aplicado à crianças e adolescentes, no contexto escolar, preferencialmente, uma forma de violência física.

Sendo o ambiente militar, um ambiente focado na hierarquia e na disciplina, por isso, propício a prática do Assédio Moral, a Health and Safety Authority (2001), define o Assédio Moral no Trabalho como a repetição de comportamentos inadequados, diretos ou indiretos, verbais, físicos ou de outra ordem, conduzidos por uma ou mais pessoas contra um ou outros, no local de trabalho e/ou exercício de sua função, que podem ser razoavelmente percebidos como prejudiciais aos direitos individuais de dignidade no trabalho.

A tendência geral é considerar o Assédio Moral como a ocorrência de atos repetitivos e duradouros que implicam em um desequilíbrio das relações de poder entre a(s) vítima(s) e o(s) algoz(es) e inclui um elemento de subjetividade por parte da vítima em termos de como ela percebe esses atos e seus efeitos (COYNE et al., 2004).

Leymann (2006) afirma que o *Mobbing* é um tipo de assédio que envolve relações sutis entre o assediador e o grupo ou equipe de trabalho e comportamentos sofisticados tais como o isolamento da vítima e raramente violência física.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2008), as condutas de Assédio Moral mais comuns, dentre outras, são: instruções confusas e imprecisas ao trabalhador; atribuir erros imaginários ao trabalhador; exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes; ignorar a presença do trabalhador; fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao trabalhador em público; impor horários injustificados; agressão física ou verbal, quando estão sós o assediador e a vítima; revista vexatória; ameaças; insultos.

Tipos de Assédio Moral

Diversos autores (HIRIGOYEN, 2002; BARRETO, 2003; FERREIRA, 2004; ALKIMIN, 2005) concordam com a existência de três tipos de Assédio Moral no Trabalho: o assédio descendente; o ascendente; e o horizontal.

Segundo Alkimin (2005), o Assédio Moral Descendente decorre da hierarquia e em virtude do poder diretivo do empregador, desorientado pelo abuso. Este exercício de poder vem escondido atrás de uma política que visa uma organização de trabalho produtiva e lucrativa. Dentro da hierarquia, Hirigoyen (2002) divide o Assédio Moral Descendente em três subgrupos: assédio perverso, o assediador persegue o empregado com o simples objetivo de eliminá-lo; assédio estratégico, busca o pedido de demissão por parte do empregado; assédio institucional, utiliza o assédio como instrumento de gestão.

Já o Assédio Moral Ascendente não é tão comum quanto o descendente. Ferreira (2004) afirma que essa modalidade ocorre quando um ou vários subordinados assediam seu superior hierárquico. O mesmo autor complementa sugerindo que esse tipo de assédio pode não ser muito comum, mas acontece, como: falsas acusações de assédio sexual, ou, ainda, quando todo um grupo de subordinado une-se para “boicotar” um superior indesejado.

Em relação ao Assédio Moral horizontal, Barreto (2003) coloca a idéia de que este ocorre principalmente quando dois empregados almejam a mesma promoção ou posição. E, Alkimin (2005) diz que trata-se também de Assédio Moral cometido por colega de serviço e que manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas grosseiras, gestos obscenos, menosprezo e isolamento.

Determinantes: Assediado, Assediador e Organização

Segundo Piñuel et al. (2003), o *Mobbing* no Trabalho supõe a mais grave ameaça à saúde dos trabalhadores a ser enfrentada neste século. Além de graves sequelas que podem levar a outros problemas relacionados à saúde ocupacional, o *Mobbing* tem afetado significativamente a saúde física e mental da população ativa e, também, a saúde organizacional.

Para Barreto (2007), 90% dos assediadores são superiores hierarquicamente aos assediados, mas há casos em que o Assédio é praticado pelo conjunto dos colegas e, até mesmo, por um subordinado. Quanto ao sexo, há homens e mulheres, dependendo mais do cargo que ocupam. Em mais de 10% dos casos com mulheres, o processo parte de um caso de assédio sexual.

É possível, ainda, segundo Barreto (2000), traçar o perfil dos assediadores com base nos retratos feitos pelos trabalhadores: profeta, exalta as suas qualidades e a sua missão é enxugar a máquina, demitindo indiscriminadamente, humilha com cautela e reservadamente; pitt-bull, agressivo, violento e perverso nas palavras, demitindo friamente e humilhando com prazer; tigrão, esconde a sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público; troglodita, brusco, que não admite discussão e não aceita reclamações; garganta, não conhece bem o seu trabalho, vive contando vantagens e não admite que saibam mais que ele; e, grande-irmão, primeiro protege para depois atacar.

