

ASSÉDIO MORAL, A VIOLENCIA EMOCIONAL SILENCIOSA

Silvana Lemes de Souza ¹

RESUMO

O presente artigo apresenta uma breve retrospectiva histórica sobre o surgimento e os primeiros estudos sobre assédio moral no ambiente de trabalho bem como a forma em que a legislação se ocupa do tema tanto no Brasil como em outros países. Embora o assunto tenha surgido com força na década de 90, as pesquisas e as primeiras descobertas haviam sido feitas da década de 60. De acordo com as pesquisas bibliográficas sobre o tema constata-se o quanto o assunto é debatido e o quanto sua problemática influencia no adoecimento do trabalhador, posto que o número de trabalhadores que se afastam do trabalho por motivos de saúde decorrentes do assédio moral sofrido é bem expressivo, evidenciando, portanto, o assédio moral enquanto violência silenciosa e nociva no campo jurídico, psicológico e social.

Palavras-chave: Abuso Emocional, Assédio Moral, Trabalho, Violência.

INTRODUÇÃO

O termo assédio, geralmente é associado a assédio sexual, entretanto ele é bem mais amplo do que se imagina, principalmente quando a sua prática ultrapassa o âmbito sexual e atinge a saúde física e mental do trabalhador, nesse sentido o assédio passa a ser denominado Assédio Moral.

No atual cenário contemporâneo brasileiro, o fenômeno assédio moral se tornou além de uma fonte inesgotável de discussões acadêmicas e jurídicas, tornou-se uma grande preocupação social, tendo em vista que sua prática afeta a integridade moral do trabalhador e consequentemente sua saúde física e mental.

O assédio moral enquanto violência silenciosa, é capaz de imprimir na vítima sua desvalorização profissional, podendo até mesmo leva-la ao isolamento, má fama profissional, problemas de saúde tanto físico como mental e em casos extremos o suicídio.

Embora não seja um assunto recente, o seu combate pode ser considerado algo mais recente, pois de acordo com a literatura existente, foi em 1976, que se teve o primeiro caso de estudos sobre o tema. Dessa forma, o presente artigo tem como objetivo demonstrar o quanto o assédio moral tem se tornado uma constante violência emocional, bem como apresentar ao leitor uma breve retrospectiva histórica sobre o tema.

¹ Doutoranda do Curso de Psicologia Social da Universida John F. Kennedy¹ – Buenos Aires ARG, silvana.souza09@educacao.sp.gov.br;

O artigo apresentará a definição de Assédio Moral, os tipos de assédio, sua evolução ao longo dos tempos, suas consequências na vida profissional, pessoal e emocional daqueles que são vitimados por essa modalidade de assédio, bem como o assédio moral no âmbito da legislação nacional e internacional.

METODOLOGIA

O presente artigo utilizou como metodologia a pesquisa bibliográfica, tendo como base para coleta de informações, plataformas de dissertações de mestrado e teses de doutorado, bem como artigos científicos em revistas científicas, revistas eletrônicas e obras de referências.

O material selecionado levou em consideração os últimos dez anos, porém em virtude da relevância da obra e publicação, algumas delas ultrapassaram o período desejado.

3 DESENVOLVIMENTO

3.1 Retrospectiva histórica do tema

Segundo Zaneti (2009), o Assédio Moral teria nascido no âmbito da psicologia, da medicina e não do Direito em decorrência de estudos e pesquisas de vários estudiosos, porém com destaque para os trabalhos de 3 pesquisadores de origem, alemã, francesa e italiana, ou seja, Heiz Leymann, Marie-France Hirigoyen e Harald Hege.

Por volta da década de 60, o assédio moral foi constatado por um cientista médico e psicólogo alemão, Dr. Heinz Leyman, que por sua vez constatou que algumas crianças em idade escolar apresentavam comportamento muito hostil, após essa identificação, Dr. Leyman nomeou esse comportamento de “mobbing”. Decorridos 20 anos desse estudo, ele verificou esse mesmo tipo de comportamento em empregados e atualmente é considerado um dos melhores cientistas sobre o tema, afirma (Schimdt, 2017)

Em 1976 de acordo com Garbin e Fischer (2011), Brodosky lançou nos estados Unidos o livro “O Trabalhador Assediado”, uma obra reconhecidamente como referência no assunto sobre Assédio Moral no ambiente de trabalho. Porém, foi em 1998 que o assunto torna-se amplamente difundido a partir do lançamento da obra “Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien”, que posteriormente transformou-se em um dos grandes best – seller em

um período record, tendo sido vendido mais de 100 mil exemplares e traduzido para 17 idiomas, afirma Freitas, (2011).

