

DO ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Juliana Aparecida Manzon da Silva¹

Clarissa Chagas Sanches Monassa²

Resumo: O presente artigo busca realizar uma análise de recentes decisões jurisprudenciais nas ações trabalhistas envolvendo o assédio moral nas instituições bancárias. Isso, pois a prática do assédio moral tem sido cada vez mais recorrente no mercado de trabalho, sobretudo nas instituições bancárias, ambientes laborais reconhecidamente penosos e com muitas cobranças. Tal prática produz diversos efeitos negativos à saúde e ao bem-estar do trabalhador, constituindo verdadeira afronta à dignidade da pessoa humana. Para tanto, após breve conceituação e exposição do tema, procede-se à análise jurisprudencial, para que se verifique como a justiça brasileira vem lidando com o assunto, equilibrando-se entre a proteção ao poder diretivo do empregador e a proteção à dignidade do trabalhador, para que se imponham limites mais palpáveis quanto às fronteiras das cobranças excessivas e da imposição de metas. Em considerações finais, procura-se destacar de algumas características encontradas nas decisões jurisprudenciais, para através delas refletir quanto a

¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM

² Possui graduação em Direito pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (1999), especialização em Direito Empresarial pela Universidade Estadual de Londrina (2002), mestrado em Direito do Estado pelo Centro Universitário Eurípides de Marília/UNIVEM (2005), doutoranda em Ciências Jurídicas pela Pontifícia Universidade Católica da Argentina. Docente da Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha de Marília- UNIVEM e da Faculdade de Direito da Organização Aparecido Pimentel de Educação e Cultura/OAPEC. Membro do Instituto Jacques Maritain do Brasil. Parecerista da Revista de Direito Público da UEL. Advogada e Vice-Líder do Grupo de Pesquisa GEP, cadastrado no CNPq.

formas mais eficazes de coibir esta prática.

Palavras-Chave: assédio moral; instituições bancárias; dignidade da pessoa humana; análise jurisprudencial.

Abstract: The present article intends to organize an analysis of the recent jurisprudence in labor lawsuits regarding the moral harassment in banking institutions. The importance of this study lies in the recurrent practice of the moral harassment at the labor market, especially at the banking institutions, working environments that are known for its difficulty and high demands. This practice generates several adverse effects to the health and well-being of the laborers, setting an actual affront to their human dignity. Therefore, after exposing a brief concept of the subject and its main themes, the study proceeds to the analysis of a few case-laws, so that it can be verified how the Brazilian judiciary has been handling the subject, finding a balance between the directive power of the employer and the protection of the employees dignity, searching for more tangible boundaries to the excessive demands and the imposition of goals. In final considerations, its intended to highlight some elements found in the case-laws, in order to reflect upon more effective manners of hindering this practice.

Keywords: moral harassment; banking institutions; human person dignity; case-law analysis.

INTRODUÇÃO: CONCEITOS INTRODUTÓRIOS



assédio moral é uma prática recorrente nas relações de trabalho, em que o empregador se utiliza de conduta abusiva e degradante, de maneira sistemática, com o objetivo de cobrar melhores resultados de seus empregados.

Quanto ao tema, o conceito mais amplamente aceito é de autoria da psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen (2002, p. 65), que define assédio moral como:

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

Esta conceituação é especialmente relevante pois traz alguns aspectos essenciais à caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho, sobretudo a repetição/ sistematização, pois o assédio moral não se trata única e exclusivamente de uma ofensa ao trabalhador, mas de uma prática utilizada de maneira reiterada por parte do empregador.

Dentre os estudiosos brasileiros, cumpre trazer à baila a conceituação da Especialista em Medicina do Trabalho e Doutora em Psicologia Social, Margarida Maria Silveira Barreto (2003, p. 23):

Assédio moral no trabalho é 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 aéicas 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.

A doutrina jurídica estabelece alguns elementos caracterizadores do assédio moral, sendo eles: a) a abusividade da conduta dolosa; b) a repetição e o prolongamento desta conduta; c) o ataque à dignidade psíquica, e; c) o dano psíquico-emocional (NASCIMENTO, 2004, *online*).

