

## RESPONSABILIZAÇÃO DO DIRETOR POR ASSÉDIO MORAL NA ESCOLA

Zuleica Dias Sant-Ana<sup>1</sup>  
Adroaldo Pacheco Lessa Moreira<sup>2</sup>

**RESUMO.** Este artigo enfoca os resultados de uma pesquisa bibliográfica que teve o intuito de discutir os limites legais e jurídicos voltados à exteriorização abusiva do poder diretivo do diretor na escola, refletindo na conduta de assédio moral individual ou coletivo. De fato, o poder diretivo do diretor, no estabelecimento de ensino, encontra-se alicerçado em um conjunto de condutas consideradas originárias de suas atribuições legais como, por exemplo, organizar, controlar e disciplinar as atividades de seus subordinados, no entanto é preciso estar atento que as condutas adotadas não podem ultrapassar os fundamentos constitucionais voltados a dignidade humana, a violação a honra, a saúde, ao meio ambiente de trabalho sadio e decente. Além do mais, as violações dos direitos fundamentais estão vinculadas as condutas abusivas do diretor contra aos seus subordinados, culminam na concretização do assédio moral. Destacou-se, também, que a conduta abusiva do diretor poderá desencadear um sentimento de frustração, em geral, começa de forma sutil e velada, causando alterações psicológicas, e biológicas. A relevância desta pesquisa consiste em conscientizar quanto ao reflexo da exteriorização abusiva do poder diretivo do diretor na escola, podendo levar ao assédio moral e, conseqüentemente, ao pedido de afastamento de funcionário, desmotivação de todos na participação das atividades externa ou interna da escola e dificuldade de comunicação entre a direção e funcionários e muitos outros.

**Palavras-Chave:** Poder Diretivo; Assédio Moral; Diretor de Escola.

### INTRODUÇÃO

No estabelecimento de ensino, o diretor de escola tem a obrigação de orientar os subordinados quanto às normas de funcionamento da instituição, de acompanhar a frequência dos funcionários, intervir nas suas condutas inadequadas e outras mais. Ademais, a atitude diretiva do diretor deve estar vinculada às suas atribuições, não violando a dignidade humana e a igualdade dos seus subordinados, pois sua conduta inadequada poderá se transformar em assédio moral coletivo ou individual (vertical descendente).

---

<sup>1</sup>Doutorado em Educação; Mestrado em Educação; especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário, na FAMA; especialista em Gestão de Trabalho, na Fiocruz; especialista em Gestão na Saúde, na Fiocruz; especialista em Psicopedagogia, na UFAL; especialista em Proeja, no IFAL; especialista em Abordagens Clínicas, no CESMAC; especialista em Direitos Humanos, na UFAL; graduada em Educação Especial; graduada em Psicologia, no CESMAC; graduada em Direito, na FAMA; graduando em Pedagogia - Faculdade Claretiano; professora da rede municipal de Maceió. E-mail: santhanaz@hotmail.com.

<sup>2</sup> Mestrado em Educação, especialista em psicopedagogia; graduado em História; graduado em Direito; professor da rede pública Estadual de Alagoas. E-mail: aldopacheco2020@gmail.com.

É evidente que a violação dos princípios da dignidade e da igualdade pelo diretor poderá estar vinculada ao preconceito, a insegurança e a discriminação, levando breves comentários por falta de conhecimentos, ofensas, difamação, intriga, críticas destrutivas e frases depreciativas repetitivas. Dentro, dessa dinâmica, poderão proporcionar problemas profissionais, confusão mental, solidão, isolamento, humilhação, medo, acidente de trabalho, ansiedade, depressão, estresse e outros mais. Assim, o assédio moral representa uma violência perversa no cotidiano escolar, onde o diretor abusa de seu poder diretivo para agredir a personalidade e dignidade de seu subordinado, mediante atitudes autoritárias, desumanas e vexatórias.

Assim, o presente estudo procurou elencar como o poder diretivo abusivo do diretor na escola poderá se transformar em assédio moral, com a violação da dignidade humana e da igualdade dos seus subordinados. Para tanto, foi traçado como metodologia de estudo, a pesquisa bibliográfica, baseado em livros, artigos e o ordenamento jurídico brasileiro. Neste contexto, tratando-se de um estudo teórico, como metodologia para realização, fez-se realizar pesquisa e seleção de alguns estudiosos como: Alkimin (2021), Carpena (2003), Coelho (2003), Fiorelli, Malhadas Junior (2015), Hainzenreder Junior (2009), Marques Jr (2009), Martins (2015), Melhado (2003), Nascimento (2009), Pereira (2006), Prata (2008), Ramos, Galia (2013); Stephan, (2013); Viana (2014); Xerez (2015) e entre outros pesquisadores.