Segundo Hirigoyen (2002), o assediado é caracterizado como uma pessoa fraca, com pouca confiança em si mesma e que desempenha suas funções de modo incorreto; tais deficiências podem torná-lo um alvo fácil ao Assédio Moral. Já os com inúmeras qualidades profissionais e pessoais, geram sentimento de ciúme e inveja, tornando-se também alvo. Outra característica seria a faixa etária: a mais atingida situa-se entre 40 e 55 anos, pois são considerados como detentores de desempenhos inferiores em relação os mais jovens.

Quanto às Organizações, Hirigoyen (2002) afirma que práticas de gestão pouco claras, ou, até maléficas, representam uma autorização para comportamentos individuais perversos.

Segundo Guedes (2003), algumas Empresas utilizam-se do Assédio Moral sendo que tal ação prejudica o seu próprio funcionamento e cita que um trabalhador submetido à violência psicológica tem rendimento inferior a 60% em termos de produtividade e eficiência em relação a outros trabalhadores e seu custo para o empregador é de 180% a mais.

Quanto às regiões, Barreto (2008) conclui que entre as empresas que contribuem para a prática do Assédio Moral, 63,8% localizam-se na região Sudeste do país.

Consequências do Assédio Moral no Trabalho

O neoliberalismo estabelece condições econômicas que podem ser caracterizadas por: precariedade de emprego, flexibilidade das relações de trabalho, ritmo acelerado da economia, interesse por reduzir custos de trabalho, existência de desemprego, manifestações da terceirização, crescimento do setor informal, entre outros fatores. Essas características foram apresentadas no IV Encontro Interamericano sobre Assédio Moral no Trabalho, em Cuba (2002), como contribuintes para a desproteção de determinadas camadas e setores populacionais aos quais poderiam se mencionar como causas certas do crescimento do Assédio Moral. Outra idéia difundida no evento foi a de que uma Empresa, voltada para o mercado, requer competitividade empresarial superior para poder sobreviver à pressão econômica focando talento, docilidade, manejo e capacidade de assumir funções sem protestar, tratando de descartar os que não se adequam a tal sistema.

Paula Ariane Freire, professora do Instituto Paulista de Estudos Jurídicos (IPEJ) explica em seu artigo para a revista “Trabalho, Educação e Saúde” que alguns acontecimentos no cenário brasileiro funcionaram como um “convite” ao Assédio Moral, principalmente a partir dos anos 90, quando começaram a ocorrer mudanças estruturais na economia nacional. A competitividade no mercado global tornou mais abrupta a vulnerabilidade do empregado, trazendo nefastas conseqüências para o mercado de trabalho.

Segundo o Jornal do Comércio de RS (2009), o portal que tem por objetivo identificar e coibir a prática de Assédio Moral no Brasil, teve um crescimento significativo no número de acessos nos últimos meses, cerca de 20% a mais na procura por informações.

Carmen Sílvia de Quadros (2009), médica do trabalho, afirma que a prática do Assédio Moral é existente em todos os ramos produtivos do país, porém, aparece de forma mais comum, nos setores de saúde, educação, comunicação e serviços; em especial, bancários

O Assédio Moral no ambiente organizacional se apresenta de forma variada, podendo ter como consequências sobre os trabalhadores desde acidentes físicos até sofrimentos psíquicos. Assediados podem apresentar desânimo, cansaço, ansiedade, estresse, tendência suicida, insegurança, vergonha e hipersensibilidade.

Para as Organizações, a Assédio pode causar baixa produtividade, diminuição de benefícios, maiores custos de seleção e formação de pessoal substituto; para o Governo, acarreta gastos com a saúde do trabalhador, segundo OIT (2000).

De acordo com a OMS (2008), as conseqüências podem ser psicopatológicas, psicossomáticas e comportamentais. Na primeira categoria estão os sintomas como irritabilidade, humor depressivo, insônia, insegurança, problemas de concentração e falta de iniciativa. Na segunda, hipertensão arterial, úlceras estomacais, enxaqueca, labirintite e torcicolos. Transtornos alimentares, consumo abusivo de álcool, tabagismo e disfunção sexual integram a terceira categoria. Paula acrescenta que a vítima é atingida em todos os aspectos de sua vida. Ele afeta a família, as amizades e até a renda, pois há queda de produtividade, risco de abandono ou perda de emprego e custos com tratamentos médicos.

