



ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO (Moral Harassment in the workplace)

Neiva Schuvartz Guimarães¹, Faculdade Milton Campos, Belo Horizonte-MG

RESUMO

O presente texto trata da importância do trabalho para a dignidade humana, sendo também uma forma de inclusão social do trabalhador. No ambiente de trabalho, o empregador tem o poder diretivo. Entretanto, pode ocorrer um abuso de tal poder por parte do empregador, de seus gerentes, ou ainda por força da alta competitividade dentro de uma equipe. Não exclui-se porém que um colega de trabalho possa também praticar atos inaceitáveis num ambiente de trabalho, ocorrendo igualmente neste caso o assédio moral. Será dado o conceito de assédio moral, o detalhe de suas condutas mais frequentes, assim como as suas consequências, oferecendo uma visão mais ampla desta questão.

Palavras Chaves: trabalho, empregado, empregador, dignidade humana, assédio moral.

ABSTRACT

This text aims to inform about the relevance of work for human dignity, and as a form of social inclusion. The employer has the directive power in the workplace. However, there may be an abuse of such power by the employer, his managers, or because the high level of competition inside the team. To the extent that colleagues perform unacceptable acts in the workplace, this may also constitute moral harassment. We will define the concept of moral harassment, the detail of its most common behaviors, as well as its consequences, providing a broader overview of this relevant issue.

Key words: work, employee, employer, human dignity, bullying.

¹ Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade Milton Campos; especialista em negócios internacionais, pela PUC Minas em (1999) graduada em Direito pelo Centro Universitário de Belo Horizonte (2008) e graduada em Psicologia pelo Centro Universitário Newton Paiva (1995). Atualmente é sócio - Schuvartz Guimarães Advocacia.



1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem o objetivo de analisar a importância do trabalho e a dignidade da pessoa humana, possibilitando a inclusão social do trabalhador. No ambiente de trabalho, temos o empregador e o empregado, cujos interesses contrapostos devem ser bem administrados, pois o trabalhador tem o direito a um ambiente de trabalho saudável.

O assédio moral não é positivado no Brasil, assim, este conceito, está sendo construído pela doutrina e pela jurisprudência. Apesar de ser um conceito aberto, os doutrinadores concordam majoritariamente que para a caracterização do assédio moral deve haver condutas hostis, ofensivas, isto é, que atentem à dignidade do trabalhador, e que essas devem ocorrer de forma reiterada. No que tange à intenção do agente, há uma certa divergência que será discutida no texto.

Será também estudada a classificação do assédio moral que se divide em: assédio moral vertical e em assédio moral horizontal. O primeiro subdivide-se em descendente, caso mais frequente, ocorrendo quando o assediador é um superior hierárquico, e em ascendente, que se dá quando o assediador é um subordinado. Quanto ao segundo, define-se quando o assediador está no mesmo nível hierárquico do assediado.

O assédio moral traz consequências tanto para o empregado, que pode sofrer depressão, isolamento, vergonha, e humilhações, como para o empregador, que terá em sua empresa uma alta rotatividade, baixa produtividade, etc.

2 O TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O trabalho humano e a dignidade da pessoa humana são valores indissociáveis, uma vez que é através do trabalho e das relações de trabalho que o homem garante não só a sua subsistência, como também a prevalência de outros direitos fundamentais. Neste sentido, Rufino discorre:

verifica-se a importância do trabalho do homem e toda a sua plenitude, conscientizando-se da existência dos direitos da personalidade e da importância do



respeito destes direitos dentro das relações trabalhistas, haja vista, que o trabalho, prestado pelo empregado, não visa somente a busca da sua subsistência e sim, a prevalência de outros direitos deste sujeito, dentro da sociedade. (RUFINO, 2006, p. 28).

Em seu artigo 1º, a Constituição da República, dispõe sobre os fundamentos da República, elencando dentre esses a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

No que tange à dignidade da pessoa, é um valor inerente ao indivíduo, sendo imprescritível e inalienável. A Constituição da República também consagra o princípio da dignidade da pessoa humana. Neste sentido, instrui Moraes:

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas. [...] O direito à vida privada, à intimidade, à honra, à imagem, aparecem como consequência imediata da consagração da dignidade da pessoa, como fundamento da República Federativa do Brasil. (MORAES, 2006, p. 48).

