

# **ACOSO MORAL: MAPEO DE LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA BRASILEÑA EN EL PERIODO 2005-2014**

## **INTRODUCCIÓN**

Diversas formas de sufrimiento y violencia ocurren en el lugar de trabajo que repercuten en la salud física y mental del trabajador. Las encuestas muestran un aumento en el número de casos de enfermedad de trabajadores en los últimos años.

Las agresiones impuestas, no directamente, sino con una constancia regular, provocan sufrimiento en las víctimas, causa disminución de la autoestima y se sientan humilladas contribuyendo para esa enfermedad. Incluso sabiendo que el empleador es responsable por mantener un ambiente de trabajo saludable, adoptando medidas de prevención y combate a el acoso moral, a menudo esto no sucede (ARENAS, 2013).

A menudo, el empleado busca la justicia teniendo en vista las dificultades que la víctima de acoso moral tiene en probar la relación de causalidad entre la conducta de su acosador y enfermedades adquiridas como resultado de ese fenómeno (ARENAS, 2013).

Considerando que la justicia es el espacio que establece esos derechos y la indemnización por los daños materiales y morales para el empleado se buscó analizar el número de acciones juzgadas por el tribunal del trabajo en el período de 10 (diez) años.

Se encontró un aumento de aproximadamente 3,950%, lo que despertó la preocupación de verificar la literatura científica sobre ese fenómeno en el mismo período.

La pesquisa se realizó en periódicos nacionales como Revista de Administração de Empresas (RAE), Revista de Administração Contemporânea (RAC), Revista de Administração Pública (RAP) y Cuadernos EBAPE-FGV, la Revista de Administração Mackenzie-RAM, la Revista Organização & Sociedade y la Revista de Administração de la Universidad de São Paulo (RAUSP), PAIDÈIA - USP, la Revista de Ciências da

Administração (RCA) de la UFSC, la Revista Brasileña de Salud Ocupacional (RBSO), Brazilian Administration Review (BAR) en el período 2005-2014, vinculados a *The Scientific Eletronic Library on Line-Scielo-Brasil*.

Este artículo fue elaborado a partir de un estudio exploratorio, con el objetivo de identificar la cantidad de artículos publicados sobre acoso moral y cual el enfoque de los estudios realizados mediante la observación de que eran estudios teóricos o empíricos. Está dividido en cuatro partes, y además de esta introducción, el marco teórico sobre acoso moral, procedimientos metodológicos, análisis de datos y resultados, y por último, las consideraciones finales.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 CONTEXTUALIZANDO ACOSO MORAL**

Los trabajadores en el contexto económico y organizacional actual se quedan mucho más dependientes de factores no sólo tecnológicos, sino también de políticas de gestión, como la subcontratación, contratos frágiles e inseguros. Esos factores pueden llevar al trabajador a confundir situaciones de conflicto con acoso moral. Por lo tanto, es importante distinguir entre acoso moral y conflicto.

El acoso moral no se puede confundir con agresiones puntuales, que no se repiten ni se extienden a través del tiempo, limitándose a un caso aislado. Por ejemplo, si en un día determinado, el jefe se irrita, al evaluar el trabajo, un proyecto o un informe y hace críticas para mejorarlo, o cuando un empleado es transferido a otra sucursal, siendo que cuando fue admitido esa posibilidad era estipulado en el contrato (ARENAS, 2013).

No se puede confundir la violencia puntual derivada de grosería, nerviosismo o de mal humor, a la que todos están sujetos en la vida cotidiana, ya sea doméstica o en el trabajo con la violencia insidiosa y destructiva que se repite en el tiempo y que tiene como objetivo

destruir al otro psíquicamente. No se puede olvidar la cuestión de la intención, cuando se trata de agresión psicológica. La intencionalidad objetiva la exclusión de la víctima que agrava el impacto de la agresión (HIRIGOYEN, 2005). La intencionalidad tiene busca la exclusión de la víctima, forzándola a desistir del empleo o cambiar de sector, o con objetivo de dominarla, hacerla callar, someterla (ARENAS, 2013).

Según Hirigoyen (2005) cuando se habla de la intencionalidad, es importante agregar que hay conciencia y la voluntad de hacer el mal o el inconsciente de no querer hacer el mal, pero la voluntad es más fuerte que el propio. En ese mismo sentido, Soboll (2008) señala que la práctica de acoso está impregnada de intencionalidad en el sentido de querer dañar, destruir, anular o excluir uno o unos pocos albos elegidos, siempre dirigidos a la misma persona o personas. Heloani (2004) añade que no hay duda de que se trata de un proceso donde el agresor busca anular lo que es considerado una amenaza.

