

OS EFEITOS JURÍDICOS DO ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Hemerson José da Silva¹

RESUMO

O assédio moral na relação de emprego é tema de grande relevância na atualidade, posto que discutido por diversos estudiosos das áreas jurídica, médica e da psicologia. É imprescindível entender a sua origem enquanto problema social, bem como se amolda em sua forma e características, para que assim possamos traçar os parâmetros legais para possibilitar a sua tipificação. Entender o assédio moral e empenhar esforços contra ele é proporcionar o início de uma nova cultura na qual o obreiro possa ocupar seu espaço de trabalho e ter mais qualidade de vida.

Palavras chave: Emprego. Abuso. Assédio. Vítima. Moral.

ABSTRACT

Psychological harassment at work environment is a matter of great relevance nowadays, since it is discussed by several experts from juridical, medical and psychology fields. It is imperative to understand its origin as a social problem, as well as the way it shapes its form and characteristics, in order to draw the legal parameters which can make its typification possible. Understanding the psychological harassment and undertaking efforts against it means to provide the beginning of a new culture in which the worker can occupy the workspace and improve his or her life quality.

Keywords: Work. Abuse. Harassment. Victim. Moral.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo analisar o assedio moral na relação de emprego sob o prisma legal, observando seus aspectos basilares, os meios em que

¹ Advogado. Professor na Faculdade de Direito Multivix – Campus Cachoeiro de Itapemirim/ES. Pós Graduado em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Universidade Estácio de Sá. Graduado em Direito pela Universidade Iguazu – UNIG.

ocorre e sua interferência na vida do obreiro, uma vez que o tema é de suma importância no atual contexto trabalhista.

Buscaremos salientar os principais aspectos do assédio moral, especialmente os efeitos jurídicos, as condições em que ele acontece dentro de um ambiente de trabalho, sem olvidar suas características e respectivas consequências dentro da relação de emprego, nas relações que se estabelecem, bem como suas principais causas e consequências, tais como desestabilização da vítima, o medo de perder o emprego, angústia, forte tensão, baixa auto-estima, entre outros.

Deste modo, pretender-se-á realizar um paralelo entre as principais características e consequências, partindo-se do pressuposto de que as pessoas vivem cercadas de “modelos” que, até mesmo para serem contestados não deixam de ser um referencial.

Portanto, é necessário que se verifique a natureza do dano causado pelo fenômeno, que deve ser provocado por uma conduta prolongada no tempo e que tenha por resultado a violação a integridade e dignidade do obreiro, onde se verifique a expressa co-relação entre o dano e o nexos causal advindo do meio ambiente de trabalho e que desencadeia reclamações trabalhistas cada vez mais comuns no judiciário.

2 A CONCEPÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TEMPO

O assédio moral nos últimos anos vem revelando-se um fenômeno social, cuja importância no meio acadêmico e no meio profissional toma proporções jamais vistas antes. Casos divulgados pela mídia no âmbito das organizações e debates entre profissionais da área médica e jurídica, a criação de associações, seminários para a discussão do tema, além de inúmeros projetos de leis, são apenas alguns exemplos do porque o assédio moral esta na pauta das discussões atuais.

Sendo assim, a presença de atos violentos no atual universo do trabalho vem pontilhando a convivência dos indivíduos durante o processo produtivo, tanto no Brasil quanto em outros países, com denominações de acordo com a cultura e o

contexto social de cada local.

Importante à observação de Hadassa Dolores Bonilha Ferreira (2004, p. 40) a cerca do tema:

Durante a década de 80, o psicólogo alemão Heinz Leymann descobriu o mesmo comportamento analisado nas pesquisas anteriores no ambiente de trabalho. Ele verificou que, assim como observado no ambiente das escolas, também existia um nível de violência nas relações de trabalho. Comenta o psicólogo que o processo de assédio moral no ambiente de trabalho a violência física raramente é usada. Ele é marcado por condutas insidiosas, de difícil demonstração, como o isolamento social da vítima. Constatou, ainda, que as consequências na saúde mental das vítimas do fenômeno eram devastadoras.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen comenta em sua última obra (*Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002*), que através das pesquisas de Leymann foi possível descobrir que 3,5% dos trabalhadores na Suécia sofriam assédio moral e que 15% dos suicídios o tinham como causa.

