

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Cleber Mendes do Nascimento¹
Kewri Rebeschini de Lima²

RESUMO

O objetivo deste artigo foi analisar o assédio moral na relação de emprego, sua evolução histórica, bem como conceituar e identificar as características do assédio, as espécies pelas quais o assediador utiliza para praticar essa violência. Também serão abordados temas que apresentam quem são os sujeitos ativos e passivos, os traumas que esse terror psicológico provoca em suas vítimas. Ao longo dos estudos, foi observado que no Brasil, não existem leis específicas que tratam desse tema, o que existe são projetos de leis que tramitam pelo Congresso Nacional. O judiciário, em seus julgados, tem condenado os infratores ao pagamento de indenizações, com objetivo de coibir essa prática.

Palavras-chave: Assédio moral; violência; ambiente de trabalho.

ABSTRACT

This article's objective is to analyze moral harassment in the employment relationship, its historical evolution, conceptualize and identify the characteristics of harassment and the species that the harasser uses to practice such violence. This paper will also identify the subjects of this conflict, the traumas that this psychological terror causes in its victims. Throughout the studies, we observed that, in Brazil, there are no specific laws that deal with this topic; all we have are draft laws, which are processed by the National Congress. The judiciary, in its judgments, has condemned the offenders to the payment of indemnities, in order to curb this practice.

Key-words: Custody; shared custody; power Family.

1. INTRODUÇÃO

O Assédio moral sempre esteve presente nas relações sociais e trabalhistas, sendo ocultado por longos anos, mas foi no final do Século XX, que este tema começou a ser debatido com maior intensidade, despertando o interesse de vários

¹UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluno (a) da disciplina TCC II, turma DIR 122 ABN. E-mail – clebermendes@gmail.com.

²UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Mestre, Orientador (a). E-mail – kewrilima@hotmail.com

segmentos da sociedade, que identificam no assédio moral, uma forma de violação dos direitos dos trabalhadores.

Alkimin, (2005 p. 37), relata que o assédio moral é característica essencial da:

Natureza humana, porém, tal condição é potencializada pelos fatores econômicos vividos na era contemporânea que escraviza a pessoa. Na mesma esteira, a escritora acresce que: O assédio moral é uma conduta da natureza humana. Fator social que ocorre no meio social, familiar, estudantil e, mais intensamente, no ambiente de trabalho, abrangendo tanto o setor privado como a administração pública, e, embora na atualidade tenha atraído estudos no campo da Psicologia, Sociologia, Medicina do Trabalho e do Direito, tem origem histórica provocada pela organização do trabalho, tendo em vista a relação domínio entre capital e força de trabalho.

O presente artigo foi elaborado a partir de pesquisas bibliográficas, realizadas em livros, revistas, Consolidação das Leis Trabalhistas, Constituição Federal do Brasil 1.988, e projetos de Lei, que abordam o tema, e tem o objetivo de demonstrar a evolução histórica do assédio moral, conceituando o que é assédio moral em uma relação de emprego, e os elementos necessários para a caracterização do assédio moral, sua natureza vertical e horizontal, o perfil dos agressores e das vítimas de assédio moral.

2. DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

O assédio moral na relação de emprego passou a ser debatido, com maior intensidade, a partir das publicações dos livros de Herigoyen (2002), onde as pessoas que se identificam como assunto, passam a ver o assédio moral como um terror psicológico, pelo qual as vitima são submetidas.

Conforme relatam as autoras Lages e Lopes (2003. P 323), o primeiro cientista a constatar a existência do assédio moral, foi o Dr. Heinz Leyman, psicólogo, cientista, e médico, que na década de 60 detectou um comportamento hostil em algumas crianças em idade escolar, no qual deu o nome de *mobbing*, após vinte anos, esse mesmo comportamento foi identificado em trabalhadores.

Segundo Ferreira (2004, p. 21),

O trabalho era designado aos escravos, eram dados os serviços manuais e exaustivos não só por essa causa como também porque tal gênero de trabalho era considerado impróprio e até desonroso para os homens válidos e livres. (FERREIRA, 2004. p. 21).

Nesse mesmo sentido, Martins (2006. p. 38), entende que:

O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*, neste período constatamos que trabalho escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento que o escravo vivesse, ou deixasse de ter essa condição, entretanto, não tinham direito, apenas o trabalho.

Conforme contextualiza Aguiar (2006, p. 54),

No Brasil, o período de escravidão foi marcado por vários tipos de atrocidade em nome de uma produção agrícola intensa, e com inúmeros efeitos negativos, como as humilhações, os castigos, as mortes, as privações, as separações familiares e as perseguições pelo processo de trabalho.