Com relação aos valores sociais do trabalho e às suas garantias, sejam elas constitucionais ou legais, impende salientar que tais direitos não contemplam só o trabalhador subordinado, mas também os trabalhadores autônomos, avulsos, assim como o empregador.

Assim, conclui-se que o trabalho humano deve ser valorizado e respeitado, tanto pelo empregado como pelo empregador.

3 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O empregador é o empreendedor, aquele que investe num determinado negócio, comprando máquinas, novas tecnologias, matéria prima, contratando mão de obra. Visa à obtenção de lucros e, para atingir tal objetivo, busca minimizar os custos de produção, sendo a mão de obra um deles. Logo, temos um cenário em que o empregador busca maior lucratividade, e os empregados melhores salários e condições de trabalho. Assim, pode surgir um conflito de interesses entre os trabalhadores e os empregadores, que leva muitas vezes ao desrespeito dos direitos fundamentais do trabalhador.



Nos ensinamentos de Coutinho:

Inerente ao sistema capitalista um grau de conflito, máxime diante da insuperável separação e antagonismo de interesses. Entretanto, apesar de todo o discurso entorno da construção da subjetividade de um novo trabalhador reconhecido como pessoa humana e, por conseguinte, dotado de direitos fundamentais intangíveis, uma série de abusos, humilhações e violências simbólicas ou abusos morais vem ocorrendo no local de trabalho desencadeando patologias são relatadas simultaneamente em distintos países. (COUTINHO, 2006, p. 175).

É neste contexto de conflito de interesses que pode ocorrer o assédio moral, denominação mais utilizada no Brasil, mas que é também conhecida como “tortura psicológica”, “acoso psíquico”, “terror psicológico”, e *mobbing*, este último usado, principalmente, na Europa e nos EUA.

O assédio moral é configurado por condutas abusivas de caráter psicológico, tais como atos hostis e humilhações, que podem ser de forma implícita ou explícita, repetidamente praticadas pelo empregador, superior hierárquico ou colega de trabalho, direcionadas ao empregado. Tais condutas atentam contra a dignidade da pessoa humana.

Guedes assim se manifesta quanto ao assédio moral

todo aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima. (GUEDES, 2002, p. 33).

E ainda:

A vitimóloga e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen assevera que por assédio moral em um local de trabalho temos que entender 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, por em perigo seu emprego, ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2007, p. 65 apud SILVA FILHO; SABINO, 2008, p. 5).

O assédio moral pode também ocorrer através do abuso do poder diretivo do empregador que, ao ultrapassar os limites impostos pela lei, atinge a dignidade do trabalhador. Neste sentido, Oliveira explica:



Considera-se, portanto, assédio moral o comportamento do empregador, seus prepostos ou colegas de trabalho, que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes, ou abusivas, fora dos limites normais do poder diretivo, causando degradação do ambiente laboral, aviltando à dignidade da pessoa humana ou adoecimento de natureza ocupacional. (OLIVEIRA, 2010, p. 200).

Deste modo, conclui-se que o assédio moral no trabalho se configura por condutas rigorosas e de caráter pessoal que incidem diretamente sobre o empregado, através de gestos, palavras hostis, e outros comportamentos desrespeitosos que, por sua repetição, ameaçam a integridade física ou psíquica do mesmo.

4 CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

Embora não haja consenso na doutrina, as condutas caracterizadoras do assédio moral mais mencionadas são, segundo Candy Florêncio Thomé (2008, p. 34): a repetição, a duração no tempo, a frequência, a intencionalidade, a intensidade da violência psicológica e a existência de danos psíquicos. Estudaremos a seguir algumas destas condutas.