No Brasil embora tenha surgido enquanto tema de debates na década de 90, somente no anos de 2000 o assunto torna-se mais relevante no país, no entanto segundo Zaneti, (2017) no âmbito legal o ordenamento jurídico é semelhante ao francês, pois não existe especificamente uma lei Federal punitiva ou proibitiva, apenas leis na esfera da Administração direta, (Municipal e Estadual). Afirma o autor o que Estado do Rio de Janeiro foi um dos pioneiros a publicar uma lei sobre a prática do assédio moral e suas medidas punitivas em órgãos, repartições e entidades estatais.

3.2 Assédio Moral no âmbito jurídico

O tema assédio moral, não é uma exclusividade apenas do ambiente de trabalho, ele também se manifesta em outros ambientes como exemplo disso o ambiente escolar e universitário. Profissionais e estudiosos do comportamento humano sentem cada vez mais a necessidade não só em estudarem o fenômeno, mas também encontrar meio eficazes em combate-lo.

Atualmente, o assédio moral acaba por se tornar um mecanismo, uma espécie pressão psicológica, tendo como objetivo exclusivo os alcances de metas, como afirmam Soares e Duarte:

O assédio moral tem sido utilizado, principalmente, como forma de pressionar os trabalhadores a atingirem metas, o que tem cada vez mais levado a consequências terríveis para os que são submetidos a essa forma de agressão, além de ter gerado um aumento na demanda de ações em que se pleiteia a reparação pelos danos morais decorrente dessa conduta ilícita. (SOARES; DUARTE, 2014, p.22)

Na mesma linha de pensamento, acrescentam Garcia e Tolfo, (2011) o sistema capitalista cada vez mais estimula a competitividade organizacional criando, portanto, um ambiente de trabalho cada vez mais nocivo à saúde do trabalhador.

Afirmam Garcia e Tolfo:

Novas formas de gestão, oriundas da competitividade acirrada existente na nova realidade de mercado, despertam sentimentos de hostilidade, inveja e apatia ao outro, que passa a ser objeto de ódio e indiferença, dando espaço a novas formas de violência no ambiente de trabalho, em especial ao assédio moral. (GARCIA; TOLFO, 2011. p 190)

Nesse sentido, a discussão sobre o tema se expande ao âmbito jurídico, pois é a partir desses questionamentos e busca de soluções que a Lei em si acaba sendo criada, principalmente

quando seus direitos constitucionais estão em iminência de serem feridos. Sempre que um indivíduo tem seus direitos cerceados, a lei.

O assédio moral como descrito em parágrafos anteriores não é um tema novo, porém a preocupação em combatê-lo sim, muitos países ao longo da história já haviam iniciado estudos sobre o fenômeno, bem como criaram leis para prevenir e combater.

O fenômeno já havia sido identificado na década de sessenta, porém entre crianças em ambiente escolar que apresentavam comportamentos hostis, embora identificado no meio infantil, provavelmente já existia em décadas anteriores e em ambiente de trabalho, no entanto com o desenvolvimento das sociedades, o fenômeno foi tomando novas formas, como também as pessoas passaram a tratar do assunto também de forma diferente.

O fato do assédio gerar situações de conflito, bem como levar o trabalhador à perda de sua saúde física e mental tornou-se a grande preocupação, pois atualmente os casos de afastamento por motivos de doenças advindas do ambiente de trabalho aumentaram ao mesmo passo que o fenômeno.

O ser humano sempre conviveu com o assédio, porém de forma silenciosa, mas a partir do momento em que rompeu-se esse silêncio em virtude das mudanças na própria sociedade, bem como o adoecimento moral e psíquico do trabalhador, a busca por soluções, acaba por trazer à baila esse fenômeno antigo.