Einarsen *et al.* (2005, 2010) cuando se refiere a las acciones negativas, recuerda la necesidad de estar presentes las características como direccionalidad, la respetabilidad, duración, frecuencia, regularidad y intencionalidad. Muchas situaciones se confunden con acoso moral, pero en realidad no pasan de conflictos entre los trabajadores. En el caso de acoso deben estar presentes estas características y la percepción subjetiva de la víctima en relación a repetidos actos hostiles, humillantes e intimidatorios, donde ella sea el foco (EINARSEN, 2005). También es común que la víctima no es consciente de la maldad que es objeto.

Freitas, Heloani y Barreto (2008) entienden acoso moral como una conducta abusiva e intencional, repetida y frecuente, que ocurre en el ambiente de trabajo y tiene como objetivo reducir, humillar, acosar, avergonzar, desacreditar y destruir psíquicamente a un individuo o un grupo, degradando sus condiciones de trabajo, acertando su dignidad y colocando en peligro su integridad personal y profesional.

Acoso en el mundo del trabajo implica una comunicación hostil y sin ética dirigida sistemáticamente a una o más personas, que es empujada para una posición de impotencia e indefensa (LEYMANN, 1996a, 1996b; EINARSEN, 2000).

Soboll (2008) afirma que el acoso normalmente envuelve individualidad, es decir, el albo de las agresiones es una persona específica, sino dos o más personas de un mismo grupo, también pueden ser albo de agresión, ya que el proceso de persecución es direccionado y personal.

Los comportamientos hostiles deben ocurrir varias veces durante un período prolongado de tiempo. No hay consenso entre los autores con respecto a la duración del fenómeno. Leymann (1996a) detectó como superior a 12 meses, Einarsen *et al.* (2003) con un promedio de 18 meses Hirigoyen (2005) un poco más de 40 meses y Barreto (2006) del 3 a 36 meses. Hoy en día se puede considerar un tiempo más corto, en vista de los daños causados en la salud del trabajador.

La frecuencia de al menos una vez a la semana durante un largo período de tiempo, con una duración de al menos seis meses (LEYMANN, 1996a; EINARSEN, 2005), resulta en considerable sufrimiento mental, social y psicosomático. Puede ocurrir varias veces durante la jornada, con diferentes tácticas con el fin de obligar a la víctima a dejar el trabajo o pedir la transferencia del sector, o someterse sin queja (FREITAS, HELOANI, BARRETO, 2008). La práctica repetida continua e insistente es lo que caracteriza el acoso moral.

El conflicto en las organizaciones puede ser beneficioso, siempre y cuando sea verbalizado, y expuestos los puntos de vista. El conflicto es una fuente de renovación y reorganización de la energía, reúne a las personas, modifica las alianzas, a favor de objetivos comunes. Sin embargo puede ser perjudicial si no se resuelve con claridad, ya que crea hostilidades se forman grupos rivales, y cada uno trata de mantenerse en el control de la situación, dañando el medio ambiente de trabajo y podrá transformarse en asedio moral (ARENAS, 2013).

Por lo tanto, un acto aislado o la primera hostilidad no pueden considerarse acoso moral. Lo que distingue el asedio moral de otras formas de violencia en el trabajo es el tiempo de duración y el claro objetivo de destruir a la persona elegida como blanco de esas agresiones.

## 2.2 TIPOS DE ACOSO MORAL

Los diferentes tipos de acoso que pueden ocurrir dentro de las organizaciones y afectan al medio ambiente de trabajo se colocan a continuación.

El acoso vertical descendiente o también llamado de vertical, que proviene de un superior jerárquico tiene graves consecuencias en la salud de la víctima, que se siente aislada y tiene más dificultades para encontrar la solución al problema (LEYMANN, 1996a; EINARSEN, 2005; HIRIGOYEN 2005, 2009; Barreto, 2006).

El acoso horizontal que se produce entre los empleados del mismo nivel jerárquico, compañeros de trabajo de la misma área de trabajo, y es más común cuando dos empleados que compiten por el mismo trabajo o un ascenso. Puede ser causado por los celos, la envidia, la falta de afinidad, los prejuicios (LEYMANN, 1996a; EINARSEN, 2005; HIRIGOYEN, 2005, 2009; BARRETO, 2006).