4.1 Repetição, duração e frequência

A repetição é definida por atos característicos do assédio moral praticados pelo assediador seguidas vezes. No entendimento majoritário da doutrina e da jurisprudência, o assédio moral não se configura em um único ato. Oliveira assim preleciona:

Quando o empregado sofre uma agressão pontual ou isolada, dependendo da gravidade, pode ficar caracterizado o crime o de injúria, difamação, calúnia, constrangimento ilegal ou a lesão a direito da personalidade, da intimidade, da imagem, ou mesmo discriminação. Tais condutas ilícitas acarretam consequências indenizatórias e criminais, mas com fundamento jurídico diverso. Para caracterizar o assédio moral exige-se a comprovação de uma conduta abusiva que se prolonga no tempo com o propósito de isolar ou afastar a vítima do convívio, que não ocorre com um ato isolado de violência psíquica. No se admite a figura do *assedio moral eventual*, porquanto está assentado na doutrina que ‘o assédio moral se caracteriza antes de tudo pela repetição’. (OLIVEIRA, 2010, p. 202-203, grifo nosso).

Neste sentido, Belmonte afirma: “o assédio moral do trabalho pode ser juridicamente



conceituado como o conjunto de reiteradas atitudes abusivas, degradantes do relacionamento digno no ambiente de trabalho” (BELMONTE, 2008, p. 1330).

É ainda cediço que a duração e a frequência dos atos praticados contra o trabalhador também são requisitos para a caracterização do assédio moral. Ao incluir o requisito duração nas condutas assediadoras, a doutrina quer demonstrar que tais atitudes devem se prostrar no tempo, ou seja, devem se prolongar por um determinado período. Com relação à frequência, há que se entender que a repetição das condutas assediadoras que se prolongam devem ser praticadas com pequenos intervalos de tempo.

Prata alude à posição dos seguintes autores: “Heinz Leymann: as ações de assédio devem ocorrer com uma frequência de (pelo menos uma vez por semana) e por um longo período (aos menos seis meses) [...] e Pinho Pedreira [...] devendo a perseguição ter uma frequência quase diária” (PRATA, 2008, p. 64-65).

Ainda que não haja um prazo ou uma frequência determinados, é consenso haver prolongamento no tempo, sem o qual não se configurará o assédio moral, mas somente uma agressão isolada.

4.2 Intencionalidade

Intenção significa ter o intuito e o objetivo de praticar um determinado ato, definindo portanto a expressão da vontade do indivíduo. Segundo Silva, pode-se ler:

[...] intenção deriva do latim *intento, de intendere* (dirigir, ter em vista, planejar) [...] a intenção, indicando o intento ou o intuito, o fim ou o desígnio, o motivo ou o objetivo, faz ressaltar a *vontade, o ânimo*, que impulsiona o ato ou determina o fato para o fim, para o fim que se deseja (SILVA, 2004, p. 756, grifo no original).

No entanto, cumpre registrar que, no tocante a esse requisito do assédio moral, ocorre uma divergência na doutrina, que se divide em duas correntes. A primeira corrente entende que a intenção é um requisito fundamental, devendo portanto haver por parte do assediador o objetivo de destruir a vítima emocionalmente, para que haja a caracterização do assédio.

Ensina Hirigoyen que:



sempre que se fala de agressão psicológica, não se deve excluir a questão da intencionalidade, pois um caráter intencional de um traumatismo agrava o impacto da agressão. O que magoa é o propósito deliberado: ‘querem me prejudicar’. (HIRIGOYEN, 2006, p. 63).

Entretanto, a segunda corrente defende que a intencionalidade não é essencial para a caracterização do assédio moral no trabalho, sustentando que a ação involuntária do assediador não pode desonerá-lo da responsabilidade de seus atos.

Sob outro ângulo, Prata (2008, p. 83) entende que o dolo do agressor visando tirar a vítima do universo laboral não precisa ser provado, bastando a comprovação da perseguição, uma vez que comprovar sentimentos ou intenções é bastante difícil.²

4.3 Dano

Segundo Thomé (2008), para a caracterização do dano, não é necessário que seja físico ou psíquico, mas que constitua uma degradação, por meio de atos ilícitos, no ambiente de trabalho.