Percebe-se, portanto, que o assédio no ambiente de trabalho está diretamente vinculado à própria existência do trabalho. O assédio moral no trabalho não é um comportamento novo, pois é citado desde os primeiros registros sobre trabalho. O abuso, em todas as suas formas e tamanhos, está em toda parte,

tornando-se parte do modo de vida de muitas pessoas, configurando como um grande desrespeito por uma pessoa e seus direitos, uma vez que resultam em consequências nocivas e prejudiciais.

Nas palavras de Perzutti e Almeida (2005, p.2), “apesar de ter sido identificado recentemente, (...) tem sido constatado que sua existência remonta a fase da organização do trabalho.”

Ocorre que, em alguns ambientes de trabalho, a incidência do assédio moral tem sido percebida de maneira tão ampla que chega a ser caracterizado em um nível organizacional devido aos modelos de gestão adotados, conforme nos ensina Soboll:

Interações entre o indivíduo e a organização ou a administração da empresa, as quais utilizam da violência e da hostilização, de forma continuada e crônica, “na formulação de procedimentos e política organizacionais, na forma de mecanismos de gestão abusivos sem necessariamente existir um agressor personalizado (SOBOLL *apud* SOBOLL; HORST, 2015, p.27).

Mais que isso, a intimidação proveniente do assédio moral cria um clima de competitividade que torna os colegas de trabalho insensíveis a ponto de se tornarem “cúmplices da desestabilização psicológica”, fortalecendo o individualismo e aniquilando a solidariedade (SOBOLL; HORST, 2015).

Neste contexto, para Soboll e Horst (2015, p. 30), “o assédio moral surge como uma patologia social relacionada ao trabalho, utilizada, de maneira crescente, enquanto estratégia de gestão organizacional”.

Após a exposição destes conceitos introdutórios, passaremos à análise do ambiente de trabalho das instituições bancárias, considerando os efeitos nocivos da utilização do assédio moral organizacional como modelo de gestão.

A seguir, apresentaremos algumas decisões jurisprudenciais condenatórias, para que, por fim, destaquemos alguns elementos destas decisões a fim de refletir sobre meios de minimizar esta prática tão recorrente e danosa.

1. DO AMBIENTE DE TRABALHO NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS e DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL COMO MODELO DE GESTÃO

O ambiente de trabalho, em especial, nas instituições bancárias é reconhecidamente uma atmosfera com grandes cobranças e várias imposições de metas

Ocorre que, nas palavras de Marino (2017, p. 89):

(...) os bancos buscam maximizar sua rentabilidade e a valorização de seu capital com o menor risco possível, contudo as medidas adotadas em relação à sua mão de obra acarretaram significativos impactos sobre a dignidade do trabalhador, estendendo-se a reflexos psicofísicos.

A autora traça um panorama histórico do desenvolvimento das instituições bancárias brasileiras desde o movimento de abertura comercial e financeira nos moldes sugeridos pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Mundial e o Banco Interamericano de Desenvolvimentos (BID) que marcaram a liberalização da economia brasileira no início da década de 1990, passando pela reestruturação do sistema financeiro que incluiu os programas de privatização das instituições estatais em busca da redução de custos e da maximização da contribuição do mercado privado, que culminaram na forte ameaça de uma crise bancário em 1995 e 1996, diante da perda da rentabilidade com o crescimento da oferta de crédito, do cenário de elevada inadimplência, aperto brutal da liquidez, juros altos e inevitável choque externo (MARINO, 2017, p.89-90).

Desde então, o sistema financeiro nacional vem passando por uma redução drástica no número de instituições bancárias e elevada concentração e internacionalização do setor, além de terem ocorrido mudanças estratégicas com foco na informatização e automação, com a aplicação de aspectos similares aos aplicados no processo fabril, das quais se destacam os programas de qualidade e produtividade, as células de trabalho o *just in time*, e o processo de terceirização (MARINO, 2017, p. 91-92).