3. DOS CONCEITOS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Segundo Hirigoyen, o assédio Moral pode ser definido como “conjunto de atos, gestos, atitudes e comportamentos que, por sua repetição, atenta contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”, Hirigoyen (2009. p. 17).

O Assédio Moral, também vem conceituado para Batista (2011, p. 4), como:

O assédio moral configura-se como um fenômeno característico de nosso tempo, não significando que as práticas sociais que o identificam não tenham existido em um outro momento histórico. A contemporaneidade da palavra, segundo a mesma autora, está correlacionada ao atual processo de vulnerabilidade dos trabalhadores no contexto da reestruturação do capital, o que, sem dúvidas contribuí a exacerbar essas práticas no trabalho.

A jurista baiana Guedes (2003 p. 33), entende que o assédio moral, “decorre de atitude deliberada e perversa, cujo objetivo é destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho, levando ao isolamento, sentindo-se uma pessoa inútil, que não consegue reagir a tantas provocações”.

Continua a autora salientando que:

Transportando para o mundo do trabalho, *mobbing* significa todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão gerente ou superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima. (GUEDES, 2003. p. 33)

Glokner entende que o assédio moral na relação de emprego e visto como:

Toda e qualquer conduta abusiva, através de gestos, comportamentos, atitudes que atenta contra a dignidade e a integridade física de um trabalhador, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. Trata-se, portanto, da exposição de um trabalhador a situações humilhantes, repetitivas, e prolongada, durante toda a jornada de trabalho. (GLOKNER, 2004. p. 19).

O objetivo principal de quem pratica o assédio moral, é provocar nas vítimas o isolamento, distanciando-se de tudo e de todos, tornando-se submissa ao assediador.

Conforme verificados, os requisitos essenciais que configuram os modos operantes do assédio moral, é a prática repetitiva, e por um período prolongado, fazendo com que as vítimas sintam-se fragilizadas física, e emocionalmente.

4. DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para Alkimin, a expressão assédio deriva do verbo assediar que significa “perseguir com insistência; importunar, molestar com pretensões insistentes, ao passo que a expressão moral pode ser compreendida em seu aspecto filosófico, referindo-se ao agir ético, ou seja, de acordo com a moral”. (ALKIMIN, 2005. p 38).

Vieira entende que o assédio moral 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 desistirem do emprego, é o chamado assédio moral. (VIEIRA, 2007, p.88)

Para Pastore, o assédio moral desintegra o vínculo social fortalece o individualismo predador, e corrói a cooperação e confiança, derrota a solidariedade retira do ser humano a sua humanidade (PASTORE, 1997. p 102).

Contudo, o assédio moral no ambiente de trabalho, é uma degradação psicológica provocada pelo agressor, de forma lenta, continua e imperceptível, onde as vítimas não têm ideia do que está acontecendo. Essa pressão psicológica exercida pelo agressor provoca nas vítimas sensação de fragilidade, incapacidade de reação, sentimento de fracasso, baixa à autoestima, a vítima procura se isolar de todos.

5. DAS CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral no ambiente de trabalho se caracteriza pela deterioração das condições de trabalho, com condutas negativas que atingem tanto o trabalhador como a estrutura organizacional da empresa.

A pesquisadora Barreto (2002. p 3), identifica as características do assédio moral, como ações revestidas de:

Maldades e astúcias, que atormenta, impõem medo e sofrimento, compromete o emprego, degrada as relações de trabalho, desestabiliza as relações de família, aumenta a violência doméstica, o isolamento social, e, principalmente entre os homens, o uso de drogas.

Segundo Hirigoyen (2002, p. 159), em pesquisa realizada, sobre assédio moral, identificou que:

O assédio moral na maioria das vezes leva à saída da vítima do emprego, num estado de saúde muito debilitado, ficando sem condições físicas e mentais para se realocar no mercado de trabalho. Sua pesquisa mostra os seguintes números: em 36% dos casos a vítima é desligada da empresa; 20% destes a demissão vêm em decorrência de falhas no trabalho; 9% a demissão é negociada; 7% a pessoa é quem pede demissão; e 1% trata-se de pré-aposentadoria.

