

ASSÉDIO

NO JORNALISMO:

ajude a combater



Sindijor PR

SINDICATO DOS JORNALISTAS
PROFISSIONAIS DO PARANÁ

ASSÉDIO

NO JORNALISMO:

ajude a combater

sumário

Apresentação.....	5
Assédio Moral e Sexual: Conceitos.....	6
Quem é o Assediador.....	7
Assédio no Jornalismo.....	9
Você está sendo assediado?.....	11
Efeitos sobre a saúde do jornalista	13
Se você é vítima, denuncie	14
Medidas e Ações para combater o assédio.....	15
Você não está sozinho	17
Referências bibliográficas	18

ASSÉDIO

NO JORNALISMO:

ajude a combater

SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS DO ESTADO DO PARANÁ

Rua José Loureiro, 211 - Centro
CEP 80.010-140 Curitiba - PR
Telefax: (41) 3224- 9296

Este material foi adaptado da cartilha
“Assédio moral: chega! Vamos
combater juntos”, cedido gentilmente
pelo Sindicato dos Servidores do
Poder Judiciário do Estado do Paraná
(SINDIJUS/PR).

REDAÇÃO

Guilherme Carvalho e Pedro Carrano

REVISÃO

Célio Martins

DIAGRAMAÇÃO, ILUSTRAÇÃO E ARTE FINAL

Ctrl S Comunicação
ctrlscomunicacao.com.br
(Antonio Dias, Fabiano Vianna e
Simon Taylor)

FICHA CATALOGRÁFICA

SINDIJORPR. Assédio no
jornalismo: ajude a combater.
Curitiba: SindijorPR, 2014.

www.sindijorpr.org.br

gestão “JUNTO SOMOS MAIS FORTES” 2012-2015

DIRETOR PRESIDENTE

Guilherme Carvalho

DIRETOR EXECUTIVO

Gustavo Henrique Vidal

DIRETORIA FINANCEIRA

Maigue Gueths

DIRETORIA DE DEFESA CORPORATIVA

Célio Martins

DIRETORIA DE FISCALIZAÇÃO DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL

Ivonaldo Alexandre

DIRETORIA DE FORMAÇÃO

Pedro Carrano

DIRETORIA DE SAÚDE E PREVIDÊNCIA

Wilson Soler

DIRETORIA DE IMAGEM

Pedro Alexandre Serápio

DIRETORIA DE AÇÃO PARA A CIDADANIA

Ismael de Freitas

DIRETORIA DE CULTURA

Mauren Lucrecia

DIRETORIA ADMINISTRATIVA DE ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO

Ana Cecília Souza

DIRETORIA ADMINISTRATIVA DE INTERIOR

Júlio Carignano

DIRETORIA ADMINISTRATIVO INSTITUCIONAL

Fernando César Oliveira

DIRETORIA ADMINISTRATIVA DE ESPORTE, LAZER E EVENTOS

Filipi Oliveira



APRESENTAÇÃO

A palavra assédio vem do latim “assediu”, que remete aos tempos do Império Romano quando se realizavam operações militares em frente ou ao redor de uma praça de guerra para intimidar o inimigo. O termo associa-se à ideia de impertinência, importunação, insistência junto de alguém, para conseguir alguma coisa.

Existem vários tipos de assédio: moral, sexual, processual e psicológico. Destes, os dois primeiros são os que mais assustam os jornalistas. Principalmente porque se percebe o aumento de denúncias da categoria. Em muitos casos, o jornalista não encara a prática como assédio ou ignora com medo de perder o emprego ou sofrer algum tipo de represália.

Para informar melhor e orientar a categoria, o SindijorPR traz importantes informações que podem ajudar quem é vítima.

A cartilha busca encorajar o jornalista a reconhecer, se prevenir e denunciar o assediador, que, em geral, se acha em posto superior, e aproveita desse poder, expondo e humilhando os subordinados. Chega de silêncio, negação e impunidade.

Leia esta publicação e veja se você ou colega está sofrendo algum tipo de assédio. Em caso afirmativo, não ignore. Procure o sindicato. Seu caso será analisado pela diretoria e pela assessoria jurídica do sindicato. Juntos somos mais fortes!