A partir de tais pesquisas no ramo da psicologia, o assédio moral começou a chamar a atenção de estudiosos de outros ramos da ciência, dentre eles o Direito. Logo se percebeu que o tema, na verdade, é multidisciplinar, não podendo ser esgotado por apenas uma área do conhecimento humano. Apesar de as pesquisas terem tido como ponto de partida as relações humanas sob o prisma psicológico, eram necessárias, também, as contribuições da Sociologia e, principalmente, do Direito, como principal forma de conhecer os principais focos originadores do problema, bem como os meios de coibi-los e solucioná-los.

O tema passou a ter maior divulgação no Brasil com publicação da dissertação de mestrado da médica do trabalho Dra. Margarida Barreto, organizadora do site: www.assediomoral.org.br, que foi defendida em maio de 2000 no curso de mestrado da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), denominada Uma Jornada de Humilhações. Tal pesquisa teve como fonte, os estudos de Marie-France Hirigoyen.

A comunicação entre as duas pesquisadoras culminou com o I Seminário

Internacional sobre o Assédio Moral da Relação de Trabalho, realizado no Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo, em 30 de abril de 2002. A iniciativa aqueceu a discussão e chamou a atenção de parlamentares e sindicatos de diversas categorias, dando início aos pensamentos sobre o tema no Brasil.

3 O ASSÉDIO MORAL APLICADO NO COTIDIANO

Para Ferreira (2004, p. 46), “o Assédio Moral é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico a pessoa. Dentre suas espécies, verifica-se existir pelo menos dois tipos de assédio que se distinguem pela natureza: o assédio sexual e o assédio moral.”

Assim, observa-se que o assédio moral possui natureza psicológica, enquanto o outro possui natureza sexual. Ressalta-se que o tema do presente trabalho restringe-se apenas ao assédio moral e seu espectro quanto ao local dos fatos (ambiente de trabalho), seu momento (durante a jornada de trabalho) e sua subjetividade (exercício das funções laborais) e seus aspectos jurídicos.

O assédio moral no trabalho compreende toda exposição prolongada e repetitiva a situações humilhantes e vexatórias no ambiente de trabalho. Essas humilhações se caracterizam por relações hierárquicas desumanas ou autoritárias, onde a vítima é hostilizada e ridicularizada diante de todos os colegas e isolada do grupo.

O termo moral diz respeito ao conjunto de costumes e opiniões que um indivíduo ou um grupo de indivíduos possuem relativamente ao comportamento humano ou conjunto de regras de comportamento consideradas como universalmente válidas.

Destaca-se, assim, a seguinte definição de Alkimin (2006, p. 36-37):

O assédio moral também conhecido como terrorismo psicológico ou “psicoterror”, é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores, de forma sistemática e prolongada, cuja prática assediante pode ter como sujeito ativo o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou um subordinado (assédio ascendente), com clara intenção discriminatória e perseguidora, visando eliminar a vítima da

relação de trabalho.

Jorge Luiz de Oliveira Silva (2005, p. 12) sobre o conceito de assédio moral mostra que:

[...] o assédio moral vem a ser a submissão do trabalhadores a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima. Isto posto não significa que a conduta assediadora se relacione necessariamente com alusões ou indicações ao trabalho, pois geralmente o foco da violência é qualquer ponto da vítima que possa determinar uma desestabilização desta com o ambiente de trabalho, facilitando as condutas tendentes a desqualificá-la, não só como profissional, mas também como ser humano.

Dos conceitos acima, nota-se que os termos já são empregados de forma a identificar os sujeitos e buscar uma aproximação jurídica com o fenômeno. A ocorrência do assédio dentro do ambiente laborativo causa um stress demasiado ao obreiro, que não encontra outra forma de reprimir a conduta do empregador senão com o ingresso em juízo, até mesmo para que possa responder a agressão.

Segundo Maria Barreto, em sua dissertação de Mestrado em Psicologia Social na PUC de São Paulo em 2000:

[...] 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 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-o a desistir do emprego. Medida que deve ser combatida.

Destarte, conclui-se que o assédio moral no ambiente do trabalho é uma violência continuada que pode ser pontual, de um sujeito perverso direcionando a uma pessoa-vítima, seja colega, chefe ou subordinado, que tem como finalidade atacá-la e anulá-la moralmente, provocando a sua instabilidade física, emocional e moral, com consequências que escapam à esfera profissional e atingem a jurídica.