Canasiro (2006, p. 11) apresenta o seguinte posicionamento no que se refere ao ambiente de trabalho psicologicamente sadio: “o *meio ambiente de trabalho* sadio encontra-se inserido entre os valores mais preciosos para o ser humano, a ser preservado pelas diversas instituições sociais” (grifo no original).

Quanto a Oliveira (2010, p. 200), aduz que não precisa haver um dano explícito, pois a punição será para o comportamento abusivo. Afinal, o bem jurídico tutelado é o direito ao meio ambiente do trabalho saudável, sendo portanto o assédio moral caracterizado com o desvio de conduta do assediador.

Por fim, Barros afirma que “o conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso” (BARROS, 2010, p. 931).

² A lei francesa nº 2002-73 de 2002, em seu dispositivo não elencou a intencionalidade como um requisito, mas a jurisprudência francesa o fez, entendendo que a intenção de prejudicar é requisito para configurar o assédio moral (THOME, 2008, p. 38-39).

5 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode ser praticado diretamente pelo empregador, por um superior hierárquico, ou por um colega de trabalho. Nos dois primeiros casos, trata-se do assédio moral vertical, que pode ser descendente ou ascendente. Quanto ao último, define o assédio moral horizontal.

5.1 Assédio vertical

5.1.1 Assédio vertical descendente

No assédio moral descendente, que é o caso mais frequente, o assediador é um superior hierárquico ou o próprio empregador, cujas atitudes são normalmente de autoritarismo, deixando o assediado em situação de apreensão, pânico, ou angústia. O assediador abusa do seu poder diretivo atingindo a vítima, por exemplo, através da retirada da sua autoridade no departamento; da remoção de todas as atividades do assediado, de modo a isolá-lo, ou forçá-lo a pedir demissão. Há ainda a possibilidade de um superior hierárquico assediar o empregado por sentir que seu cargo está ameaçado.

5.1.2 Assédio vertical ascendente

O assédio moral ascendente, menos frequente, dá-se quando um funcionário de cargo inferior assedia um superior hierárquico. Pode ser praticado também por uma coletividade, ou seja, por todos os membros de um determinado departamento que assediam o chefe.

Nas palavras de Rufino entende-se:

Um chefe inexperiente pode demonstrar insegurança ao(s) seu(s) subalterno(s), tendo suas determinações desobedecidas ou hostilizadas, as quais podem evoluir num comportamento de deboche e desrespeito. (RUFINO, 2006, p. 79).

5.2 Assédio horizontal

Esta espécie de assédio moral ocorre entre empregados do mesmo nível hierárquico. Tal fato pode acontecer devido ao estímulo à competição por melhores cargos e salários que ocorre dentro das empresas, levando a um clima de agressividade e discriminação no ambiente de trabalho.

Sobre esta espécie, Thome se posiciona da seguinte maneira: “[...] é uma rivalidade existente entre dois colegas, diante de uma possibilidade de promoção. Um dos empregados passa a assediar o outro para desestabilizar o colega que acredita ser seu concorrente” (THOMÉ, 2008, p. 55).

A disputa por cargos e salários tem elevado cada vez mais os conflitos entre colegas de trabalho, aumentando assim os casos de assédio moral horizontal.

6 COMPORTAMENTOS QUE CONFIGURAM O ASSÉDIO MORAL

Os atos mais frequentes são divididos pela pesquisadora francesa Hirigoyen em quatro grupos. No primeiro, encontram-se os ataques às condições do trabalho, através da retirada da autonomia, da não transferência de informações para a vítima, da contestação às suas decisões, ou ainda, da atribuição ao assediado de tarefas além ou aquém de sua capacidade. O segundo constitui atitudes de isolamento e recusa da comunicação: não dirigir a palavra ao assediado, além de impedir que haja comunicação entre ele e outras pessoas. O terceiro reúne os ataques à dignidade, tais como desprezar o empregado através de suspiros e olhares reprovadores; desacreditar a vítima perante os demais trabalhadores, sejam eles subordinados ou não; imitar ou caracterizar o assediado; criticar sua vida privada, etc. Finalmente, o quarto grupo inclui a violência física e verbal de forma explícita: perseguir o assediado, ameaçá-lo com violência física (THOME, 2008, p. 43-44).