El Acoso mixto involucra a personas de diferentes jerarquías en relación a aquel que es el blanco de las agresiones, como por ejemplo, el proceso de acoso desencadenado por colegas y superiores jerárquicos hacia el trabajador portador del Virus de Inmunodeficiencia Humana (HIV) (SOBOLL y GOSDAL, 2009 ).

El acoso ascendiente ocurre cuando uno o más subordinados invierten contra el jefe y no se toma en consideración. Sin embargo, puede ser del mismo modo destructivo. Las víctimas en este caso no saben a dónde acudir para defenderse (LEYMANN, 1996a; EINARSEN, 2005; HIRIGOYEN, 2005, 2009; BARRETO, 2006).

Otras formas de configurar el acoso ascendiente y en el caso de los subordinados que tienen una preferencia por el ex jefe, y terminan, empleando la violencia psicológica de forma sutil el nuevo jefe, socavando sus acciones al punto de sentirse incapaz de ejercer su potencial gerencial sobre sus comandados, y terminan dejando el cargo o en el caso de la discriminación cuando los subordinados tienen una mujer u homosexual o con determinada creencia religiosa (VIZZACCARO-AMARAL, 2010).

Trindade (2011) afirma que el acoso también puede ser practicado por terceros, aunque este tipo no se reconoce. Consiste en el agente ser fuera del lugar de trabajo, tales como en la hipótesis del cliente o usuario del servicio público sea el acosador.

Al igual que el acoso practicado por terceros, este acoso no es considerado propiamente un tipo especial de acoso moral sino un tipo diferenciado de los medios, debido a que el agente utiliza recursos más modernos. El acoso practicado por teléfono o por Internet consiste en la difusión de datos o informaciones de carácter racista, por ejemplo, en el mundo de la interactividad puede constituir una modalidad capaz de generar un daño incalculable, intimidar y denigrar la dignidad psíquica de la víctima (o de las víctimas) y con gran potencial de daño en el ambiente de trabajo y en el convivio social (TRINDADE, 2011).

### **3. PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS**

Este estudio tiene como ámbito el análisis de artículos sobre el acoso moral, un fenómeno que afecta a las relaciones laborales en Brasil. Se dividió en tres fases, la primera consistió en la elección de los periódicos nacionales que se utilizarían en el levantamiento propuesto, definiendo la investigación en un plazo de diez (10) años, de 2005 a 2014.

Utilizamos el término "acoso moral", como un filtro de búsqueda en las bases de datos electrónica *Scientific Electronic Libray Online* (SciELO), observando los artículos publicados en revistas científicas destinadas para el estudio de la Administración en el período de 2005 a 2014.

Los periódicos Qualis multidisciplinar seleccionados tienen estratos A1, A2, B1 y B2:

Concepto CAPES	Revista	Editada	Periodicidad
A1	PAIDÉIA	USP	cuadrimestral
A2	Revista de Administração de Empresas (RAE) Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP) Revista de Administração Pública (RAP) Revista de Administração Contemporânea (RAC) Brazilian Administration Review (BAR)	FGV USP FGV ANPAD ANPAD	bimestral trimestral bimestral bimestral trimestral
B1	Revista de Ciências da Administração (RCA) Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO) Cadernos EBAPE Revista de Administração Mackenzie-RAM	UFSC FUNDACENTRO FGV Mackenzie	cuadrimestral bianaual trimestral trimestral
B2	Revista Organização & Sociedade	EAUFBA	trimestral

**Cuadro 1. Revistas seleccionadas para investigación**

Fuente: Obtenido por los autores basado en la investigación

En la segunda fase se seleccionaron los artículos científicos en Portugués, Inglés o Español, en los periódicos seleccionados. En la búsqueda, se eligieron los artículos de presentar la palabra clave "acoso moral" y contenían relación directa con el contenido que es el foco de este estudio en concreto, siendo desechados los artículos que no abordaban directamente la cuestión. Los artículos científicos que contenían el tema se leyeron y se clasificaron como empíricos y teóricos además de observar el foco de la investigación.