Guilherme Carvalho
Presidente do SindijorPR



ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: CONCEITOS

|| *O que mais me impressiona nos fracos é que eles precisam humilhar os outros para se sentirem fortes* ||

Mahatma Gandhi

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

É todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando dano ao ambiente do trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade emocional e física do assediado. Essa prática, que vem crescendo em todos os ambientes de trabalho no mundo, é resultado, na maioria das vezes, da chamada violência das organizações. Pequenas agressões repetidas tornam-se destrutivas, causando ver-

gonha e constrangimento. Colegas deixam de se envolver, por medo ou dúvida, aumentando o isolamento. O sentimento de culpa e impotência também contribui para o silêncio. São comuns os pedidos de transferência e até demissão, para fugir do sofrimento.

Os atos agressivos e hostis, contínuos e repetitivos, que caracterizam o Assédio Moral, são uma forma de violência, a psicológica, e causam uma vivência de humilhação e constrangimento que afeta a dignidade humana.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual é uma forma de assédio mais constrangedora e mais violenta, porque sugere ou busca de fato favores sexuais de um trabalhador (geralmente as vítimas são mulheres) usando alguma forma de chantagem.

A situação mais comum é o chefe ou o patrão ameaçar de punição ou até de demissão se o favor sexual for negado. Pode acontecer de a pessoa ser apalpada em partes íntimas, ou mesmo agarrada à força e até ser consumado o ato sexual ou algum tipo de carícia.

Nesses casos o assédio se torna um crime. O mais grave é o estupro, se a vítima for mulher, ou atentado violento ao pudor, se a vítima for homem. O agressor deve ser processado criminalmente pela vítima.

Pode ser por chantagem, um tipo criminal previsto pela Lei nº 10.224/2001, ou intimidação, quando se busca restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.



QUEM É O ASSEDIADOR

Na maioria dos casos, encontra-se em posição de mando, mas pode ocorrer horizontalmente, quando colegas que se considerem em “situação privilegiada”, apoiem a prática, a incetivem ou até mesmo a exercitem diretamente.

Em geral, o assediador é agressivo, mas pode ser **sutil**, usando **desprezo e ironia**. Gosta de mostrar que manda e tem poder, faz questionamentos constrangedores, diante de testemunhas, simulando a culpa da vítima. Age demonstrando que pode causar prejuízos com anotação no boletim de frequência e ficha funcional, nas avaliações semestrais negativas, sindicâncias ou processos administrativos, mantendo o trabalhador em constante tensão. Pode promover **perseguição e “patrulhamento”** de cada passo do fun-

cionário. **Impõe ao coletivo a sua “autoridade”**, a fim de aumentar a produtividade, forçando a exclusão da vítima.

Para **culpabilizá-la e acuá-la**, usa de diversas estratégias, **isolando-a** do grupo, **impedindo-a** de se expressar sem explicar porque, **responsabilizando-a** publicamente por falhas. Faz comentários desmerecedores sobre suas fraquezas, vida social e **familiar, buscando fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar** o trabalhador, diante de seus colegas e chefes superiores.

Sentimentos de ódio, no agressor, são agravados pela perversidade do poder que **manipula**, e pelo prazer que essa manipulação lhe causa, o que não ocorre em pessoas comuns. Psicologicamente, o agressor é **vaidoso e autocentrado**.

Em todo assédio, há manipulação para se adquirir poder ou prazeres sexuais



PERSONALIDADE DO ASSEDIADOR

- Tem fantasias de sucesso e poder ilimitados, e pensa que, por ser superior hierarquicamente, tudo lhe é devido;
- Acredita ser “especial” e singular e tem excessiva necessidade de ser admirado;
- Teme perder o cargo de chefia ou sua gratificação;
- Faz uso de influências na cúpula diretiva da empresa, instituição, entidade ou órgão público, através de conhecidos ou parentes;
- Explora o outro nas relações interpessoais;
- Não possui empatia, ou seja, é incapaz de entender o outro, ou de se colocar em seu lugar, não reconhecendo ou não aceitando capacidades e deficiências;
- Por vezes inveja o outro, e tem atitudes e comportamentos arrogantes;
- Discrimina e julga pessoas por sua idade, condição social, sexo, raça ou posição social.