Em suma, os programas de qualidade e produtividade tem por objetivo a redução gradativa do quadro de funcionários na busca de flexibilidade e competitividade, através de determinação de tarefas com base em processos previamente delineados, para que se alcance a padronização e eficiência em menor tempo possível. As células de trabalho permitem a subdivisão polivalente dos produtos da instituição com o objetivo de que possa ser adotado o *just in time*, que consiste em uma técnica baseada no trabalho em equipe, para que seja possibilitado a maior responsabilidade, envolvimento e rotatividade dos funcionários em cada uma das tarefas bancárias. A terceirização no setor bancário, por sua vez, possibilita a utilização de contratos diferenciados, com a conseqüente precarização das relações empregatícias (MARINO, 2017, p.92-93)

Estes modelos de gestão evidenciam a competitividade, visto que na divisão de tarefas aplicada cada trabalhador deve iniciar e terminar seu trabalho antes de assumir a função; retiram a autonomia operacional, vez que as transações operadas são repassadas, fiscalizadas e controladas diretamente pela matriz e; sobretudo, geram uma grande pressão a partir da adoção do ideal dos cinco zeros:

(...) zero-defeitos; zero-pane nos equipamentos básicos; tempo-zero para execução de determinada tarefa; estoque-zero no processamento de dados dos produtos inerentes ao banco; e estoque-zero quanto ao processamento de papéis intermediários (CHAVES *apud* MARINO, 2017, p. 93).

Desta forma, as novas técnicas adotadas implicam diretamente na intensificação do ritmo de trabalho mecânico, na busca contínua das instituições bancárias pela obtenção de maiores ganhos com a redução direta das despesas com pessoal, tornando o assédio moral perceptível na pressão diária e constante por melhores resultados e cumprimento de metas.

Quanto aos efeitos da adoção destes sistemas de gestão, Uchimura (2015, p. 39) reflete:

Estudos sobre reorganização produtiva têm demonstrado, com cada vez mais precisão, que os novos métodos de gestão

empresarial estão diretamente ligados ao adoecimento de trabalhadores e trabalhadoras.

Também neste sentido, Soares (2012, p. 126) dispõe sobre as consequências do assédio moral no trabalho:

As consequências geradas pelo assédio moral não atingem somente o trabalhador enquanto vítima desse processo de violência. Os danos são graves e refletem na esfera de terceiros, na empresa e em toda a sociedade, de tal sorte que deve ser considerado como um problema social.

No tocante às instituições bancárias, o Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2013, p. 10) lista algumas características que tornam este ambiente laboral especialmente sujeito à prática do assédio moral, sendo elas: a estrutura hierarquizada; a burocracia excessiva; a forte pressão por produtividade; metas que desconsideram a situação econômica conjuntural/estrutural; baixa importância dada pela empresa à relação profissional/cliente; discrepância entre a jornada de trabalho real e a jornada de trabalho formal, registrada em cartões de ponto; políticas de demissão (PDVs) e de transferências; tratamento hostil dispensado pelos gestores e pelos demais colegas aos empregados convalescentes; exigência de um determinado perfil (seja estético ou baseado na vida pregressa do empregado); resistência ao engajamento sindical com a criação de entraves; insegurança nas agências bancárias, com casuística de agressões decorrentes de constantes assaltos; progressão na carreira vinculada ao cumprimento de metas; políticas institucionais de competição entre os bancários; institucionalização de um padrão de comportamento amável, comunicativo e disposto etc.

No entanto, os limiares entre o exercício regular do poder diretivo e a prática do assédio moral é muito tênue, sendo a distinção entre eles muitas vezes uma tarefa difícil.

Citamos como um bom exemplo do assédio moral praticado, que pode ser facilmente confundida como apenas uma maneira de incentivar o empregado a produzir melhores resultados, a exposição de *ranking* de produtividade, pois a ofensa atinge mais do que apenas o trabalhador que tenha alcançado os piores

resultados, vez que todos os outros integrantes da lista trabalharam sob constante medo e ameaça (SOBOLL; HORST, 2015).