En la tercera fase fue realizado un levantamiento sólo de las acciones que fueron juzgadas por los Tribunales Regionales del Trabajo (TRT de) en Brasil. Recordemos que Brasil tiene 24 Tribunales Regionales del Trabajo, y siendo que solamente 3 TRT's abarcan dos Estados en la jurisdicción, que es el caso del TRT de la 8ª Región que abarca los estados de Amapá y Pará; TRT 10ª Región que comprende los estados de Tocantins y el Distrito Federal, el TRT de la Región 11ª, que abarca los estados de Amazonas y Roraima, y el TRT 14ª Región que incluye los estados de Acre y Rondonia. Los demás Estados cada uno tiene un TRT, excepto São Paulo que tiene dos TRT's uno para São Paulo y otro para Campinas.

#### 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Durante la investigación se analizaron 3.886 artículos publicados en las revistas Paidéia, SAR, RAUSP, RAP, BAR, RAC, RCA, RBSO, EBAPE, RAM y O & S y sólo 24 de los artículos trataban sobre acoso moral, conforme Cuadro 2.

Al término de la búsqueda por palabra clave, los hallazgos tuvieron sus títulos analizados y luego su resumen leído. Si el título indicaba que el artículo era acerca de acoso moral, la lectura del artículo se realizaba para verificar cuál era el foco de la investigación.

Las revistas RAP, BAR, RCA no publicaron sobre el tema durante el período estudiado. La Revista Brasileña de Salud Ocupacional (multidisciplinaria) fue la que más publicó sobre el tema en el período.

Años	PAIDÉIA-USP		RAE		RAUSP		RAP	
	Artículos totales	Acoso Moral	Artículos totales	Acoso Moral	Artículos totales	Acoso Moral	Artículos totales	Acoso Moral
2005	34	-	20	-	28	-	46	-
2006	35	-	35	-	36	-	40	-
2007	31	-	34	1	42	-	39	-
2008	39	-	31	-	28	-	40	-
2009	41	-	32	-	26	-	49	-
2010	39	-	27	-	28	-	46	-
2011	41	-	40	-	28	-	66	-
2012	35	-	41	-	48	-	68	-
2013	37	-	36	-	57	1	65	-
2014	36	1	48	-	49	-	66	-
<b>TOTAL</b>	<b>368</b>	<b>1</b>	<b>344</b>	<b>1</b>	<b>370</b>	<b>1</b>	<b>525</b>	<b>-</b>

**Cuadro 2: Cantidad de artículos publicados en el período de 2005-2014.**

Fuente: Obtenido por los autores basado en la investigación..

Años	BAR		RAC		RCA		RBSO	
	Artículos totales	Acoso Moral	Artículos totales	Acoso Moral	Artículos totales	Acoso Moral	Artículos totales	Acoso Moral
2005	10	-	47	-	16	-	13	-
2006	10	-	39	-	16	-	18	1
2007	15	-	52	-	24	-	16	-
2008	20	-	44	-	27	-	11	1



2009	22	-	40	-	30	-	11	-
2010	24	-	55	-	29	-	8	1
2011	23	-	48	-	30	-	13	3
2012	30	-	40	1	30	-	11	5
2013	24	-	36	-	44	-	10	-
2014	24	-	42	1	45	-	18	1
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>-</b>	<b>443</b>	<b>2</b>	<b>291</b>	<b>-</b>	<b>129</b>	<b>12</b>

**Cuadro 2: Cantidad de artículos publicados en el período de 2005-2014**

Fuente: Obtenido por los autores basado en la investigación

Años	EBAPE-FGV		RAM		Organização & Sociedade	
	Artículos totales	Acoso Moral	Artículos totales	Acoso Moral	Artículos totales	Acoso Moral
2005	52	-	21	-	30	1
2006	37	-	27	-	39	-
2007	52	-	29	-	45	-
2008	45	-	57	1	45	-
2009	44	-	41	-	32	1
2010	44	-	40	-	34	-
2011	56	-	43	-	32	1
2012	41	-	49	-	32	-
2013	41	2	48	-	34	-
2014	44	1	47	-	33	-
<b>TOTAL</b>	<b>456</b>	<b>3</b>	<b>402</b>	<b>1</b>	<b>356</b>	<b>3</b>