3.1 Sujeitos do Assédio Moral

O assédio moral desenvolvido no meio das relações de trabalho abrange diferentes

formas. Para efeito de verificação da responsabilidade pela sua prática, é preciso identificar os sujeitos envolvidos nesse processo. Deste modo, o assédio moral tem sujeitos que agredem e sujeitos que são vítimas. Tanto a chefia como os subordinados podem ocupar o lugar da vítima como o do agressor. Importante frisar, portanto, a existência de assédio moral “horizontal e também vertical”.

O assédio horizontal é frequente quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou uma promoção. Há também a agravante de que os grupos tendem a nivelar seus indivíduos e tem dificuldade de conviver com diferenças.

O conflito horizontal acontece quando um colega agride moralmente o outro e a chefia não intervêm, recusando-se a tomar partido do problema, só reagindo quando uma das partes interfere na cadeia produtiva. O conflito tende a recrudescer pela omissão da empresa em intervir.

Alkimin (2006, p.64) afirma que o assédio moral horizontal se caracteriza por “brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento”, entre outros.

Nas palavras de Guedes (2003, p.36):

[...] a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos [...] a vítima pode ser golpeada tanto individual como coletivamente.

O assédio vertical, por sua vez, é ascendente e acontecem raríssimas vezes. Por exemplo: um superior recém-contratado não alcança um nível de empatia e de adaptação, ou possui métodos que são reprovados por seus subordinados, e também quando não dispense nenhum esforço no sentido de impor-se perante o grupo. Isso pode levar a um nível de descrédito que tende a desencadear o assédio moral.

Segundo Guedes (2003, p.37):

A violência de baixo para cima geralmente ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções ou subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar [...] tudo isso é extremamente agravado quando a comunicação interna inexistente entre superiores e subordinados.

Complementa Hadassa Ferreira (2004, p.53) que “a situação pode não ser muito comum, mas ocorre, como exemplifica a psicóloga francesa, diante de falsas acusações de assédio sexual, ou, ainda, quando todo um grupo de subordinados se une para “boicotar” um superior hierárquico indesejado”.

O assédio moral vertical também é conhecido como estratégico ou assédio moral assimétrico, ou ainda como “bossing”, este ocorre quando a violência é realizada pelo superior hierárquico, e este se utiliza dos demais trabalhadores, às vezes dos próprios colegas da vítima para realizar o mal. É muito comum este tipo de assédio nas relações de trabalho regidas pelo regime estatutário, onde a demissão é muito difícil em razão da estabilidade.

Dentro da hierarquia, Hirigoyen (2002, p.112) divide o assédio vertical descendente em três subgrupos:

Assédio perverso, estratégico e institucional. O primeiro se dá quando o assediador persegue o empregado com o simples objetivo de eliminá-lo, valorizando egoisticamente seu poder. O assédio estratégico, por sua vez, busca o pedido de demissão por parte do empregado, e, finalmente, o assédio institucional é o que utiliza o assédio como um instrumento de gestão.

Há, ainda, a figura do assédio misto, este ocorre quando a vítima é atacada tanto pelos colegas de mesma linha hierárquica, como pelo superior hierárquico ou empregador. Acontece, geralmente, em empregos onde há alta competitividade interna e mau gerenciamento de recursos humanos, bem como em locais de trabalho onde impera a gestão por stress, onde o chefe ou o patrão imprime um nível elevadíssimo de exigência.

Com efeito, o início da agressão pode partir do próprio superior ou chefe, e daí, as agressões se alastrarem e partirem dos próprios colegas da vítima, por medo de

represálias futuras do chefe assediador. Há uma tomada de posição dos colegas da vítima coadunada com o comportamento tirânico do superior.

Por fim, vale dizer que independentemente do tipo de relação que se estabelecem, em todas elas o assédio moral se faz presente e deve ser combatido.

4 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tem por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

Não nos parece possível, portanto, falar em assédio moral se a conduta for meramente culposa. O ato que retrata o assédio não é uma decorrência natural do trabalho, antes deriva da intenção manifesta de excluir ou discriminar um indivíduo daquele ambiente. Isto porque o convívio humano pressupõe o estabelecimento de laços, em que brincadeiras podem ou não serem feitas de forma livre, todavia, quando tais gracejos extrapolam os limites do aceitável, adentra-se ao campo do abuso de direito, que deve ser duramente reprimido, como ato ilícito que efetivamente é.

O assédio moral requer, para sua caracterização, que o ato abusivo seja reiteradamente cometido. A repetição sistemática da conduta condenável está intrinsecamente ligada ao dolo, daquela extraíndo-se este. Segundo leciona Rufino (2007, p.61):

A violência psicológica se configura por meio de diversas práticas vexatórias. Porém, é a prática reiterada e durante certo lapso temporal, deixando a vítima em situação de humilhação e desestabilizada emocionalmente que configurará o fenômeno.