De acordo Silva (2003, p. 764), a conduta perversa se materializa da seguinte forma:

Primeiramente devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza põe eventuais ofensas ou atitudes levianas e isoladas por parte do superior. Muito mais do que isso, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revertida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro modos *vivendi* do assediador em relação a vítima, caracterizando em processo específico de agressões

psicológicas. Deve estar caracterizado a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima. Contudo quando falamos em assédio moral, estamos referindo a uma situação muito mais complexa, caracterizado por um conjunto de ações habituais que possuem o intento de minar a vítima, descondensando-a, fragilizando-a, desqualificando perante seu ambiente de trabalho e sua vida pessoal, até que ela não tenha mais força para lutar e se veja obrigado a pedir demissão, ou motive uma demissão por parte da empresa.

O assédio moral no ambiente de trabalho se caracteriza por atitudes e condutas negativas, dos superiores em relação aos subordinados, provocando nas vítimas verdadeiros traumas psicológicos.

6. DAS ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

6.1. ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Ocorre, com mais frequência, dentro do ambiente laboral, sendo praticado pelos superiores hierárquicos, contra os subordinados. O assédio moral vertical subdivide-se, em: “Assédio moral vertical descendente, e assédio moral vertical ascendente”. (GUIMARÃES e RIMOLI, 2006, p 2)

6.1.1 - ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE

Assédio moral vertical descendente, esse tipo de assédio, ocorre com mais frequência, se materializa por intermédio dos superiores hierárquico contra os seus subordinados, trata-se de um comportamento no qual, a pessoa que detém o poder de comando, busca delimitar o espaço desse poder, por meio de atos de depreciação, falsa acusações, insulto e ofensas, atingindo a dignidade, a identidade, a saúde do trabalhador, degradando as condições dos trabalhadores às relações interpessoais. (GUIMARÃES e RIMOLI, 2006)

6.1.2 - ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE

O assédio moral vertical ascendente, trata-se de um típico caso de violência psicológica, perpetrada por um ou vários subordinados, contra um superior, e uma espécie bem mais rara, porem, embora sua insignificância estatística, sua crueldade não é menor (GUEDES, 2003. p 38)

Geralmente, inicia-se quando alguém de fora é introduzido na empresa, em um cargo superior, seja porque seus métodos não são aceitos pelos trabalhadores que se encontram sobre seu comando, ou seja, porque o cargo é desejado por um deles. (GUIMARÃES e RIMOLI, 2006).

6.2 - ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Assédio moral horizontal ocorre entre os colegas de trabalho que se encontram no mesmo nível hierárquico.

Segundo Alkimin, o assédio moral horizontal é visto como:

Hostilização entre colegas, decorre de conflitos provocados, por motivos pessoais, como atributos pessoais, profissionais, capacidade e dificuldade de relacionamento, falta de cooperação a empresa, no intuito de estimular a produtividade, consciente ou inconsciente, estimula a competitividade perversa entre colegas, provocando as disputas individuais, que interfere na organização de trabalho, prejudicando o bom relacionamento o coleguismo (ALKIMIN, 2005. p 64).

Conforme analisamos, o assédio moral no ambiente de trabalho, é praticado por todos os níveis hierárquicos dentro da relação de emprego, pode ocorrer do superior hierárquico contra os seus subordinados, ou dos subordinados contra seus superiores, e também entre colegas de trabalho que estão no mesmo nível hierárquico, porém, os casos mais comuns, ocorrem entre os cargos de chefia, praticados contra os subordinados.

7-DOS SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

De acordo com Martins (2015 p. 38), existem dois sujeitos do assédio moral. O sujeito ativo do assédio Moral é o assediador, pode ser um empregado qualquer da empresa, ou um grupo de empregados, o chefe, o gerente, o diretor da empresa, o dono da empresa, etc.

De acordo o autor o sujeito passivo do assédio moral, é a vítima, também denominado de assediado, pode ser um empregado da empresa ou um grupo de empregados, como também o superior hierárquico.

8 – DAS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral provoca danos negativos irreparáveis para o empregado, e, também para a empresa.

Diante de uma situação estressante, o organismo reage pondo-se em estado de alerta, produzindo substâncias hormonais, causando depressão no sistema imunológico, e modificações dos neurotransmissores cerebrais. (HIRIGOYEN, 2002 p. 173).

Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2005, p. 53) ensina que:

Processo de assédio moral atinge frontalmente a dignidade da vítima. Para cumprir sua finalidade, o assédio moral provoca graves consequências em duas áreas específicas em relação à vítima: saúde e patrimônio. Deste binômio de danos, surge um terceiro, que pode derivar de um ou de outro ou mesmo de ambos, quer seja o dano provocado pelo processo psicoterrorista às relações interpessoais da vítima, em especial no que se relaciona à família e ao convívio social. Aí não estão incluídos os danos às relações interpessoais no trabalho, pois estes já estão implícitos na própria dinâmica do fenômeno.

