

ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DO TRABALHO: UM DEBATE EMERGENTE

Mobbing at work: an emerging debate

Semadar Alice de Oliveira

Resumo: O objetivo deste estudo é analisar o assédio moral no contexto do trabalho, por meio de pesquisa exploratória bibliográfica. A coleta de dados se deu em teses, dissertações publicadas no Banco de Teses e Dissertação, artigos científicos disponíveis nas Plataformas Scielo, Portal de periódicos da Capes e Jurisprudências. Para tanto, busca-se conceituar assédio moral, bem como apresentar os casos estudados nas diversas áreas do conhecimento e os casos julgados pelos Tribunais Superiores do Trabalho a fim de compreender melhor esse fenômeno.

Palavras-chave: Assédio moral. Direito do trabalho. Sociedade.

Abstract: The objective of this study is to analyze moral harassment in the work context, through exploratory bibliographical research. The data collection was done in theses, dissertations published in the Bank of Theses and Dissertation, scientific articles available in Plataforma Scielo and Portal of journals of Capes and jurisprudence. In order to do so, it seeks to conceptualize moral harassment, as well as to present the cases studied in the various areas of knowledge and the cases judged by the Superior Labor Courts in order to better understand this phenomenon.

Key words: Mobbing at work. Labor law. Society.

Semadar Alice de Oliveira

Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário (Faculdade Estácio de Sá), Graduada em Direito pela Faculdade Novo Milênio, Consultora e Assessora Jurídica.

E-mail: semadar.oliveira@gmail.com

INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho tem sido objeto de crescente discussão em nível mundial, e atinge diversas camadas de indivíduos, quais sejam os trabalhadores, empregadores e também a comunidade científica. Estudos desse tema, a exemplo de Battistelli e Amazarray (2011), constataam que são notáveis as pesquisas desse fenômeno nos diversos setores empresariais, desde a Saúde a áreas como Psicologia e Medicina do Trabalho, em face dos danos físicos e psíquicos originados por esse tipo de violência.

O objetivo deste estudo é analisar o assédio moral no contexto do trabalho, por meio de pesquisa exploratória bibliográfica. A coleta de dados se deu em teses, dissertações publicadas no Banco de Teses e Dissertação, artigos científicos disponíveis nas Plataformas Scielo, Portal de periódicos da Capes e jurisprudências.

De acordo com Antonio Carlos Gil, “as pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores” (2008, p. 35). De todos os tipos de pesquisa, estas são as que apresentam menor rigidez no planejamento, pois requer levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso.

56

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Aspectos conceituais de assédio moral

Assédio segundo Houaiss (2015), pode ser definido como uma operação militar, ou mesmo conjunto de sinais ao redor ou em frente a um local determinado, estabelecendo um cerco com a finalidade de exercer o domínio, insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constante em relação a alguém. Já assédio sexual, é definido como abordagem com intenções sexuais, insistência importuna de alguém em posição privilegiada, que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de um(a) subalterno(a) (HOUAISS, 2015).

Para Margarida Maria Silveira Barreto (2000), o assédio moral consiste em uma questão da violência moral no ambiente de trabalho e assim o define como sendo a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego.

Segundo Bobroffe Martins, o assédio moral se caracteriza

pela degradação deliberada das condições de trabalho, visto que, quando surte efeito, é capaz de instaurar um pacto de tolerância e silêncio coletivos quanto à gradativa desestabilização e fragilização da vítima. Esta paulatinamente perde sua autoestima, duvida de si mesma e sente-se mentirosa à medida que se vê desacreditada pelos outros (2013, p. 251).

O assédio moral é algo extremamente prejudicial à saúde do trabalhador e, como consequência, à saúde da sociedade também, pois se alastra e, torna-se necessário o seu combate por meio da Justiça. As testemunhas são essencialmente necessárias para que o assédio seja configurado. Assim, a sociedade exerce diretamente um papel crucial para garantir a eficácia jurídica (Darcanchy, 2007).