Essa “frequência” dos ataques desferidos ao empregado, no ambiente de trabalho, é importante porque o ato isolado, ainda que doloso, pode não configurar o assédio moral. Este se caracteriza, visivelmente, através da prática de condutas repetitivas e prolongadas, de conteúdo ofensivo e/ou humilhante.

O elemento psicológico no assédio moral não pode ser desprezado. Com efeito, a conduta abusiva e reiterada, atentatória à dignidade psíquica do indivíduo, deve ter por finalidade a exclusão da vítima do ambiente.

O assédio moral pressupõe o dano efetivo à integridade psíquica (e, comumente e por decorrência, física) da pessoa vitimada pela conduta abusiva do agente. É evidente que uma mesma atitude é encarada de maneira distinta conforme o indivíduo, uns mais sensíveis e suscetíveis que outros. Disso não se pretenda deduzir, no entanto, a permissão da ação assediadora sobre empregados emocionalmente mais resistentes, ante o fato de ser-lhes mais difícil infligir dano à integridade psíquica. Na visão de Humberto Theodoro Junior (2000, p.08):

A lesão ou dor moral é fenômeno que se passa no psiquismo da pessoa e, como tal, não pode ser concretamente pesquisado. Daí, porque não se exige do autor da pretensão indenizatória que prove o dano extrapatrimonial. Cabe-lhe apenas comprovar a ocorrência do fato lesivo, de cujo contexto o juiz extrairá a idoneidade, ou ao, para gerar dano grave e relevante, segundo a sensibilidade do homem médio e a experiência da vida.

Note-se, portanto, que a necessidade do dano não é um elemento da caracterização do assédio moral, mas, sim, da responsabilidade civil decorrente de tal conduta. Sobreleva-se o fato de que a responsabilidade civil tem previsão no Código Civil de 2002 nos Artigos 186 e 927.

De fato, a doença psíquico-emocional, como patologia, pode advir do assédio, mas não necessariamente ocorrerá, nem é elemento indispensável, pois o que é relevante é a violação do direito da personalidade, cuja materialização ou prova dependerá do caso concreto, devendo essa violação, portanto, ser reparada com base nos preceitos legais e jurisprudenciais.

5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

5.1 Em Relação à Vítima

As consequências mais dramáticas do assédio são, sem sombra de dúvida, as de natureza psicológica. De fato, em primeiro lugar, a própria interferência na relação

de trabalho em si gera, quase sempre, um evidente prejuízo no rendimento do trabalhador, pois cria um ambiente laboral inadequado, com extrema pressão psicológica. Rufino (2007, p.85-86) afirma que:

A saúde psíquica também, aliás, esta última é a mais afetada, sobretudo quando ocorre o *burnout*² que é o conhecido *stress* por acúmulo de trabalho, que se apresenta quando um empregado, com receio do desemprego, dedica-se exclusivamente ao trabalho, sob quaisquer condições, acarretando um desgaste físico e mental que afeta sua saúde e seu desenvolvimento.

Além disso, a divulgação do fato, ainda que de forma restrita ao âmbito da empresa, na deixa de afetar a intimidade da vítima, seja pelos comentários dos colegas de trabalho, seja através das próprias investigações internas sobre o caso. Isto sem falar em eventuais represálias, como por exemplo, recusa de promoções, transferência de função ou de locais de trabalho ou, até mesmo a despedida direta.

Dentre estas sequelas, tem-se observado que a maioria das pessoas ofendidas passou a padecer das formas mais graves de tensão, ansiedade, cansaço e depressão, com a necessidade de tratamentos médicos, particularmente de natureza psicológica. Rufino (2007, p.86) assevera ainda:

Em razão destas alterações, além dos prejuízos fisiológicos, o indivíduo passa a sofrer prejuízos funcionais, tornando-se incapaz de responder aos estímulos normais de suas atividades, pela apresentação de comportamentos inaceitáveis para com os que com ele convivem.

A esfera extrapatrimonial dos indivíduos é profundamente violentada com a prática do assédio moral. De fato, o cerceamento dos valores da dignidade e da liberdade fere profundamente no âmbito da personalidade do ser humano, o que não pode ser recomposto pecuniariamente.