Acrescentam Soares e Duarte:

Condutas que antes eram toleradas em nome da produtividade, como humilhações reiteradas, pressões psicológicas exageradas e contínuas, cobranças de tarefas impossíveis de serem realizadas, atualmente estão sendo seriamente reprimidas pelo Direito e pela sociedade, além de serem consideradas violações ao direito do trabalhador, e não mais como parte do poder diretivo do empregador. Ademais, a crescente demanda de ações na Justiça do Trabalho envolvendo pedido de reparação por danos morais decorrentes desse ato ilícito, e a conscientização por parte dos empregadores de que um ambiente de trabalho sadio e um empregado saudável favorecem o crescimento da produção e a consequente evolução dos lucros, tem levado as empresas a adotarem políticas preventivas educacionais junto a seus próprios empregados. (Soares e Duarte, 2014, p. 23)

Mediante tal contexto, urge reconhecer o assédio moral como um fenômeno que além de causar mal-estar em quem sofre, também é responsável pelo adoecimento do trabalhador

O quadro a seguir apresenta um breve resumo de leis e projetos de alguns países no que diz respeito ao combate e prevenção do assédio moral.

Quadro 1 – Assédio Moral e suas Leis em diversos países

BRASIL	SUÉCIA	FRANÇA	INGLATERRA
<p>Anexo 4, Portaria Nº 604 de 01/06/2000 Institui nas delegacias Regionais do Trabalho os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação.</p> <p>Anexo 5 Lei Municipal Nº 1163/2000, de 24 de abril de 2000. Câmara Municipal de Iracemápolis - Estado de São Paulo Imposição de medidas punitivas contra o assédio moral nas dependências da Administração Pública Municipal.</p> <p>Projeto de Lei nº 425/1999, transformado em Lei Municipal em 2002 Assédio Moral restrita aos servidores municipais.</p> <p>Anexo 6, Projeto de Lei Assédio Moral Adoção de dispositivos e legais que possam garantir a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores.</p> <p>Código Penal - Art. 136 A Prevê pena de detenção de um a dois anos, ou multa.</p>	<p>Ordenação de 21 de setembro de 1993 Medidas de prevenção contra o assédio no ambiente de trabalho;</p> <p>Atos Regulamentadores da Ordenação Esclarece as ações implícitas em atos burocráticos aparentemente normais, porém contendo como pano de fundo o assédio moral;</p>	<p>Código do Trabalho (prevenção, no campo da higiene, da segurança e das condições de trabalho)</p> <p>Código Penal Francês (Imposição de penalidades a qualquer tipo de situação que viole os direitos de segurança, bem como a exposição que involuntariamente cause danos físicos, morais e psicológicos)</p> <p>Contratos de trabalho sujeitos às regras do Direito Comum</p> <p>Vítimas de assédio Moral Direito de reparação não penal;</p> <p>Projeto de Lei 14/12/1999 Nulidade da ruptura contratual</p> <p>Lei de modernização social 20 de janeiro de 2002 Enquadramento jurídico do Assédio Moral;</p>	<p>1974 – Ato de Saúde e Segurança no Trabalho;</p> <p>1993 - Ato de Reforma dos Sindicatos e de Direito do Trabalho;</p> <p>1975 - Ato contra a Discriminação Sexual;</p> <p>1976 - Ato de Relações Raciais;</p> <p>1995 - Ato contra a Discriminação por motivo de deficiência;</p> <p>1997 - Ato de Proteção contra o Assédio.</p> <p>2000 – Ações judiciais</p>

Adaptado de Schmidt e Zaneti por Souza, Silvana Lemes de.

De acordo com as datas expostas no quadro, percebe-se que a Inglaterra criou Atos para combater e prevenir o aumento desse fenômeno, já a Suécia criou Ordenação contra o assédio moral no ambiente de trabalho, no entanto a mesma era pouco específica ou objetiva quanto às definições e tipos de assédio. Dessa forma decidiu criar atos que regulamentassem essas ordenações incluindo em seu texto todas as ações que pudessem configurar em assédio, principalmente os atos burocráticos que traziam de forma sutil e implícita ações que se configuravam como assédio.

A França traz em seu Código do trabalho, Código Penal, Contratos de trabalho dentre outros, Leis e mecanismos de combate ao assédio moral inclusive a rescisão contratual trabalhista, uma forma de pedido de demissão por justa causa requerido pelo trabalhador que for vítima de assédio moral em seu ambiente de trabalho.

O Brasil embora não tenha criado uma Lei específica para o fenômeno com vias a punir o praticante do assédio, traz de forma clara e concisa na Constituição Federal os fundamentos e os princípios da dignidade da pessoa humana, enfatizando a dignidade da pessoa humana em seu inciso III do Art. 1º, a não discriminação no inciso IV do Art. 3º, “a prevalência

dos direitos humanos, inciso II do Art. 4º, bem como a igualdade de direitos em seu Art. 5º e incisos. Além de todos esses direitos expressos traz uma série de direitos sociais juntamente expressos e consolidados na CLT.