Postula Hirigoyen (2012, p. 144) que

por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

O assédio no âmbito do trabalho contemporâneo, Seligmann-Silva (2011, p. 503) infere que o assédio moral só se configura quando a dignidade de alguém é atacada de modo repetitivo, sistemático e deliberado durante o período prolongado, geralmente de vários meses. Liderada, explícita ou veladamente, por quem a perpetra, a prática desmoralizante recebe adesões dos demais e se propaga de modo a isolar cada vez mais a pessoa visada. O objetivo é excluir, desqualificar profissionalmente e desestabilizar emocionalmente alguém que, por motivos os mais diversos, tenha se tornado indesejável para o(a) perpetrador(a) do assédio.

Para Penteado et al. (2011), o assédio moral é um tema muito discutido atualmente e que se caracteriza como as humilhações, ofensas, maus tratos, abuso de poder, falta de reconhecimento, podem passar despercebidos por muitos, mas são característicos em ambientes organizacionais onde o trabalhador é pressionado a melhorar sua produtividade e mostrar-se competente a cada dia, trabalhando mais e mais pela organização que o emprega. Essa organização, por sua vez, está inserida em uma sociedade na qual estão cada vez mais presentes o individualismo, a busca pela sobrevivência e crescimento em um cenário de grandes transformações econômicas, políticas, culturais, entre outras.

2.2 Assédio moral à luz do direito

A legislação brasileira é ausente, ou seja, o assédio moral é tratado de forma incompleta pelo legislador. As convenções coletivas são instru-

mentos eficazes para estabelecer o conceito, as infrações e sanções, além das medidas destinadas a fim de evitar essa prática. Alguns dos comportamentos de assédio moral estão enquadrados no Artigo 483 e alíneas da CLT, e são capazes de autorizar a rescisão indireta, além de ensejar indenização por dano moral e/ou material.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965).

Porém, a rescisão indireta não é viável na atual sociedade competitiva e com desemprego em massa, pois, de certo modo, favorece o assediador, quando concretiza o seu desejo de se livrar da vítima, seja através da rescisão de contrato ou quando a mesma opta por se transferir.

3 O ASSÉDIO MORAL/SEXUAL NO CONTEXTO DO TRABALHO

As psicólogas Sara Maria de Melo Elgennenie Cristiane Vercesi (2009) reiteram, em seu estudo sobre um bancário do sexo masculino, que participou do processo de privatização do banco em que trabalhava, sofreu assédio moral vertical descendente, buscou ajuda no sindicato da categoria e, diagnosticado com depressão, foi afastado de seu trabalho, que “o assédio moral não é um fenômeno recente, mas sua ocorrência e divulgação crescente têm levado a uma preocupação em estudá-lo, na medida em que as práticas de gestão são vivenciadas em um clima de rivalidade, competição, concorrência e individualismo (2009, p. 68). Postulam ainda estas autoras que em suas diversas ocorrências,

o assédio é vertical descendente (assim, a hierarquia é um elemento inibidor da ação comunicativa), mas a degradação das relações de trabalho atua associada à alta competitividade nas organizações, implicando, entre outras consequências, competição entre os trabalhadores, individualismo e medo de ser o próximo excluído. Isso faz com que o número de casos de assédio horizontal ou entre pares esteja aumentando consideravelmente (2009, p. 68).

No contexto organizacional, nos diz Maria Ester de Freitas (2001, p. 10) que “a violência e o assédio nascem do encontro entre a inveja do poder e a perversidade [...] no mundo do trabalho, nas universidades e nas instituições em geral, as práticas de assédio são muito mais estereotipadas que na esfera privada e são também onde elas têm sido mais denunciadas por suas vítimas”

Estudo de caso desenvolvido por Jacoby et al. (2009), por meio de análise e abordagem qualitativa no intuito de buscar um maior aprofundamento na análise das experiências das vítimas de assédio, revelou que “a experiência vivenciada como vítima de assédio moral trouxe consequências graves para a vida dos participantes, tanto emocionais como físicas” (p. 620).