Barros (2010, p. 928-929) assevera que o comportamento do assediador ocorre por meio de técnicas, e as divide da seguinte forma: “técnicas de relacionamento”, usadas para desestabilizar o agente ofendido; “técnicas de isolamento”, atribuindo à vítima funções que a



deixam isolada, ou, ainda, retirando do indivíduo toda e qualquer atividade. Mantendo-o assim longe dos colegas de trabalho, torna-se difícil que o mesmo consiga apoio; “técnicas de ataques”, atitudes que visam desacreditar ou desqualificar o assediado perante seus colegas; e “técnicas punitivas”, as quais colocam o assediado sob pressão.

Apesar de nomenclaturas diferentes, as atitudes citadas pela autora são semelhantes às categorias relacionadas pela pesquisadora francesa supracitada.

7 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

7.1 Para o empregado

Diante das humilhações reiteradas, o assediado poderá entrar em depressão, passando a ter dificuldades de relacionamento, seja no trabalho, seja na vida social e pessoal. Poderá ter problemas físicos ou psíquicos, sendo que os sintomas podem variar de acordo com o sexo e com a idade das vítimas.

Simm assim se posiciona:

É sabido que o acoso provoca efeitos devastadores na vítima, como ansiedade, irritabilidade, depressão, insônia, tensão, fadiga, incapacidade de concentração, baixo autoestima, e muitos outros. Também não se ignora que todas essas mazelas psicológicas irão desaguar em problemas de ordem física, e, portanto, o acoso vai produzir na pessoa do empregado danos de ordem psíquica e de ordem física. Ou seja, atinge a mente e o corpo do trabalhador. (SIMM, 2008, p. 163).

Hirigoyen destaca algumas consequências do assédio moral, demonstrando que é muito comum o assediado sentir-se envergonhado e humilhado, ocorrendo inclusive a perda dos sentidos, pois este não sabe como agir, salientando que “a linguagem dupla dentro das empresas pode destruir os assalariados ou torná-los paranóicos” (HIRIGOYEN, 2006, p. 173). A autora ressalta ainda que podem haver modificações psíquicas que influenciam no temperamento da pessoa. Muitas vezes, o assediado não consegue esquecer o passado, questionando o tempo todo sobre o que pode ter feito de errado, caracterizando o que a autora chama de desvitalização. Por fim, pode também ocorrer a defesa pela psicose, em que o



assediado, devido às intensas e repetidas humilhações, pode delirar de maneira mais ou menos transitória (HIRIGOYEN, 2006, p. 171-179).

O assediado passa a ter um sentimento de inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, ocorrendo inclusive a redução das possibilidades de sua recolocação no mercado de trabalho.

7.2 Para o empregador

Num primeiro momento, o empregador sofrerá com a queda da produtividade do assediado, que pode atingir a lucratividade da empresa. Num segundo momento, a rotatividade também tende a aumentar, gerando custos para a empresa com treinamentos, principalmente quando se trata de empregados qualificados. Por fim, pode ocorrer a condenação ao pagamento de indenizações por danos morais e patrimoniais, sendo ainda cabível o pedido de rescisão indireta por parte do empregado assediado, nos moldes do art. 483, alíneas “a” “e” da CLT.³

8 O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL?

O empregador planeja metas para a empresa, que são então repassadas para seus empregados para que sejam desenvolvidas. Em um mercado tão competitivo como o atual, torna-se imprescindível que tais metas sejam cumpridas, sendo que muitas vezes a sobrevivência da empresa depende disso. Assim, se o empregador exige de forma razoável o cumprimento das metas, sem abuso do poder diretivo, não há constituição de assédio moral.

Aduz Lippman explica que:

A empresa tem o direito de exigir produtividade de seus empregados. Assim metas de produção ou vendas, desde que razoáveis dentro do contexto econômico, não são fatores geradores de assédio, mas antes o exercício normal da atividade empresarial.