As características já listadas até aqui produzem diversos efeitos sobre os trabalhadores em instituições bancárias e também em todo o ambiente laboral, pois isso gera, além de um grande volume de doenças ocupacionais, como a Síndrome de *Burn-out* e uma altíssima taxa de suicídios, conforme interessante estudo de Santos, Siqueira e Mendes (2010, p. 933), que analisou tentativas de suicídio de bancários:

Dessa forma, as falas dos entrevistados foram bastante reveladoras, a partir do momento em que relataram que as dificuldades vivenciadas no trabalho invadiram o universo pessoal. Se antes eram vistos como ótimos empregados, fato que os credenciavam às concorridas vagas em setores administrativos, com a saída das agências, desigualaram-se dos demais. Mas para pior. Sabotagens e humilhações, ora explícitas, ora veladas. A solidão psicológica se torna fardo pesado de carregar. Como são empregados com históricos muito bons, custa-lhes acreditar que, repentinamente, deixaram de ser as referências perante os demais para assumirem posições bastante aquém de suas capacidades cognitivas. As lutas travadas para se libertarem da submissão se transformam em verdadeiros mártírios. A auto-estima se arrasta no chão. As relações afetivas extrabanco entram em colapso, o humor se altera, as amizades são postas de lado. Em suma, o trabalho se transforma em prisão, dominando por completo a psique do sujeito.

Assim, estando conceituado o assédio moral e as razões para que as instituições bancárias sejam ambientes laborais onde tal prática se desenvolve em níveis alarmantes, passaremos a análise de algumas jurisprudências que indicam como o poder judiciário vem lidando com esta realidade.

2. DAS RECENTES JURISPRUDÊNCIAS QUANTO AO TEMA

Diante do exposto selecionamos duas recentíssimas jurisprudências sobre o tema, ambas proferidas pela Corte

Máxima Trabalhista, sendo uma julgada pelo Excelentíssimo Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão e a outra, pela Excelentíssima Ministra Kátia Magalhães Arruda.

Vejamos o teor de ambas as decisões, com destaques quanto aos pontos mais relevantes a nosso estudo:

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho, consiste na “[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral”. Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, a moldura fática delineada no acórdão regional revela a existência de *conduta reiterada na empresa em submeter o empregado a tratamento vexatório e humilhante, em razão da cobrança excessiva para o cumprimento de metas impossíveis*. Conforme registrado pelo TRT, “a testemunha patronal confirmou que havia cobrança por metas impossíveis, o que gerava, inclusive ansiedade. Relatou, inclusive, consequências negativas para o empregado que não as cumpriisse”. *Definitivamente,*

constitui clara conduta assediadora e ofensiva à personalidade e aos direitos fundamentais assegurados ao autor. O que está em jogo é o menosprezo, o descaso com a condição humana. Submeter o empregado a vexame, ainda que restrito ao ambiente de trabalho, mostra comportamento típico de assédio moral, perfeitamente indenizável. É dano moral direto, na medida em que atinge em cheio os valores imateriais componentes do patrimônio humano e que, por isso mesmo, deve merecer a mais veemente repulsa do Judiciário. O assédio moral se caracteriza pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, oriundas de condutas abusivas atentatórias à dignidade psíquica do indivíduo. Na mesma linha do que afirmou o acórdão regional, o tratamento dispensado no intuito de humilhar e constranger o reclamante, praticado por superior hierárquico (assédio moral vertical descendente), torna o ato ainda mais grave, especialmente porque revela abuso do poder diretivo. Assim, não há que ser relativizado o comportamento habitual do superior hierárquico e, menos ainda, visto como normal às organizações empresariais ou a detentores de cargos de confiança. Para ser líder não é necessário desprezar a condição humana dos seus liderados. Evidenciado o dano, assim como a conduta culposa do empregador e o nexos causal entre ambos, deve ser mantido o acórdão regional que condenou o reclamado a indenizá-lo. Recurso de revista de que não se conhece. (TST, 2017, online)

Nesta decisão proferida pela 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, publicada em 08/11/2017, nos autos da Reclamação Trabalhista movida por João Carlos Raymundo, em face de Banco do Brasil S/A, evidencia-se a cautela do julgador na caracterização do assédio moral, bem como dos requisitos ensejadores da reparação por danos morais.