ASSÉDIO NO JORNALISMO



Várias formas de assédio ocorrem no meio jornalístico. Isso se dá, em grande parte, porque faltam limites objetivos, leis, regras claras e orientações éticas aos ocupantes de cargos de chefia. Infelizmente, é difícil caracterizar o assédio, e as vítimas têm que enfrentar processos judiciais cansativos e expositivos. Aliado a isso, as organizações não costumam punir os infratores e não promovem uma política de recursos humanos, voltada para a prevenção.



● ● ● ASSÉDIO NO JORNALISMO: AJUDE A COMBATER

O assédio se manifesta através de várias condutas, ou de apenas uma, mas, de maneira repetida, altera negativa e profundamente o estado de espírito do jornalista.

Embora mais frequentemente o assediado seja o funcionário em relação de subordinação com o superior hierárquico, o desequilíbrio de forças pode ser **formal**, quando relacionado à posição hierárquica na organização, ou **in-**

formal, quando fatores como conhecimento, experiência, rede de amizades, alianças no ambiente de trabalho ou dependência emocional, entram em jogo.

Alguns autores privilegiam as formas de ascendência, descendência e horizontalidade, que hoje, com os novos estudos, se mostram menos relevantes que a distinção entre assédio **interpessoal** e assédio **organizacional**.

Ninguém pode fazer com que você se sinta inferior sem o seu consentimento

Eleanor Roosevelt

- O **Interpessoal** tem um alvo específico, envolve personalidade, armadilhas, e tem foco na destruição do outro.
- O **Organizacional** tem por foco a **produtividade e o controle do coletivo**. Se expressa de variadas formas: pressão para cumprimento de metas e determinações; distribuição indiscriminada de gratificações e chefias de serviço, que se tornam um instrumento de manipulação de poder; concessão de cargos com base em favoritismo e parentesco, viabilizando o controle do poder na forma de castas; maus tratos nas relações de atendimento ao público, recíprocas, porque não há treinamento para esse serviço, nem se investe em projetos de melhoria das relações humanas; ocorre por **estratégias de gestão**, tem **alvo determinável** (o agredido se encontra, invariavelmente, na base da estrutura), em geral é **coletivo**, praticado por parte da empresa, do chefe, do grupo. Às vezes o assédio da organização é encarado como responsabilidade do cargo e a falta de estrutura e de jornalistas é um estímulo à sua ocorrência. Há trabalhadores que abrem mão da vida pessoal, social e familiar em favor do trabalho, doando suas noites e fins de semana.
- O assédio moral, tanto o **interpessoal** quanto o **organizacional**, pode se manifestar, a partir da posição hierárquica daquele que agride e de quem é agredido, de maneira **descendente** (de cima para baixo - o ato hostil parte de um Chefe, Editor, Diretor, Coordenador, Proprietário - 75% dos casos), **ascendente** (de baixo para cima - o assédio desencadeado por jornalistas contra a chefia - casos raros), **horizontal** (entre colegas de mesma posição hierárquica - ex: assédio desenvolvido por colegas em relação ao jornalista que tenha um menor grau de escolaridade) e **mista** (pessoas de várias hierarquias agem contra um mesmo alvo - ex: em relação ao jornalista portador de HIV ou que tenha revelado sua homossexualidade).



VOCÊ ESTÁ SENDO ASSEDIADO?

Se alguém lhe submete a **situações vexatórias**, o **agrider verbalmente**, exige **missões impossíveis**, o **ignora** ostensivamente, **alfineta** sua autoestima com trabalhos inexpressivos, lhe dirige palavras de **baixo calão ou constrangedoras**, você pode estar sendo vítima de assédio.

Tudo que foge às regras sociais ou práticas definidas no contrato de trabalho, por parte de quem está acima na hierarquia, e que tornam insustentável a permanência do jornalista no local de trabalho, pode configurar assédio.