5.2 Em Relação ao Assediante

As consequências para o assediante podem ser analisadas sob três ordens: trabalhista (caracterização de justa causa para a extinção do vínculo empregatício),

² Síndrome de burnout é um distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso.

civil (responsabilidade patrimonial direta pelo dano causado) e criminal (aplicações de sanções penais caso os atos praticados se enquadrem em tipo previamente existente).

No Brasil, a sistemática do direito positivo trouxe previsão de responsabilidade civil objetiva do empregador e também pelos atos dos seus prepostos, independentemente e sem prejuízo da possibilidade de responsabilização direta do agente causador do dano.

Contudo, isto não exclui a possibilidade de uma ação própria, ainda que regressiva, do empregador contra o empregado assediante/assediador, para ressarcimento dos gastos que teve pelo ato imputável a este empregado.

Não se deve erigir a grau absoluto a responsabilidade objetiva do empregador quanto ao assédio praticado nas relações de trabalho por seus agentes ou prepostos, pois isto seria instituir um enorme risco à atividade empresarial, estimulando uma verdadeira febre de indenizações, sem responsabilizar os autores diretos dos atos considerados ilícitos, sob a perspectiva da dignidade psíquica.

5.3 Em Relação ao Empregador

A norma jurídica existe para delimitar as condutas das pessoas, a fim de que as relações sociais sejam harmoniosas e pacíficas. Regem os comportamentos sociais dos homens, visando a dar a cada um o que é seu, sem prejudicar outrem, buscando sempre o senso de justiça.

De tal modo, apesar de inexistir uma norma específica dispondo e identificando o assédio moral, suas consequências e sanções, deverão ser aplicadas outras normas por analogia, impondo ao empregador o cumprimento fiel à proteção jurídica de direitos dos trabalhadores, limitando sua conduta, com ditames trabalhistas.

De acordo com o ordenamento jurídico, a responsabilidade civil do empregador por ato causado por empregado, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele, deixou de ser uma hipótese de responsabilidade civil subjetiva, com

presunção de culpa (Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal), para se transformar em uma hipótese legal de responsabilidade civil objetiva.

A ideia de culpa, na modalidade *in eligendo*, tornou-se legalmente irrelevante para se aferir a responsabilização civil do empregador, propugnando-se pela mais ampla ressarcibilidade da vítima, o que se mostra perfeitamente compatível com a vocação de que o empregador deve responder pelos riscos econômicos da atividade exercida.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A incidência do assédio moral na relação de emprego gera ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, e deve ser motivo de preocupação ao operador do Direito que, ao se deparar com a manifestação desse fenômeno, deverá agir com rigor, extirpando-o da sociedade em razão de sua agressão à dignidade do trabalhador.

Destarte, em razão da peculiaridade da caracterização do assédio moral no âmbito do trabalho, não há que se olvidar a necessidade da criação de uma legislação específica, que regulamente e configure tal conduta, bem como, as sanções ao infrator, como busca na diminuição das ocorrências no ramo especializado de forma imediata.

O assédio moral tem alto custo para a vítima e também para sociedade, cabendo, portanto ao judiciário a árdua missão de rechaçar do mundo jurídico os danos causados ao ser humano por qualquer violação à sua integridade, e que configurem direito a indenização pelos danos morais suportados.

É, portanto, inconteste a urgência de investimento em comissões que se dediquem aos estudos do assédio moral, de forma que os operadores do direito sejam a cada dia preparados para melhor orientar seus clientes e também as empresas, com vistas a uma modificação cultural do problema, com vistas a diminuir o número de reclamações trabalhistas existentes hoje na justiça do trabalho, e ainda, o desestímulo do famigerado “mercado das indenizações pleiteadas por danos morais

suportados.”

Sem dúvida, não se pode iludir pensando que é com a criação de uma norma, que se acabará com a prática do assédio, pois, a posituação do fenômeno ou de qualquer outra prática ilícita, não logra o êxito em ser erradicada se apenas com a educação e conscientização é que se atenua o fato social.

Cabe, portanto, ao operador do direito reprimir o mais nefasto dos efeitos jurídicos originário do assédio moral, a violação a integridade, a honra e a dignidade da pessoa humana enquanto ser de direitos.

7 REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.

BARRETO, Maria. **Uma jornada de humilhações**. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC/SP. Disponível em: <http://assediomoral.org/site/assedio/amconceito.php>. Acesso em 14 de abril de 2012.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio Moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro; EJ Rio de Janeiro, 2005.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Dano moral**. 3. ed. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2000.