Conclui-se que não é só o trabalhador que perde. Governo, sociedade e empresas também ficam no prejuízo. Isso porque o Assédio Moral pode significar gastos elevados com benefícios previdenciários, aposentadorias prematuras, pleitos judiciais, substituição de funcionários e treinamentos dos novos empregados. Outros problemas incluem: faltas recorrentes ao serviço, conflitos no ambiente de trabalho, perda de recursos humanos qualificados, desgaste na imagem da empresa e redução de clientes, conclui Paula (2008) em seu artigo.

Guedes (2003) salienta que as conseqüências econômicas ultrapassam a fronteira pessoal e atingem também o Estado, que é onerado com auxílio doença do empregado assediado. No mesmo sentido, Freire (2004) esclarece que uma vez que mais pessoas gozam de benefícios previdenciários temporários, ou mesmo permanentes, em virtude da incapacidade adquirida, sobrecarrega a Previdência Social.

A Constituição Brasileira de 1988, em seu primeiro artigo deixa clara a proteção da dignidade da pessoa humana, como princípio fundamental, sendo que são chamados de direitos e garantias fundamentais: a vida, a liberdade, a igualdade, a intimidade, a privacidade, o trabalho, a saúde, a educação, etc; tanto que Nascimento (2002) diz que são princípios gerais do direito, aplicáveis no Direito do Trabalho, os princípios fundamentais da Constituição Federal de 1988.

Embora não exista Legislação específica, a Constituição Brasileira de 1988 assegura no artigo V, o respeito à imagem e ao patrimônio moral do trabalhador,

inclusive com a indenização por danos morais. O Código Civil (2005), no artigo 932, trata da responsabilidade do empregador pelos atos dos empregados, prepostos quando agem no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião dele. O artigo 146 do Código Penal (2005) prevê detenção de três meses a um ano, ou multa para aquele que constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, a não fazer o que a Lei permite, ou fazer o que ela não manda. Os artigos 483 e 484 da CLT (2002) tratam da rescisão de contrato e pagamento de indenização, visando coibir os atos dos agressores contra os assediados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora ocorra há muito tempo, o Assédio Moral no Trabalho vem crescendo significativamente devido à forma de trabalho em prol da produção e do capitalismo, que valoriza o individualismo e despreza o trabalho coletivo.

Trata-se da exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho ou no exercício de suas funções. Caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem condutas negativas com o objetivo de hostilizar, ridicularizar, inferiorizar e culpar alguém ou um grupo diante dos demais trabalhadores.

O Assédio Moral no Trabalho pode implicar em sérias conseqüências para a saúde física e mental do trabalhador e resultar no afastamento de suas funções; a organização sofrerá o impacto causado pelo absenteísmo, baixa na produtividade e rotatividade de pessoal; e, o Governo terá gastos excessivos em seu orçamento por conta de despesas com a saúde do trabalhador. Visto que este crime cresce exacerbadamente, se faz necessária a criação de uma Legislação específica que previna esta prática e puna os criminosos.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, M. A. **Assédio Moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações** . 2000. Dissertação (Estudos Pós-graduados em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

BARRETO, M. **Reflexões sobre a violência moral no novo mundo de trabalho**. 2003. Disponível em: [HTTP://www.prefeitura.sp.gov.br/secretarias/administração/servidores/desat/doc/vio%20Eancia%20trabalho-%20Margarida%20Barreto.pdf](http://www.prefeitura.sp.gov.br/secretarias/administração/servidores/desat/doc/vio%20Eancia%20trabalho-%20Margarida%20Barreto.pdf) Acesso em: 01 jul. 2009.

BARRETO, M. **Assédio Moral: chega de humilhação**. 2008. Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.ph?article1> > Acesso em 12 ago. 2009.

BARTECKI, U. & Heymann, E.W. 1987. **Field observation of snake-mobbing in a group of saddleback tamarins, Saguinis fuscicollis nigrifrons**. Folia Primatologica, 48(3-4), 199-202.

BRASIL. **Código Civil**. São Paulo: Edições Vértice, 2005.

BRASIL. **Código Penal**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2003.

COYNE, I.; CHONG S. **Self and peer nominations of bullying: an analysis of incident rates, individual differences and perceptions of the working environment**. **European journal of work and organizational psychology**, vol. 12, n. 3, p. 209-228, 2004.

DI MARTINO, V. **Workplace violence in health sector**. Country case studies: Brazil ,Bulgaria, Lebanon, Portugal, South Africa, Thailand and an additional Australian study. Geneva: ILO/ICN/WHO/PSI Joint Programme on Workplace Violence in Health Sector, 2002. 42p. Disponível em:<<http://www.icn.ch/SynthesisReportWorkplaceViolenceHealthSector.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2009.

IV ENCONTRO INTERAMERICANO SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. 2002. Cuba. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3326>> Acesso em 07 ago. 2009.