Estudo realizado, em 2013, por Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schindwein, por meio de estudo de caráter qualitativo em que a proposta era desenvolver encontros em grupo fundamentado na proposta de Barros (1997) fundamentando-se nos relatos de trabalhadoras com histórias de humilhação, constrangimento e sentimentos nutridos de ressentimento vivenciados no trabalho mostrou que as habilidades, a criatividade e a dedicação ao trabalho foram sendo obstruídas pelas situações desqualificantes da submissão à chefia e da falta de autonomia, situações que levaram a uma maior exposição aos riscos de adoecimento no trabalho.

Silva e Raichelis (2015) realizaram estudo para analisar a prática do assédio moral com trabalhadores(as) assistentes sociais e constataram as situações vexatórias e humilhantes a que são submetidos os(as) profissionais. Tais situações segundo os autores são repetitivas e prolongadas no decurso da jornada de trabalho e provoca tanto danos morais e sofrimento, quanto desgaste mental e adoecimento daqueles profissionais.

Em seu estudo intitulado *O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito*, Battistelli e Kolleran (2011) analisaram a concepção de operadores do Direito sobre assédio moral no trabalho, bem como sua análise no âmbito jurídico e o papel do Direito e da Psicologia em relação ao assédio, por meio de entrevistas semiestruturadas com seis operadores do Direito. Os dados permitiram aos estudiosos constatarem uma tendência, entre os sujeitos da pesquisa, em perceberem o contexto organizacional do fenômeno. O temor dos entrevistados em denunciar esse tipo de evento foi outro elemento apontado. Os participantes confirmaram ser muito complicado avaliar e comprovar o assédio no âmbito da diversas instâncias jurídicas. Em relação ao papel do Direito, os entrevistados afirmaram que as instâncias legais consistiam em espaços de garantia de direitos e reparação de danos.

Estudo de natureza qualitativa realizado por Oliveira et al. (2005) em dois serviços públicos de atendimento às mulheres vítimas da violência sexual, por meio de entrevistas com 42 mulheres, sendo 13 que buscaram os serviços e 29 profissionais que trabalhavam nas equipes. A avaliação teve por referência as categorias: acolhimento, acesso, resolutividade e responsabilidade sanitária. Os dados permitiram aos autores constatarem que houve acolhimento em ambos os serviços, dificuldade de acesso por falta de informação da existência desses serviços, resolutividade de qualidade com equipe multiprofissional e que responsabilidade ela existe nesses serviços especializados, mas é deficiente nos pronto-socorros e unidades básicas de saúde. Constaram também que muitas mulheres desconhecem os direitos que lhes garantem serviço especializado e que há deficiência na referência e contrarreferência.

Vanessa Rissi et al. (2016) estudaram o assédio com psicólogos nas organizações, por meio de estudo de abordagem qualitativa e delineamento exploratório com entrevistados recrutados por conveniência, cujos dados foram processados por análise de conteúdo. Os resultados permitiram a constatação de que os psicólogos realizam intervenções psicológicas preventivas, mas pontuais e isoladas, bem como intervenções reativas, caracterizadas por demissão, manutenção de distanciamento físico entre os envolvidos no caso de assédio e acompanhamento do comportamento do agressor, após conversa inicial. Constataram também que os psicólogos compreendem adequadamente o assédio moral enquanto fenômeno que humilha e é perpetuado por gestores, caracterizando abuso de poder hierárquico. As conclusões desses autores reiteram que

diante da possibilidade ou ocorrência do assédio, também são apresentadas alternativas de intervenção: demissão, distanciamento dos envolvidos e orientação ao agressor. De qualquer modo, já se sabe, conforme apontam Glina e Soboll (2012) que intervenções isoladas e esporádicas não se mostram efetivas, visto que a abordagem deve levar em consideração as variáveis psicossociais, de clima e cultura da organização (2016, p. 339).