O assédio moral é caracterizado pela **repetição de atitudes**, enquanto que para comprovar o

assédio sexual basta um **ato libidinoso**. Muitas vezes podem estar associados.

Um dos principais motivos do assédio é o fato de o chefe desejar a submissão do funcionário. Para isso, usa de palavras e gestos de desdém, gritos e grosserias, reduz seu valor ou o humilha perante os colegas e público, faz diferenciações de direitos, deveres e carga de trabalho entre a equipe, gerando tensão constante, medo ou ódio frustrado em sua(s) vítima(s). Em linhas gerais, quando um trabalhador é submetido a um tratamento pior do que o oferecido aos outros, ou quando é posto de lado e discriminado, pode estar sofrendo o assédio moral.



VEJA SE VOCÊ SE ENQUADRA EM UM DESSES CASOS:

- 1 Sofre preconceito ou discriminação sobre sexo, etnia, doentes, acidentados, gestantes, deficiência física, problemas familiares, pela idade, por ser estudante (estagiários) ou terceirizado?
- 2 A organização recusa seus atestados, laudos Médicos ou Comunicação de Acidente?
- 3 Sofre desmoralização e menosprezo por meio de críticas persistentes?
- 4 Seus esforços são subestimados e sua função é desviada ou retirada sem motivo?
- 5 Seu superior age pela desestabilização emocional e profissional, retirando a motivação e sua autoconfiança?
- 6 Disseminam-se calúnias e inverdades sobre você?
- 7 Seu superior lhe ridiculariza e chama a atenção diante de estranhos, causando lhe constrangimento e humilhações públicas?
- 8 É vítima de autoritarismo, abuso de poder e intolerância por meio de insultos e grosserias de superiores, pessoalmente, ou por telefone, e-mails ou bilhetes?
- 9 Impõe-se regras absurdas, como proibir conversar com o colega ao lado, fazer anotações a lápis ou caneta, de colocar a bolsa sobre a mesa, atender telefone?
- 10 Há ameaça a trabalhadores sindicalizados ou impedimento de sua participação sindical?
- 11 Seu superior designa tarefas com prazos impossíveis de cumprir ou impõe jornadas extras, sob ameaça de punição e avaliações negativas imotivadas?
- 12 Há negação ou dificuldade de acesso a materiais e informações básicas ao cumprimento do trabalho, sem motivo?
- 13 Você é impedido de realizar o descanso intrajornada, de tirar férias, licenças ou outros direitos dados a todos?
- 14 Seu superior usa palavras ou gestos de conotação sexual que sugiram algum tipo de relação com ameaças e sem o seu consentimento?
- 15 Há convites insistentes para encontros ou para a prática de sexo, sob ameaças de algum tipo de punição em caso de recusa?
- 16 Seu superior passa a mão propositalmente em partes do corpo sem o seu consentimento, como nádegas, pernas, peito ou genitais.





EFEITOS SOBRE A SAÚDE DO JORNALISTA

O assédio não é novidade no jornalismo, apesar da denominação ser recente. Hoje se pode dimensionar os prejuízos que traz à saúde dos trabalhadores e à qualidade do jornalismo. Estatísticas de Departamentos de Recursos Humano, Gestão Pessoal, Administrativo e Centro Médico demonstram claramente que jornalistas estão adoecendo, com consequências sérias à sua **saúde física e psicológica**. Dentre os **efeitos** estão:

- Alteração constante de humor/Ansiedade/Depressão
- Alteração da capacidade de concentração e memória
- Crises de choro/Desânimo/Melancolia
- Dificuldade nos relacionamentos
- Disfunção do estado de alerta/Pensamentos repetitivos
- Diminuição da libido ou perda da vontade sexual
- Falta de apetite/Gastrite
- Falta de ar/Palpitação
- Ideia de Suicídio
- Intolerância com tudo/Isolamento
- Insônia ou sonolência excessiva
- Revolta e fracasso/Sede de vingança
- Sentimentos de culpa/Sensação negativa do futuro
- Sentimento de Vazio/Uso abusivo de substâncias de álcool e drogas legais e ilegais.
- Transtornos do pânico
- Agravamento de doenças pré-existentes
- Alteração da pressão arterial
- Aumento ou diminuição do peso corporal/Diabete
- Dores generalizadas
- Enxaqueca
- Tremores/Tonturas

Buscar o fortalecimento das relações humanas, contrariando a lógica do individualismo, resgatar a solidariedade dentro da equipe, reconhecer e debater francamente as ações hostis, são formas de neutralizar o assédio no local de trabalho.