9. DAS NORMAS VIGENTES NO BRASIL

No Brasil, não há uma legislação específica que proíbe e previne o assédio moral no ambiente de trabalho, o que temos de concreto são projetos de leis tramitando pelo Congresso Nacional.

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT tem um projeto de lei para acrescentar a alínea “g”, no artigo 483, que trata da rescisão indireta de contrato, e, acrescentar o artigo 484, que tem o objetivo de punir as pessoas que praticam o assédio moral.

A portaria de nº 604, artigo 2º, inciso II, do Ministério de Trabalho e Emprego, de 01.06.2000, instituiu os núcleos de promoção e igualdade, de oportunidade, e combate a discriminação em matéria de emprego e profissão.

Esse dispositivo visa buscar estratégias que possam diminuir a discriminação e o tratamento desumano, e proteger a dignidade da pessoa humana. No campo específico do direito de trabalho, existe em tramitação na câmara dos Deputados o projeto PL nº 2.369/2002, que dispõe sobre o assédio moral nas relações de emprego, projeto de Lei de autoria de Deputado Federal Mauro Pessoa.

Artigo 1º É proibido o assédio moral nas relações de emprego;
 Artigo 2º Assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e, que:
 Inciso I - atente contra sua dignidade ou seus direitos, ou
 Inciso II - afete sua higidez física ou mental, ou
 Inciso III - comprometa sua carreira profissional;
 Artigo 3º É devida indenização pelo empregador ao empregado sujeito a assédio moral, ressaltando o direito de regresso.
 Parágrafo primeiro A indenização por assédio moral tem valor mínimo equivalente a 10 (dez), vezes a remuneração do empregado, sendo calculado em dobro em caso de reincidência.
 Parágrafo segundo Além da indenização prevista no § 1º, todos os gastos relativos ao tratamento médico serão pagos pelo empregador, caso seja verificado dano a saúde do trabalhador.
 Art. 4º O empregador deve tomar todas as providências necessárias para evitar e prevenir o assédio moral nas relações de trabalho.

As vítimas de assédio moral devem buscar o amparo legal na Constituição Federal da República do Brasil, de 1.988, em seu artigo, 5º, inciso V, X, que assegura a todos o direito de resposta proporcional ao agravo, além de indenização por dano material, moral, ou a imagem, e, também é inviolável a intimidade, a vida privada, a honra, nela não podendo penetrar sem consentimento, assegurado o direito a indenização pelo dano moral ou material, decorrente de sua violação.

Por tanto em nosso ordenamento jurídico não existe leis específicas, que verse sobre o tema, o que temos são apenas projetos de Leis em tramitação no Congresso Nacional.

Os tribunais superiores, tem se manifestado sobre o tema comos julgamentos favoráveis às vitimas do assedio moral

TST - RECURSO DE REVISTA RR 10004320105030077 (TST)

Data de publicação: 18/09/2015

Ementa: RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. RIGOR EXCESSIVO DO SUPERIOR HIERÁRQUICO. DANO MORAL. TRANSPORTE DE VALORES. INDENIZAÇÃO. Trata-se de hipótese na qual o Tribunal de origem, valorando fatos e provas, firmou convicção acerca da caracterização da responsabilidade civil subjetiva capaz de ensejar a reparação por danos, porquanto comprovado o assédio moral, consubstanciado no rigor excessivo do seu superior hierárquico; bem como o abalo moral, decorrente da imposição de realizar transporte de numerário, função para a qual o reclamante não foi contratado e treinado, sem oferecer a devida segurança, expondo-o a risco de vida. A argumentação da reclamada de que não restaram configurados o assédio moral, o ato ilícito e o nexos causal remete à revisão do acervo fático-probatório, procedimento vedado nesta fase recursal de natureza extraordinária pela Súmula nº 126 do TST. A propósito, esta. corte Superior vem firmando o entendimento de que a conduta do empregador de exigir do empregado o transporte de numerário, atividade para a qual não foi contratado e treinado, com a indevida exposição à situação de risco, enseja o pagamento de indenização

por dano moral. Recurso de revista de que não se conhece, no particular. MULTA PREVISTA NO ART. 475-J DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. INAPLICABILIDADE NO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. Consoante entendimento sedimentado pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte Superior, a multa prevista no art. 475-J do CPC, que se refere ao cumprimento da sentença civil, não é aplicável ao processo do trabalho, haja vista a incompatibilidade com as disposições dos arts. 769 e 889 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido, nesse particular.

TRT – 1 Recurso Ordinário RO 00008165429125010051 RJ

Data da publicação: 12/02/201

Ementa: DANO MORAL CONFIGURAÇÃO.