3.3 Definição e conceitos

De acordo com Hirigoyen, (2002, 2005) o assédio moral pode ser concebido como um conjunto de atos, gestos, atitudes, comportamentos, exposições a situações que em virtude de suas repetições reiteradas se direcionam contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em risco seu emprego, ou degradando o clima de trabalho.

Nessa mesma linha de pensamento, o assédio moral também é concebido como:

“Exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas.” Barreto, (2000, p.22)

O assédio moral mediante tal contexto é tão pernicioso não deve ser confundido como um simples estado biológico promotor do stress ou mesmo como um estado de reiteradas agressões, é uma patologia perniciosa que compromete a identidade da pessoa humana, bem como suas relações afetivas e sociais do trabalhador, inclusive levando-o ao ápice da depressão ocasionando o indivíduo a cometer o suicídio. (AGUIAR, 2008)

3.4 Tipos de assédio moral

O assédio moral pode ser praticado por pessoas que ocupam tanto o nível hierárquico inferior como superior, manifestando-se de formas variadas, tais como, assédio moral horizontal, assédio moral vertical, assédio moral ascendente ou assédio moral descendente. Em todos os casos continua sendo considerado uma atitude de violência que fere os princípios da dignidade humana.

O quadro a seguir descreve em poucas palavras os tipos de assédio moral no ambiente de trabalho.

Quadro 2 – Tipos de assédio moral

VERTICAL	HORIZONTAL
Praticada de um superior hierárquico contra um subalterno, não importando o grau de subordinação.	Cometida e praticada pelos próprios colegas de trabalho, podendo ser individual ou coletiva.
ASCENDENTE	DESCENDENTE
Praticada de um subalterno contra o seu superior hierárquico.	Praticada pelo patrão com o objetivo de fazer o funcionário pedir demissão voluntária.

Adaptado de Guimarães & Rimoli; Soares & Duarte, por Souza, Silvana Lemes de.

Dos diversos tipos de assédio moral, o descendente é um dos mais raros em sua ocorrência, no entanto não deixa de trazer consequências devastadoras, pois nesse caso, por falta de apoio de outros superiores, a vítima pode perder sua posição, passando a ocupar uma função ou cargo inferior àquela em que ocupava.

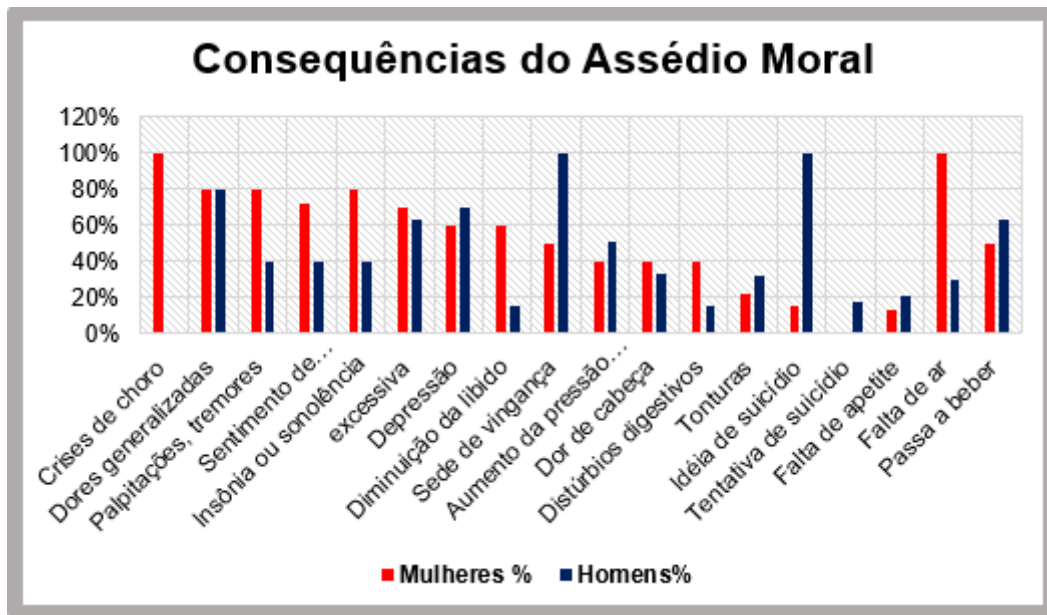
Para Hirigoyen (2005), a forma mais recorrente e que desencadeia consequências muito mais graves é o assédio moral vertical descendente, pois além de ser praticado por um superior hierárquico e nesse caso, a vítima sente-se cada vez mais isolada sem ter chances e condições de encontrar uma solução, dessa forma além da perda da autoestima e autoimagem, bem como casos de depressão, a vítima tende a pedir demissão do trabalho, perdendo assim direitos e vantagens que poderia usufruir caso fosse demitida sem justa causa.