SE VOCÉ É VÍTIMA, DENUNCIE!

O assédio pode ser combatido por meio da inibição dos assediadores. As ações podem ser administrativa ou judiciais, mas um julgamento só se estabelece a partir de provas concretas. Por isso é preciso que se conheça bem seus direitos. Denúncia e confronto são necessários para acabar com as agressões, ter a paz de espírito e autoestima resgatada.

DAS PROVAS

Acumular as provas, estar atento e denunciar as retaliações posteriores, a denúncia. A vítima deve buscar aconselhamento, pois assim conseguirá se fortalecer e começará a repelir as agressões, bem como descobrirá que provas são úteis: **comprovantes de trocas de correspondências, e-mails, bilhetes, portarias, ordens escritas, despachos, testemunhas**, a manutenção de **um diário com datas, horários, frases**, permitem uma posterior narrativa dos fatos, na ordem cronológica, demonstrando a evolução do assédio. O registro de eventuais testemunhas para que não restem dúvidas, e até mesmo **gravações de diálogos entre vítima e agressor**. Após a colheita de provas, o caso deve ser analisado com a vítima, para se verificar que medidas serão tomadas.



A prevenção não elimina a vontade das pessoas perversas de fazerem o mal, mas pode limitá-las.



MEDIDAS E AÇÕES PARA COMBATER O ASSÉDIO



As leis existentes não agem sobre a causa dos problemas, mas sobre seus efeitos. Indenização por danos morais, motivada pelo prejuízo comprovadamente sofrido, advertência, censura, suspensão, demissão ou destituição de cargo do assediador pelo descumprimento de regras administrativas ou constitucionais, são punições possíveis.

As condutas que caracterizam o assédio podem ser tipificadas como atos de improbidade administrativa, atos contrários a diversos princípios jurídicos, e como infrações administrativas, e, eventualmente como crime previsto no Código Penal.

NO PARANÁ

O Sindijor tem buscado nas últimas campanhas salariais incluir uma cláusula nova sobre assédio moral e sexual para punir os responsáveis. No entanto, as empresas não têm demonstrado interesse na aprovação deste item. Nos casos em que há relatos e provas, os jornalistas são encaminhados à assessoria jurídica do Sindicato para que sejam orientados sobre o que pode ser feito. Em algumas situações é possível o ingresso de ação judicial.



Confira a proposta do Sindijor de cláusula para ser incluída na Convenção Coletiva de Trabalho:

ASSÉDIO E CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

As empresas devem adotar os seguintes princípios, visando à prevenção de conflitos no ambiente de trabalho e assédio:

- a) Valorização de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe;
- b) Conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável; e
- c) Promoção de valores éticos e legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas e os jornalistas estabelecem o cumprimento das seguintes condições visando prevenir e combater os conflitos no ambiente de trabalho e assédio:

- a) Declaração explícita de condenação a qualquer ato de assédio;
- b) Disponibilização, pela empresa, de canal específico para encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento, pelos seus empregados;
- c) Avaliação anual do programa, através de reuniões entre a representação sindical dos jornalistas e representação das empresas; e
- d) Dar ampla divulgação para todos os empregados das normas previstas nesta cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os sindicatos profissionais disponibilizarão canal específico, aos jornalistas, para o encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O encaminhamento e a solução das questões suscitadas observarão os seguintes procedimentos:

- a) Apresentação de denúncias, reclamações e pedidos de

esclarecimento, devidamente fundamentados, por parte do empregado, à empresa ou ao sindicato;