Estando caracterizada a prática do assédio moral e a responsabilidade de indenizar do empregador, é de se observar o repúdio do pretório excelso pelo abuso do poder diretivo na forma de assédio moral vertical descende. Porém, tal repúdio foi expresso com a condenação à indenização por danos morais na quantia de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), mantendo-se o *quantum* indenizatório determinado pelo acórdão proferido pelo

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

Passemos à análise da segunda jurisprudência quanto ao assunto:

ASSÉDIO MORAL DECORRENTE DO ESTABELECIMENTO DE METAS EXCESSIVAS. 1. Como se infere do acórdão recorrido, a condenação em indenização por danos morais foi imposta a partir da apreciação das provas dos autos, indicativa de que “o comportamento da empresa recorrente se amolda perfeitamente na tipificação de assédio moral, notoriamente mediante as metas excessivas impostas ao reclamante no intuito de tornar a relação de trabalho insuportável, verificando-se o evidente abuso de direito e poder, procedimento esse que autoriza o reconhecimento do direito à indenização”. 2. Desse modo, *a reforma do julgado de modo a acolher a versão recursal de que “não houve prova cabal do assédio moral alegado”, demandaria o revolvimento dos fatos e provas dos autos, inviável em sede de recurso de revista a teor da Súmula nº 126/TST*. 3. Mais uma vez se depara com a inviabilidade do reconhecimento de mácula aos artigos 818 da CLT, que versam sobre a *distribuição do ônus da prova*, em razão de sua flagrante impertinência temática. 4. Já os arestos colacionados não guardam especificidade com a situação delineada na espécie, na contramão, portanto, da Súmula nº 296, I, do TST, por versarem hipóteses em que não houve conduta abusiva do empregador na imposição de metas, diferentemente do registro fáctico contido no acórdão recorrido. (TST, 2018, *online*)

Nesta decisão proferida pela 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, movida por Antônio Marcelo de Souza Oliveira, em face de Banco Santander Brasil S/A e Santander Microcrédito A F S/A, a Excelentíssima Ministra Kátia Magalhães de Arruda determinou a inviabilidade da análise da matéria em sede de Recurso de Revista, diante da necessidade de revolvimento dos fatos e provas.

Neste caso, o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região entendeu que o autor não se desincumbiu do ônus que lhe cabia de comprovar o assédio moral sofrido.

Dispostas estas características das mais recentes

jurisprudências do assunto, passemos às considerações finais quanto às consequências jurídicas para as instituições bancárias que praticam assédio moral como método organizacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS: DAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS PARA AS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS QUE PRACTICAM ASSÉDIO MORAL

As questões pungentes quanto ao tópico tratado no presente estudo, verificáveis nas jurisprudências trazidas à baila, demonstram algumas características que demonstram a insuficiência do Poder Judiciário para coibir esta prática tão danosa à dignidade da pessoa humana.

A primeira questão é ser pontuada a insuficiência do *quantum* indenizatório. Conforme exposto, ao restar plenamente caracterizada a prática do assédio moral, a instituição bancária reclamada foi condenada ao pagamento de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) a título de indenização por danos morais.

Neste sentido, o arbitramento do dano moral é matéria de extensa complexidade. A princípio dispõe o artigo 944 do Código Civil que “A indenização mede-se pela extensão do dano”, no entanto o arbitramento do dano moral é apreciado ao inteiro arbítrio do Juiz que, não obstante, em cada caso, deve atender à repercussão econômica dele, à prova da dor e ao grau de dolo ou culpa do ofensor.

Pontue-se que o valor dos danos morais não pode ser tão alto a ponto de acarretar enriquecimento sem causa do autor ou de arruinar financeiramente o réu.