Para Eugennen e Vercesi (2009), independentemente do tipo de assédio, as consequências sempre serão danosas tanto para a vítima, como para a organização e consequentemente para a sociedade.

3.5 Consequências do assédio moral

De acordo com pesquisas realizadas na França, pode se constatar que a implicação do assédio moral é tão avassaladora que variam de dores generalizadas à ideia do suicídio e em casos extremos ao próprio suicídio como aponta o gráfico abaixo.

Gráfico 1 - As consequências do assédio moral.



Adaptado da Fonte: BARRETO, M. Uma jornada de humilhações-2000, PUC/SP, por Souza, S. L. de..

De acordo com o contexto, as implicações do assédio moral podem ser de ordem psicopatológicas, psicossomáticas e comportamentais, pois segundo elas impactam “ *na autoestima do assediado, muitas vezes bloqueando psiquicamente a capacidade de defesa da pessoa. A perda do autoconceito e a predominância do sentimento de inutilidade minam a dignidade e o auto respeito.* ” (Ministério da Saúde. 2015. p. 13)

No Brasil, segundo Bobroff e Martins (2013) em um estudo envolvendo 97 empresas situadas no Estado de São Paulo, as vítimas mais comuns de assédio moral são as mulheres que entre 2072 entrevistadas, 42% vivenciaram situações de assédio, seguidos por negros, homossexuais, portadores de necessidades especiais, trabalhadores portadores de LER (Lesões por esforços repetitivos), e trabalhadores acima de 40 anos.

Pesquisas realizadas pelo Instituto Nacional de Saúde e Segurança Ocupacional (NISH) em 2013, os custos totais com violência no trabalho são alarmantes, chegando a cifras milionárias. Nos Estados Unidos em 1992 o custo chegou a cerca de US\$ 4 milhões, no Canadá as indenizações aumentaram cerca de 88%, na Alemanha uma empresa chegou a pagar por indenizações de violência psicológica um montante de US\$ 112.000 ao ano. (Guimarães e Rimoli, 2006)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou demonstrar por meio de pesquisa bibliográfica as definições e conceitos do Assédio Moral no ambiente de trabalho, bem como demonstrar sua evolução ao longo da história e as consequências às vítimas das diversas modalidades de assédio.

De acordo com o quadro 1, p.5, constatou-se que no âmbito jurídico a evolução das Leis que amparam as vítimas do assédio no local de trabalho evoluiu de acordo com os costumes da sociedade bem como em virtude da própria evolução humana. Percebe-se que na Inglaterra as Leis são pontuais para cada tipo de discriminação. Já na França a Lei é bem mais específica e rigorosa abrangendo diversas modalidades de assédio, bem como as sanções punitivas serem mais severas com o empregador que negligencia os atos de assédio cometidos em suas empresas.

Observa-se que na Suécia a lei abrange os atos burocráticos que implicam em assédio moral e suas punições mais brandas. No Brasil, embora a Constituição de 1988 no que tange a dignidade humana, bem como os direitos do trabalhador e as obrigações do empregador na CLT sejam claras. A distorção e má distribuição de renda associadas às desigualdades sociais destoam dos preceitos constitucionais.

Constatou-se que os diversos tipos de assédio moral acarretam consequências devastadoras para os trabalhadores, para as empresas e para a sociedade. Segundo os dados expressos no gráfico 1, p.8, as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho que lideram as estatísticas são as recorrentes crises de choro e falta de ar entre as mulheres e a sede de vingança e ideia de suicídio entre os homens.

As dores generalizadas e a excessiva depressão acometem ambos os sexos em proporções muito próximas. O caso mais alarmante que se constatou por meio da pesquisa no gráfico 1 foram o aumento da pressão arterial afetando em maior grau os homens, os distúrbios digestivos entre as mulheres, as tentativas de suicídio entre os homens e os problemas com o alcoolismo em ambos os sexos.