Estudo realizado por Aguiar (2015) sobre o assédio moral, de acordo com os relatos dos trabalhadores constantes em ações trabalhistas, corrobora com o pensamento de que este fenômeno consiste em um “mecanismo de coação utilizado pelas empresas para impor o ritmo do trabalho no atual contexto produtivo e pode ser considerado como uma estratégia da precarização das relações de trabalho cujo método de gestão é configurado pela prática permanente de atos de violência psicológica e moral” (p. 164). O estudo abrangeu as denúncias sobre assédio nas ações trabalhistas por trabalhadores postulantes de indenização por danos morais, sob apreciação da Justiça do Trabalho do Estado da Bahia, entre 2001 e 2010, período em que o número de ações evoluiu de 1 para 989 processos. Foram examinados 3.249 processos trabalhistas, a partir

dos quais se construiu um banco de dados com informações quantitativas e qualitativas. O autor constatou que o assédio moral não é fruto das relações interpessoais e sim o resultado das atuais estratégias capitalistas de gestão e organização do trabalho.

Tomé Cindy Margarita Oliveira realizou, em 2015, um estudo com o objetivo de identificar situações de assédio moral no âmbito laboral, por meio de questionário de Atos Negativos validado por Salvador (2004). O autor reuniu uma amostra constituída por 222 colaboradores que atuam em uma organização de cariz social e industrial no distrito de Aveiro (PT). Concluiu que mais de 20% dos respondentes assumem-se como vítima desse fenômeno, sendo notórias as suas repercussões comportamentais ao nível individual, social e laboral.

Para maior compreensão do tema abordado, faz-se necessário apresentar consoante pacífica jurisprudência dos pretórios trabalhistas:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL E MORAL. ÔNUS DA PROVA. O dano moral trabalhista atinge fundamentalmente bens incorpóreos, como a imagem, a honra, a privacidade, a intimidade, a autoestima. Daí resulta a desnecessidade de a vítima provar a efetiva existência da lesão em si na instrução do processo, bastando a presteza em comprovar a existência do fato lesivo ao patrimônio moral. A prova do ato ilícito (fato gerador do dano moral), no entanto, há que ser convincente e é ônus do reclamante, a teor dos artigos 818 da CLT e 333, I do CPC. (TRT18, RO - 0010059-44.2015.5.18.0083, Rel. SILENE APARECIDA COELHO RIBEIRO, 4ª TURMA, 28/08/2015)
(TRT-18 - RO: 00100594420155180083 GO 0010059-44.2015.5.18.0083, Relator: SILENE APARECIDA COELHO RIBEIRO, Data de Julgamento: 28/08/2015, 4ª TURMA)

BANCO - ASSÉDIO MORAL - COBRANÇA ABUSIVA DE METAS - O assédio moral configura-se quando o empregado é exposto, pelo empregador ou preposto deste, a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada de trabalho, que provocam no empregado sentimento de humilhação, menosprezo e desvalorização. Para o direito à reparação devem coexistir a ilicitude (ato omissivo ou comissivo), o dano e o nexos causal entre ambos, e a prova da conduta dolosa ou culposa do agente. É certo que a comprovação de tais elementos incumbe ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito, nos expressos termos dos artigos 818 da CLT c/c 333, I, do CPC. O professor José Alberto Couto Maciel, ressaltando a situação de subordinação em que o empregado se encontra no liame que o une ao empregador, assevera que “o trabalhador, como qualquer outra pessoa, pode sofrer danos morais em decorrência de seu emprego, e, acredito até, que de forma mais contundente do que as demais pessoas, uma vez que seu trabalho é exercido mediante subordinação dele ao empregador como característica essencial da relação de emprego. Ora, o empregado, subordinado juridicamente ao empregador, tem mais possibilidade do que qualquer outro de ser moralmente atingido, em razão própria hierarquia interna em que se submete à sua direção, a qual o vê, na maioria das vezes, como alguém submisso às suas ordens, de forma arbitrária. (“O Trabalhador e o dano moral”, Síntese Trabalhista, maio/95 p.8). E

que há cobrança de metas no setor bancário não é novidade. No caso, a prova oral produzida revelou que o banco reclamado incorreu em atos abusivos, configurando o alegado assédio moral.