**Cuadro 2: Cantidad de artículos publicados en el período de 2005-2014**

Fuente: Obtenido por los autores basado en la investigación

En los 24 artículos analizados había una diversidad de asuntos acerca del acoso moral. Los artículos tratan de acoso moral vivido por mujeres que ocupan cargos en ambientes típicamente masculinos, por estudiantes universitarios que trabajan, estudiante-profesor desde el punto de vista de los profesores víctimas, operadores de telemarketing, profesionales de salud, profesionales que trabajan en la Empresa Junior, profesionales que trabajan en fábrica de zapatos en las víctimas de LER / DORT, sobre la lucha contra el fenómeno, sobre el desempeño del Centro de Referencia del Trabajo (CEREST) sobre gestión de competencia como una forma de asedio moral, tres sobre bancarios, cuatro sobre homosexuales (masculinos y femeninos) y cinco teóricos y bibliográficos.

En el levantamiento realizado en el Cuadro 3 se observa un número cada vez mayor de acciones juzgadas en los 24 TRT's de Brasil:

TRT	ESTADOS	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	total
1ª	Rio de Janeiro	-	-	1	-	-	36	57	30	77	59	260
2ª	São Paulo	2	8	15	35	52	91	98	115	153	155	724
3ª	Minas Gerais	7	52	76	11	140	219	220	212	222	226	1385
4ª	Rio Grande do Sul	13	31	73	128	231	130	254	230	310	317	1717
5ª	Bahia	-	1	-	-	32	75	23	61	135	153	480
6ª	Pernambuco	2	-	-	-	9	44	59	73	48	63	298
7ª	Ceará	-	-	1	9	9	15	20	42	36	61	193
8ª	Amapá/Pará	-	-	-	-	-	-	-	-	47	59	106
9ª	Paraná	5	3	16	26	51	52	67	46	29	41	336
10ª	Distrito Federal/ Tocantins	5	1	21	77	83	100	170	134	122	143	856
11ª	Amazonas/Roraima	-	-	-	-	7	50	58	42	57	45	259
12ª	Santa Catarina	4	14	29	51	89	122	103	138	148	133	831
13ª	Paraíba	-	-	-	-	10	42	70	61	93	109	385
14ª	Acre/Rondônia	-	-	-	17	20	1	5	13	35	23	114
15ª	Campinas	5	2	9	21	24	26	33	52	86	58	316
16ª	Maranhão	-	-	-	-	-	4	10	21	22	27	84
17ª	Espírito Santo	2	15	9	18	25	49	65	55	62	65	365
18ª	Goiás	-	2	-	-	7	33	47	44	41	62	236
19ª	Alagoas	-	-	-	6	19	21	22	26	29	36	159
20ª	Sergipe	-	-	-	40	29	31	10	29	35	16	190
21ª	Rio Grande do Norte	4	6	6	16	16	36	41	28	60	56	269
22ª	Piauí	-	-	-	7	10	17	4	21	16	19	94
23ª	Mato Grosso	-	9	29	61	84	86	68	110	106	24	577
24ª	Mato Grosso do Sul	-	-	-	-	-	-	41	43	24	35	143
<b>TOTAL</b>		<b>49</b>	<b>144</b>	<b>285</b>	<b>523</b>	<b>947</b>	<b>1280</b>	<b>1545</b>	<b>1626</b>	<b>1993</b>	<b>1985</b>	<b>10377</b>

**Cuadro 3: Número de sentencias juzgadas en los 34 TRT's de Brasil**

Fuente: Obtenido por los autores basado en la investigación

En la tercera fase de la investigación se preocupó en verificar la jurisprudencia brasileña en relación al acoso moral, juzgados por los Tribunales Regionales del Trabajo, que abarca 24 Regiones. No se buscó pesquisar el suceso o el fracaso de los litigios y sí,

verificar el número de juzgados en el período 2005 a 2014 y se constató un número creciente de acciones juzgadas, si comparamos el año 2005 con el año de 2014 3,950%, en esos diez años. Se observa que tercera y cuarta región del TRT tuvieron un aumento significativo de acciones, en comparación con la mayoría de los estados más populosos.

El aumento significativo de las acciones juzgadas pueden indicar que hay un aumento de este fenómeno dentro de las organizaciones, o que las víctimas están más informadas y buscan en los tribunales para garantizar sus derechos y la indemnización por daños morales y materiales.

## **5. CONSIDERACIONES FINALES**

El objetivo de este estudio fue identificar la cantidad y el enfoque de artículos sobre el acoso moral. Lo que observamos es que hay una producción científica poco significativa sobre el fenómeno, que se contrapone a la creciente cantidad de acciones que ingresan y son juzgadas por los Tribunales Regionales del Trabajo en Brasil.