O OSTRACISMO. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Atinge a esfera íntima da trabalhadora, em sua honra e dignidade e proibição de exercer o seu mister, sendo marginalizada e relegada ao ostracismo diante de seus colegas. Configurando o dano ao patrimônio íntimo do obreiro, impõe-se a respectiva reparação. Apelo patrimonial improvido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo dos estudos realizados na elaboração deste artigo, concluímos que o assédio moral, passou a ter mais ênfase a partir do século XX, quando estudiosos despertaram o interesse por esse tema, e iniciou-se uma maior divulgação pelos meios de comunicação, e as pessoas que padeceram desse tipo de abuso, começam a ter coragem para denunciar os seus agressores.

O assédio moral provoca danos irreparáveis tanto para as vítimas, como também para toda a estrutura organizacional da empresa, deixando um rastro de destruição para quem sofre a agressão, e danos materiais para a empresa, em função das indenizações.

Esse fenômeno, por ser silencioso e imperceptível, dificulta a caracterização do dano, para se buscar uma reparação judicial, tanto as vítimas, como as pessoas que presenciam o fato, por medo de represálias, não denunciam o agressor.

Outro fator que impede as vítimas, à denunciarem os agressores, e a falta de leis que punam quem pratica esse crime.

O assédio moral na relação de emprego, provoca graves consequências para a vítima, atinge sua dignidade, o seu patrimônio, e chega a prejudicar o convívio social e familiar.

No Brasil, não existe leis específicas que trata desse tema, o que temos são projetos de leis que tramitam pelo Congresso Nacional, porém, falta interesse político por parte dos legisladores, para aprovação destas leis.

Portanto, precisamos que os nossos legisladores acelerem a aprovação de leis que verse sobre o tema, onde as vítimas do assédio moral, tenham segurança para denunciar os casos de abuso, na certeza que terão uma resposta efetiva por parte do estado, com a punição dos infratores.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz de Souza. **Assédio Moral**. 2 Ed. São Paulo. 2006. p. 54.

ALKIMIN, Maria Aparecida, **Assédio moral na relação de emprego**. 1ª ed. 2005. 4ª. Curitiba. 2008.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de Humilhações**. São Paulo: PUC, 2002.

BATISTA, Anália S. **Violência “sem sangue”**, nos locais de trabalho, Disponível em 11 de abril de 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do**, 1988, Brasília, DF, Senado, 05/10/1988.

BRASIL. **Lei. Projeto Nº 2.369/2002**. Artigos 1º, 2º, Incisos I, II, III. Autoria do Deputado Federal Mauro Pessoa de 28/10/2003.

BRASIL. **Lei. Projeto. Nº 2.369/2002**. Artigos 3º. Parágrafo primeiro. Parágrafo segundo. Autoria do Deputado Federal Mauro Pessoa de 28/10/2003

BRASIL. **PORTARIA. Nº 604**. Artigo 2.Inciso II. Ministério de Trabalho e Emprego, de 01.06.2000.

FERREIA. Hadassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2004.p .21

GLOKNER, Cezar Pacheco. **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. São Paulo-SP. IOB.Thomson. 2004. P.19

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2004.

GUEDES, Maria Novaes. **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista Amatra II. Aiv nº 10. São Paulo. Dez 2003. Disponível em <http://www.baleia.net/ords/dowload/184.pdf>. .

GUIMARÃES, Liliana Adolpho. RIMOLI, Adriana Adália. Mobbing. **Assédio psicológico no trabalho uma síndrome psicossocial multidimensional**. Psicologia teórica. v22. Nº 2. Brasília. Maio/agost. 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci.Artext&pid=s0102.37722006000200008>

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002 apud AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral. 2.ed.São Paulo: LTr, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002 apud AGUIAR, André Luiz Souza. Assédio Moral. 2.ed.São Paulo: LTr, 2006.

IRIGOYEN, Marie France. **Mal estar ao trabalho: redefinindo o assédio moral**, tradução de Rejane Janowitzzer Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009 p. 17.

LOPES, Mônica Sette e LAGE, Emerson Jose. **Direito e Progresso de trabalho**. 2003. P. 323

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22 Ed. São Paulo-SP. 2006. p. 38.

PASTORE, J. A. **A agonia do emprego**. São Paulo: LTr, 1997. P. 102

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, Jose Afonso da. **Uso de direito constitucional positivo**. São Paulo. Malheiros. 2003. P. 764.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. CLT - Instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Uma violação silenciosa à dignidade humana no âmbito das relações de emprego**. Belo Horizonte: PUC, 2007.