Embora os dados apresentados no gráfico 1 sejam referentes a uma pesquisa realizada na França, no Brasil, de acordo com as pesquisas o assédio moral no ambiente de trabalho ocorre com maior frequência e não menos nociva entre as mulheres, seguidos por categorias de raça, gênero e portadores de necessidades especiais.

De acordo com as pesquisas feitas bem como pelos dados apresentados no presente artigo, o assédio moral no ambiente de trabalho é de fato uma violência emocional silenciosa, posto que na maioria das vezes em que ocorre entre as mulheres, a falta de amparo no local de trabalho é tão grande que muitas mulheres decidem aguentar caladas, fato esse que aumenta o nível de stress e ansiedade ocasionando portanto consequências danosas ao organismo, ao

psicológico, emocional das vítimas do assédio, que por sua vez adoecem, com possibilidades ainda que extremas de cometerem o suicídio.

A legislação brasileira embora tenha a preocupação em coibir a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, esclarece com mais firmeza nos âmbitos da administração pública direta. Com relação à iniciativa privada, há que se repensar a forma de punição e coibição dessa prática tão nociva à saúde pública do trabalhador, principalmente em virtude de no mundo corporativo atual onde o que mais pesa são os cumprimentos de metas, a saúde emocional e psíquica do trabalhador fica relegada a um segundo plano e a competitividade acaba por desencadear a prática do assédio moral.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741&p=1>> Acesso em: 22 /03/ 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13/06/2021.

_____. Ministério da Saúde. Programa de formação em saúde do trabalhador. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Política Nacional de Humanização da Atenção e Gestão do SUS**. Brasília, 2011.

_____. Ministério da Saúde. Assédio Moral: conhecer, prevenir, cuidar. Brasília. DF, 2015.

_____. Ministério da Saúde; FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. **Assédio moral e sexual no trabalho**: prevenção e enfrentamento na Fiocruz. 2014. Disponível em:<http://portal.fiocruz.br/sites/portal.fiocruz.br/files/documentos/cartilha_assediomoral_fiocruz.pdf>. Acesso em: 13/03/2021.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2006.

BARRETO, Margarida. Uma jornada de humilhações. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social, PUC. São Paulo: 2000.

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

CARVALHO, Gisele Mendes de; OLIVEIRA, Anderson Aparecido de. **Assédio Moral: Violência perversa no ambiente de trabalho, doméstico e escolar**. Anais

Eletrônicos, VI Mostra Interna de Trabalhos de Iniciação Científica ISBN 978-85-8084-413-9. 23 a 26 de outubro de 2012.

ELGENNENI, Sara Maria de Melo; VERCESI, Cristiane. **Assédio moral no trabalho: implicações individuais, organizacionais e sociais**. RPot. Vol 9 Número 1. Janeiro – Julho 2009. P 68 a 85.

FREITAS, Maria Ester de. **ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL: faces do poder perverso nas organizações**. RAE - Revista de Administração de Empresas v. 41 . n. 2 . Abr./Jun. 2001

FACCHINETTI, Rosalba. **HIRIGOYEN, Marie France. Assédio moral. A violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

GARBIN, Andréia de Canto; FISCHER, Frida Marina. **Assédio moral no trabalho e suas representações na mídia jornalística**. Rev Saúde Pública 2012;46(3):417-24.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio Moral no Trabalho: uma responsabilidade coletiva**. Psicologia & Sociedade; 23 (1): 190-192, 2011

GUIMARAES, Liliana Andolpho Magalhaes; RIMOLI, Adriana Odália. **“Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional**. Psicologia: Teoria e Pesquisa. Mai-Ago 2006, Vol. 22 n. 2, pp. 183-192

HIRIGOYEN. M. **Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

_____. **Assédio moral: A violência perversa no cotidiano**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

LAMY, Marcelo. **Metodologia da Pesquisa Jurídica: Técnicas de Investigação, Argumentação e Redação**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SCHMIDT, Marta Halfeld Furtado de Mendonça. **O Assédio Moral no Direito do Trabalho**. Revista Eletrônica. Belo Horizonte, Março 2013. p 89.

SOARES, Fernanda de Carvalho; DUARTE, Bento Herculano. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro**. Revista Fórum Trabalhista – RFT. Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014.

ZANETI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. E-book. Disponível em <www.robsonzanetti.com.br>. Acesso em 23/01/2021.