Los datos muestran que ese fenómeno ha aumentado o las víctimas están recurriendo más a la justicia. Este fenómeno es visto como un problema que evoluciona y se expande en varios sectores de la sociedad, dañando el medio ambiente de trabajo mediante la intimidación y la coacción moral, erosionando las relaciones laborales, que afectando a individuos de todas las clases sociales, llegando a tornarse un problema de salud pública.

Por lo tanto, existe la necesidad de investigación sobre ese fenómeno, con el objetivo de cohibirlo.

Otro hecho importante que se puede inferir de los datos recogidos que poco se ha investigado y publicado sobre el fenómeno en revistas multidisciplinarias con clasificación A1, A2, B1 y B2. La Revista Brasileña de Salud Ocupacional tuvo un número importante de publicaciones en relación con las otras revistas pesquisadas.

La delimitación de la pesquisa en las revistas mencionadas anteriormente limitan la pesquisa. A partir de este trabajo, el estudio puede realizarse en otras revistas brasileñas, además de tesis y disertaciones, así como en revistas internacionales.

## REFERENCIAS

- ARENAS, Marlene V. dos S. **Assédio moral e saúde no trabalho do servidor público do Judiciário: implicações psicossociais**. 2013, 341f. Tese (Doutorado em Administração) \_ Programa de Pós-Graduação em Administração. Escola de Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.
- BARRETO, Margarida. **Violência, Saúde e Trabalho-uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.
- EINARSEN, Ståle. Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. **Aggression and violent behavior**, vol. 5, n. 4. p. 379-401, 2000.
- EINARSEN, Ståle; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter. COOPER, Cary L. The concept of bullying at work: the European tradition, (2003). In EINARSEN, Ståle; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter. COOPER, Cary L. (Eds) **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: international perspectives in research and practice**. London: Taylor & Francis.
- EINARSEN, Ståle; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter. COOPER, Cary L. Workplace Bullying: individual pathology or organizational culture? In BOWIE, Vaughan; FISCHER, Bonnie S.; COOPER, Cary L. (Eds) **Workplace Violence: issues, trends, strategies**. Devon: Willian Publishing, 2005.
- EINARSEN, Ståle; HOEL, Helge; ZAPF, Dieter. COOPER, Cary L.. **Dealing with bullying at work: the Norwegian lesson**. Disponível em: <<http://www.worktrauma.org/research/research03.htm>>. Acesso em: 29 mai 2010.
- FREITAS, M. E., HELOANI, R., BARRETO, M. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008, Coleção Debates em Administração.
- HELOANI, Roberto. **Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho**. Revista de Administração Eletrônica, São Paulo, v. 3, n. 1, Art. 10, jan./jun. 2004
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa do cotidiano**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand do Brasil, 2009.
- LEYMANN, Heinz. **The definition of mobbing at workplaces**. 1996(a). Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>>. Acesso em 01 out 2011.
- LEYMANN, H. GUSTAFSSON, A. Mobbing at work and the development of posttraumatic stresses disorder. **European journal of work and organizational psychology**, vol. 15, n. 2, p. 251-275, 1996(b).
- MORAES, Sandro. **Assédio Moral: Relação de Tirania no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Scortecci Editora, 2008.
- SOBOLL, Lis A. P.. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.
- SOBOLL, Lis A. P., GOSDAL, Thereza C. **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2009.
- SOUZA, Jorge D. **As Chefias Avassaladoras: a face oculta da tirania e do assédio moral nas empresas e o que fazer para acabar com essa prática devastadora**. Osasco, São Paulo: Novo Século Editora, 2009.

TRINDADE, Jorge. **Manual de Psicologia Jurídica para operadores do direito**. 5ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011

VIZZACCARO-AMARAL, Carlos E.; VIZZACCARO-AMARAL, André L.; VIZZACCARO-AMARAL, Sérgio A.. Agravos à saúde física e mental do trabalhador: o assédio moral indireto e os desafios para o trabalhador no Século XXI. **Revista Eletrônica da RET - Rede Estudos do Trabalho**, 2010, ano IV, nº 7.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. E-book, 2008. Disponível em: <<http://www.mobbingportal.com/zapfd.html>>. Acesso em: 05 mai 2010.