Desta forma, em se tratando os reclamantes de profissionais bancários, cuja remuneração é notoriamente superior à média salarial brasileira e as reclamadas instituições bancárias, cujos lucros líquidos anuais chegam facilmente à casa dos bilhões, a quantia arbitrada de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) não se constitui penalidade suficiente para que seja coibida a prática do

assédio moral pelas instituições bancárias.

Outro ponto de destaque, verificável na segunda jurisprudência trazida a este estudo é a dificuldade de comprovação do assédio moral, visto que ainda que se comprove a cobrança de metas, é difícil comprovar que tal fato gerou danos ao trabalhador.

Por se tratarem de ações sutis e limítrofes com a legalidade do poder diretivo do empregador, para o trabalhador, a produção de prova do assédio moral sofrido constitui-se verdadeira prova diabólica.

Por todo o exposto, conclui-se que o Poder Judiciário brasileiro tem se mostrado ineficaz na proteção da dignidade humana dos trabalhadores de estabelecimentos bancários, visto que as decisões judiciais não são capazes de coibir a prática do assédio moral nas instituições bancárias.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde, trabalho* - Uma jornada de humilhações. Dissertação. São Paulo: EDUC; Fapesp, 2003.
- BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Assédio moral em estabelecimentos bancários*. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/cd26e375-8957-497c-a315-37e88c9d72de/cartilha_assedio_moral_web.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=RO-OTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-cd26e375-8957-497c-a315-37e88c9d72de-ljAf4rp> Acesso em 16 de maio de 2018.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho*:

- redefinindo o assédio moral. 7ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.
- MARINO, Lúcia Helena Fazzane de Castro. *A prática e a prevenção do assédio moral em organizações bancárias do Brasil*. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Mestrado em Direito, Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM, Marília, 2017.
- NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaró. Assédio moral no ambiente do trabalho. *Revista LTR*, São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexo_2353_assediomoral2.pdf> Acesso em 06 mar. 2018.
- PERTUZATTI, Dirceu; ALMEIDA, Maria de Lourdes Pinto de. Assédio moral na relação de emprego no Brasil do século XXI: por um resgate da dignidade da pessoa humana. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, v. 43, n. 0, p. 1-16, 2005. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/direito/article/viewFile/6994/4972>> Acesso em 06 mar. 2018.
- SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi; SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares; MENDES, Ana Magnólia. Tentativas de Suicídio de Bancários no Contexto das Reestruturações Produtivas. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 14, n. 5, pp. 925-938, Set./Out. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n5/v14n5a10>> Acesso em 06 mar. 2018.
- SOARES, Andrea Antico. *O assédio moral no trabalho à luz dos Direitos Humanos e Fundamentais e da Dignidade da Pessoa Humana*. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Mestrado em Direito, Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, mantenedora do Centro

Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM, Marília, 2012

- SOBOLL, Lis Andréa Pereira; HORST, Ana Carolina. O assédio moral como estratégia de gerenciamento: solicitações da forma atual de gestão. In: ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita (org.). *Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos*. 1ª edição. Bauru: Editora Práxis, 2015.
- TST. Recurso de Revista: RR 204-86.2013.5.15.0150. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. DJ: 08/11/2017. *Revista dos Tribunais*, 2017. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2015&numProcInt=48034&dtaPublicacaoStr=17/11/2017%2007:00:00&nia=7036257>> Acesso em 16 de maio de 2018.
- TST. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista: ARR 85100-47.2013.5.21.0004. Relatora: Kátia Magalhães Arruda. DJ: 07/02/2018. *Revista dos Tribunais*, 2018. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2014&numProcInt=164360&dtaPublicacaoStr=09/02/2018%2007:00:00&nia=7066462>> Acesso em 16 de maio de 2018.
- UCHIMURA, Guilherme Cavicchioli. Assédio moral organizacional: um olhar a partir da crítica da economia política. In: ALLAN, Nasser Ahmad; GIZZI, Jane Salvador de Bueno; COZERO, Paula Talita (org.). *Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos*. 1ª edição. Bauru: Editora Práxis, 2015.