DUQUE, M. & BAREA, M. J. B. **La espiral Del mobbing**. Papeles Del Psicólogo, 14, 55 – 61, 2003.

FERREIRA, A. B. de H. **Miniaurélio: o m inidicionário da língua portuguesa**. 7. ed. Curitiba: Ed. Positivo; 2008.

FERREIRA, H. D. B. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell; 2004.

FREIRE, P. A. **Assédio Moral e saúde mental do trabalhador.** Trabalho, Saúde e Educação, Rio de Janeiro: EPSJV, v.6, n.2, p. 367-380, 2008.

GARAVAGLIA, R. **Le houspillage ou mobbing: s'associer pour faire fuir l'ennemi.** http://www.ornithomedia.com/pratique/debuter/debut_art_31 acesso em 07 jul. 2009.

GRIESSER, M. **Nepotistic vigilance behavior in Siberian jay parents.** Behavioral Ecology, 14, 246-250, 2003.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho.** São Paulo: LTR, 2003.

HOEL, H. & COOPER, C. **Origins of bullying: theoretical frameworks for explaining workplace bullying.** Em N. Tehrani (Org.), Building a culture of respect: Managing bullying at work (pp. 45-53). London: Taylor & Francis, 2001.

HEALTH AND SAFETY AUTHORITY. 2001. **Dignity at work – the challenge of workplace bullying.** Report of the Taskforce on the Prevention of Workplace Bullying, The Stationary Office, Dublin, UK. Disponível em <<http://www.entemp.ie/publications/employment/2005/bullyingtaskforce.pdf>> Acesso 10 ago. 2009.

HIRIGOYEN, M. F. **A violência perversa do cotidiano.** Tradução: Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

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

IWAMOTO, T.; MORÉ, A.; KAWAI M. & BEKELE, A. **Anti-predator behavior of gelada babbons.** Primates, 37(4), 389-397, 1996.

JORNAL DO COMÉRCIO RS. **Assédio moral: a praga corporativa do século XXI.** Disponível em <http://jcrs.uol.com.br/site/noticia.php?codn=951> Acesso em set. 2009.

LAKATOS, E.M. & MARCONI, M. A. **Fundamentação de Metodologia Científica.** São Paulo: Atlas, 1991.

LEATHER, P. **Workplace violence: scope, definition and global context.** Em L. C. Cooper & N. Swanson (Orgs), **Violence in health sector: State of art** (pp. 3-18). Geneva: International Labour Office-ILO. De <<http://www.icn.ch/state.pdf>. Acesso em 13 jul. 2009.

LEYMANN, H. 1990. **Mobbing and psychological terror at workplaces.** Violence and Victims, 5, 119-126.

LEYMANN, H. 1996. **The Content and development of mobbing at work.** European Journal of Work and Organisational Psychology, 5(2), 165-84.

LEYMANN, H. 2006. **The Mobbing Encyclopedia.** Disponível em <<http://www.leymann.se>> Acesso em 09 jul. 2009.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio Moral no Trabalho**. 2008. Disponível em http://www.iesc.ufjf.br/assediom_oral/noticias/mte080813.htm Acesso em 12 ago. 2009.

NASCIMENTO, S. A. C. **Assédio moral no ambiente do trabalho** in Revista LTR, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

OIT – **Organização Internacional do Trabalho**. Genebra: 2000.

OMS – **Organização Mundial de Saúde**. Genebra: 2008.

OWINGS, D. & COSS, R. G. **Snake mobbing by California ground squirrels: adaptive variation and ontogeny**. Behavior, 62 (1/2), 50-69, 1977.

PAOLI, P. & MERLLIÉ, D. **Third European survey on working conditions 2000**, **Publisher:** European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2001.

PIÑUEL y ZABALA, I. & CANTERO, A. O. **La incidência Del mobbing o acoso psicológico em El trabajo em España**. Lan Harremank: Revista da Relaciones Laborales, 7 (2), 35-62, 2003.

RSPB – The Royal Society for the Protection of Birds. **Mobbing**. De <<http://www.rspb.org.uk/bird/advice/mobbing/index.asp>> acesso em set. 2009.

SENNET, R. **A corrosão do caráter, conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 10. ed. Ed. Record. São Paulo: 2005.

SUÁREZ, O. A. **La violência psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la unión europea**. Lan Har Remanak, 7, 279-296, 2002.

VANDEKERCKHOVE, W. & COMMER, R. **Downward Workplace Mobbing: a Sign of the Times?** Conference Paper presented at European Ethics Summit 2002, European Parliament, Brussels. Ago., 2002.