(TRT-3 - RO: 02132201400703008 0002132-15.2014.5.03.0007, Relator: Paulo Roberto de Castro, Sétima Turma, Data de Publicação: 14/08/2015)

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. O assédio moral, no âmbito da relação de emprego, é entendido como a conduta do empregador ou de seus prepostos ou superiores hierárquicos caracterizada por ameaças, manipulações ou ironias, em nítido abuso do poder diretivo, objetivando expor o empregado a situações vexatórias e humilhantes, ferindo-lhe a dignidade humana e a integridade física ou psíquica, degradando, ainda, o seu ambiente de trabalho. A existência do dano é fato constitutivo do direito do reclamante, consoante pacífica jurisprudência dos pretórios trabalhistas, e não prescinde de prova robusta por parte de quem o alega, nos moldes dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC. Inexistindo provas hábeis à comprovação do assédio moral, deve ser confirmada a sentença que julgou improcedente o pleito correspondente.

(TRT-3 - RO: 01488201206603000 0001488-60.2012.5.03.0066, Relator: Convocado Edmar Souza Salgado, Terceira Turma, Data de Publicação: 26/08/2013,23/08/2013. DEJT. Página 88. Boletim: Não.)

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. O assédio moral se caracteriza pela exposição da vítima a situações incômodas, humilhantes e constrangedoras. Alguns aspectos são essenciais: a) a regularidade dos ataques, que se prolongam no tempo; b) a determinação de desestabilizar emocionalmente a vítima, visando, por vezes, afastá-la do trabalho. Comprovada a conduta ilícita atribuída à reclamada, é devida a pretensão indenizatória. Recurso não provido, no particular.

(TRT-24 00260568820145240001, Relator: RICARDO GERALDO MONTEIRO ZANDONA, 2ª TURMA, Data de Publicação: 20/06/2016)

ASSÉDIO MORAL. Comprovados os fatos abusivos que configuram assédio moral, resta caracterizados o ato ilícito e a responsabilidade civil do empregador, nos termos dos artigos 186 e 187 do Código Civil.

(TRT-4 - RO: 00002263220155040102, Data de Julgamento: 07/07/2016, 7a. Turma).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assédio moral é um acontecimento do ordenamento jurídico que surgiu com a evolução da sociedade e, conseqüentemente, com o intenso aumento sociológico nas relações de trabalho. E se intensifica cada vez mais em decorrência do atual mercado competitivo e do desemprego em massa.

Com o grande número de comportamentos capazes de originar o assédio moral, podemos afirmar que não existe nenhuma empresa e que nenhum de seus trabalhadores estão livres do risco de sofrer ou cometer esta prática reprovável. Para conter essa violência psíquica, deve-se deixar claro, na legislação, para todos os trabalhadores de uma empresa ou órgão público, independentemente de hierarquia, que todas as ações têm como

alcance as normas de respeito e de comportamento ético, com relação a todas as outras pessoas que ali também trabalham, cuja sua integridade é um bem jurídico que se impõe tutelar.