- a.1) Na hipótese da questão ser formulada junto à entidade sindical, esta se incumbirá de apresentá-la à empresa, por escrito, no prazo de dez dias úteis;
- b) A apuração dos fatos deverá ser concluída em até 60 dias corridos a partir da apresentação da questão à empresa. Nesse período não poderá haver qualquer divulgação do fato denunciado, nem pelo sindicato, nem empresa;
- c) Os nomes dos empregados, denunciante e denunciado, serão preservados pela empresa e pelo sindicato;
- d) A denúncia formulada pelo empregado diretamente à empresa será divulgada após a devida apuração;
- d.1) A denúncia formulada pelo empregado por intermédio da entidade sindical será apurada pela empresa, que prestará os esclarecimentos ao sindicato;
- e) A empresa apurará a denúncia formulada anonimamente, pelo empregado, ainda que não possa respondê-la; e
- f) O sindicato não encaminhará à empresa denúncia recebida anonimamente.
- f.1) A denúncia encaminhada pelo sindicato poderá preservar o nome do denunciante.

PARÁGRAFO QUARTO: Compete ao sindicato profissional signatário decidir sobre o encaminhamento, ou não, da denúncia a ele formulada.

Como a violência reaparece a cada época sob novas formas, é necessário retomar permanentemente a luta contra ela

Stephen Zweig



VOCÊ NÃO ESTÁ SOZINHO!

O assédio tem que ser combatido de forma coletiva e solidária. O SindijorPr é a sua maior arma nessa luta. A intermediação dos casos, frente ao Tribunal de Justiça, pode levar ao fim do silêncio, da negação dos fatos e da responsabilização. As administrações, ao exigirem o aumento da produtividade de seus trabalhadores, por pressão de chefias mal preparadas, acabam criando uma contradição: jornalistas doentes,

desmotivados, desentendimentos, má qualidade do trabalho, são consequências, que se agravam dia a dia, com as novas demandas.

A mudança de atitude no ambiente de trabalho, nas relações interpessoais, depende de diálogo, o qual pretendemos que se abra a partir do lançamento desta campanha, de forma clara e corajosa, para acabarmos com o assédio no jornalismo.



O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO

- Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam os fatos, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário.
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que sofrem humilhações do(a) agressor(a)
- Evitar conversa, sem testemunhas, com o(a) agressor(a).
- Procurar seu sindicato e relatar o acontecido.
- Buscar apoio de familiares, amigos e colegas. Instituições e órgãos que devem ser procurados:
 - Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Paraná
 - Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego
 - Conselhos Municipais dos Direitos da Mulher
 - Conselhos Estaduais dos Direitos da Mulher
 - Comissão de Direitos Humanos
 - Conselho Regional de Medicina
 - Ministério Público
 - Justiça do Trabalho
 - 0800 285 0101



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Adriane Reis. **O Assédio Moral Organizacional**. Editora LTR São Paulo – 2012.

Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira, **Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações** – SP. EDUC 2003.

DANTAS, Marinalva Cardoso. O que é assédio sexual? in: **Repórter Brasil**. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2008/07/o-que-e-assedio-sexual/>>

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. Da Saúde Mental para e pelo trabalho. in **Revista Ltr** n.67-06-670, junho de 2003.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (org's). **Assédio Moral, Interpessoal e Organizacional: Um Enfoque interdisciplinar** - Editora LTR São Paulo - 2009

SINDJUS, Sindicato dos Trabalhadores da Justiça do Rio Grande do Sul – Cartilha com 16 páginas - ano 2011 - “Assédio Moral – Tirania e Humilhação no Trabalho – Não seja vítima.

SINECOFI, Sindicato dos Empregados no Comércio de Foz do Iguaçu – Cartilha com 30 páginas - ano 2006 - “Assédio Moral – Tirania e Humilhação no Trabalho – Não seja vítima.

VADE MECUM SARAIVA. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Cespedes. São Paulo: Saraiva, 2010.

VENERI, Tadeu, Deputado estadual - Cartilha com 40 páginas – ano 2006 - “Assédio Moral”.

VENERI, Tadeu, Deputado estadual - Cartilha com 79 páginas – ano 2008 - “Assédio Moral”.

ASSÉDIO

NO JORNALISMO:
ajude a combater



Sindijor PR

SINDICATO DOS JORNALISTAS
PROFISSIONAIS DO PARANÁ