³ A rescisão indireta esta prevista no artigo 483 da CLT e é considerada a “justa causa” do empregado para o empregador. Na rescisão indireta a extinção do contrato de trabalho se dá por iniciativa do empregado, devido a fato de o empregador ter praticado alguma falta grave.



(LIPPMAN, 2004, p. 41).

Do mesmo modo, assédio moral não pode ser confundido com *estresse*, que ocorre por sobrecarga e más condições de trabalho, perante metas a serem cumpridas em curtos prazos, ou durante a implementação de novo métodos de trabalho. Neste caso, as agressões estão diretamente ligadas às condições do trabalho. “O stress só se torna destrutivo pelo excesso, mas o assédio é destrutivo por si só” (HIRIGOYEN, 2006, p. 20). Não resta dúvida que o *estresse* derivado de pressões pode levar ao esgotamento da pessoa, chegando a um tipo de depressão, conhecido como *burn out*.⁴

A pressão no trabalho ou um simples conflito também não devem ser confundidos com o assédio moral, uma vez que os sujeitos envolvidos possam se manifestar de alguma maneira, possibilitando inclusive uma melhora no ambiente de trabalho, e que as pressões não sejam direcionadas ao empregado, mas sim ao trabalho.

9 CONCLUSÃO

Em conclusão, podemos afirmar que o trabalho é um aspecto fundamental para a dignidade da pessoa humana e para sua inclusão social. Em uma sociedade que tem precarizado cada vez mais as condições de trabalho, visando obter mais produtividade e lucratividade, é indispensável a preocupação com o trabalhador e com as possíveis violações de seus direitos fundamentais.

O assédio moral pode ocorrer em um ambiente onde há conflito de interesses entre o empregador e o empregado, e também entre os próprios empregados. São agressões que, por sua reiteração, duração e frequência, atingem a dignidade do trabalhador.

No tocante à intencionalidade, observa-se que há uma divergência na doutrina e na jurisprudência, tanto nacional como estrangeira. Todavia, pode-se concluir que para a caracterização do dano basta a degradação do meio ambiente de trabalho.

⁴ A síndrome *burn out* é um estado de esgotamento físico e mental, que o indivíduo se encontra, cuja causa está diretamente ligada à vida profissional. Conhecida também como síndrome do esgotamento profissional.

Diante da importância do trabalho para a dignidade da pessoa humana e para os meios atuais de produção, faz-se necessário criar um sistema preventivo junto às empresas visando melhorar as condições de trabalho, proporcionando ao trabalhador um ambiente de trabalho saudável, capaz de aumentar sua produtividade e, conseqüentemente, a lucratividade para o empregador.

10 REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações de trabalho - uma tentativa de sistematização. **Revista LTr**, São Paulo, v. 72, n. 11, p. 1329-1337, nov. 2008.
- CANASIRO, Soraya. Apresentação. In: GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança, e medicina do trabalho**. São Paulo: Método, 2006. p. 11-12.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. A autonomia privada em busca dos direitos fundamentais dos trabalhadores. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. 2. ed. rev. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 167-185.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho redefinindo o assédio moral**. 3. ed. Tradução de Rejane Janowiitser. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- LIPPMAN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.
- MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- NERY JÚNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código civil comentado e legislação extravagante**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.



PARREIRA, Ana. **Assédio moral um manual de sobrevivência**. Campinas: Russell Editores, 2007.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do assedio moral no trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2008.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SILVA FILHO, Artur Marques da; SABINO, Mauro César Cantareira. **Responsabilidade civil no assédio moral**. Franca-SP, 2008. Disponível em: <<http://www.facef.br/novo/publicacoes/IIforum/Textos%20IC/Artur%20e%20Mauro.pdf>>. Acesso em: 06 out. 2010.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 25. ed. rev. e atual. por Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

SIMM, Zemo. **Acoso psíquico no ambiente de trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral**: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador. São Paulo: LTr, 2008.

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.