O ideal é que sejam consolidadas normas coletivas ou editada legislação específica produzindo a nulidade da dispensa, do pedido de demissão, da punição disciplinar ou da transferência formulados nessa situação, sem prejuízo da indenização de dano moral ou material. Portanto, é decisiva a elaboração de uma norma no âmbito federal inserida na CLT combatendo o assédio moral.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **O assédio moral e a precarização das relações de trabalho**. Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Ciências Sociais. Salvador, 2015, 300 f. Disponível em: <<http://www.ppgcs.ufba.br/site/db/trabalhos/2062016124424.pdf>> Acesso em: 11 maio 2017.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ – Editora da PUC-SP, 2000.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BATTISTELLI, B. M., AMAZARRAY, M. R.; Koller, S. H. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito” físicos e psíquicos causados por esse tipo de violência. **Psicologia & Sociedade**; 23 (1): 35-45, 2011.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Rev. bioét.** (Impr.). 2013; 21 (2): 251-8.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** – CLT. 1943.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 4. Recurso Ordinário. - RO: 00002263220155040102, Relator: GONZALEZ, Carmen. DJ: 07/07/2016. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/430696684/recurso-ordinario-ro-2263220155040102/inteiro-teor-430696692?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 15 jun. 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT-24. Recurso Ordinário n 00260568820145240001, Relator: ZANDONA, Ricardo Geraldo Monteiro. 2ª TURMA, DJ: 20/06/2016. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/381417702/260568820145240001/inteiro-teor-381417716?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 15 jun. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário TRT-3 - RO: 01488201206603000 0001488-60.2012.5.03.0066, Relator: SALGADO, Edmar Souza Salgado. Dj: 26/08/2013,23/08/2013. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124106500/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1488201206603000-0001488-6020125030066/inteiro-teor-124106510?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 15 jun. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário RO n

00100594420155180083 GO 0010059-44.2015.5.18.0083. 4ª Turma. Relator: RIBEIRO, Silene Aparecida Coelho. DJ: 28/08/2015. Disponível em: <<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/225661518/recursosordinarabalhis-ta-ro-100594420155180083-go-0010059-4420155180083?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 15 jun. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário n: 02132201400703008 0002132-15.2014.5.03.0007, Relator: CASTRO, Paulo Roberto de. DJ: 06/08/2015. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br;justica.trabalho;regiao.3:tribunal.regional.trabalho;turma.7:acordao:2015-08-06;0002132-15.2014.5.03.0007>>. Acesso em: 15 jun. 2016.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Assédio moral no meio ambiente do trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 913, 2 jan. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7765>>. Acesso em: 15 jun. 2016.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **ERA**, v. 41, n. 2 • Abr./Jun. 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. SP: Atlas, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

64 JACOBY, Alessandra Rodrigues et al. Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. **Rev. Mal-Estar Subj.**, Fortaleza, v. 9, n. 2, p. 619-645, jun. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482009000200011&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 12 maio 2017.

OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de et al. Atendimento às mulheres vítimas de violência sexual: um estudo qualitativo. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 376-382, jun. 2005. Disponível em <http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102005000300007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 15 jun. 2016.

OLIVEIRA, Tomé Cindy Margarita. **Identificação de situações de assédio moral em contexto laboral: estudo exploratório**. Dissertação de Mestrado. Leiria 2015, 65 f.

PENTEADO, Ana C. Mantovani et al. Liderança e Assédio Moral: a administração perversa do sentido do trabalho. **Psicol. Am. Lat.**, México, n. 21, p. 71-82, 2011. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2011000100006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 15 jun. 2016.

RISSI, Vanessa et al. **Intervenções psicológicas diante do assédio moral no trabalho**. Temas psicol., Ribeirão Preto, v. 24, n. 1, p. 339-352, mar. 2016. p. 340-349 Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2016000100018&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 15 jun. 2016.

SCHLINDWEIN, V. L. D. C. Histórias de vida marcadas por humilhação, assédio moral e adoecimento no trabalho. **Psicologia & Sociedade**, 25(2), 430-439. (2013).

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA Ociana Donato da; RAICHELIS Raquel. **O assédio moral nas relações de trabalho do(a) assistente social**: uma questão emergente. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 123, p. 582-603, jul./set. 2015. <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0582.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2016.

VERCESI, Cristiane. Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 68-85, jun. 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572009000100005&lng=pt&nrm=i-so>. Acesso em: 15 jun. 2016.