Nesse sentido, faz-se necessário que o diretor adote uma postura profissional e social voltada à ética, ou seja, exercendo o seu poder diretivo com base na capacidade de distinguir o bem do mal, tendo a finalidade o bem comum e avaliando o seu comportamento de forma positivo ou negativo para vida escolar. Ademais, a pesquisa realizada não se finaliza com esse estudo, pois é fundamental que no ambiente escolar seja colocado em discussão essa temática, garantido que o ambiente escolar seja um espaço de qualidade para todos e, ainda, sirva de material para reflexão em formação de gestor.

## **DIGNIDADE HUMANA E O ASSÉDIO MORAL DOS DIRETORES**

Para aprofundar na compreensão do assédio moral no ambiente de trabalho, faz-se necessário compreender o que é o assédio moral, levando em consideração a sua tipologia, sujeitos, elementos constitutivos, fundamentos e requisitos. Observando, ainda, a possibilidade de existir a relação do poder diretivo abuso do diretor com assédio moral e, também, o seu impacto na dinâmica do funcionamento da escola.

Em sua essência, o ambiente do trabalho satisfatório é aquele que assegura os direitos e a proteção dos cidadãos, em face dos arts. 200 e 225 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, bem como demais leis que visam o funcionamento do serviço público e conduta do servidor ou empregado. Neste caso, os locais onde são executadas as atividades laborais precisam conter os elementos que influenciam a qualidade de vida e a integridade física e psíquica dos trabalhadores da escola. Assim, a prática do assédio moral acarreta consequências sociais, psicológicas e jurídicas dos trabalhadores (STEPHAN, 2013, p.141).

Insta assinalar, que "[...] cada ser humano tem valor intrínseco, sendo vedada sua transformação em instrumento para consecução de fins contrários à sua vontade [...]" (XEREZ 2015, p.32). Dessarte, a conduta assediadora do diretor contribui para o tratamento degradante do subordinado, uma vez que viola o princípio da dignidade da pessoa humana e o bom andamento da escola. Ademais, surgem como manobras aparentemente sem importância, que vão emergindo cada vez mais agressivas e vexatórias se o subordinado resistir a elas.

### **Contextualização do Assédio Moral nas Relações de Trabalho na Escola**

Geralmente, o assédio moral praticado pelo diretor é marcado por conduta abusiva, ou melhor, “[...] por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”, segundo Ramos & Galia (2013, p.41).

É evidente que existe de fato o “[...] isolamento da vítima [...] o cumprimento rigoroso do trabalho como pretexto para maltratar psicologicamente [...], referências indiretas negativas à intimidade da vítima e discriminação da vítima, gratuitamente, sem qualquer justificativa plausível”, culminam em assédio moral praticado pelo poder diretivo do diretor (RAMOS; GALIA, 2013, p.42).

De fato, quando existe “[...] conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente de trabalho e convívio social”, segundo Lima Filho (2009, p.37). Não se pode negar que o caráter degradante e o atentado contra a integridade moral dos subordinados provocam paulatinamente danos de natureza psíquica, física, patrimonial ou de prejudicar de forma grave a empregabilidade da vítima.

## Tipologia do Assédio Moral

No que se refere à *tipologia do assédio moral*, pode-se constatar que se manifesta de diversas formas como, por exemplo, vertical descendente ou ascendente, horizontal, organizacional e misto (XEREZ, 2015, p.23).

A modalidade **assédio moral vertical descendente** ocorre quando se direciona a um trabalhador por um colega de trabalho ou diretor. Já o **assédio moral vertical ascendente**, acontece quando o subordinando assedia moralmente seu superior e é muito raro acontecer. Enquanto que o **assédio moral horizontal** ressalta pelas condutas de colegas de trabalho em relação à outra. Enquanto que o **assédio moral organizacional ou coletivo**, refere-se à política interna da escola, chegando a ultrapassar o limite legal, pelo estabelecimento de metas ou de culturas que constringem o trabalhador. Tem, ainda, o **assédio moral misto**, especialmente, quando ocorre na escola de forma generalizada, originando simultaneamente de superior hierárquico e de colegas de trabalho.

Pode-se observar que o assédio moral, em qualquer de suas modalidades, pode ser exercida por várias pessoas ou apenas uma, direcionada a um trabalhador ou grupo, caracterizando por um processo de comportamentos sequenciais.

## Sujeitos do Assédio Moral

Os sujeitos ativos ou agressores do assédio moral agem em qualquer local, podendo ser proporcionado pelo chefe, gerente, diretor e dono da empresa (MARTINS, 2014, p.15). Além do mais, “[...] há uma relação de dependência entre o preponente e o preposto, de sorte que este último recebe ordens do primeiro, está sobe seu poder de direção e vigilância” (RAMOS; GALIA, 2013, p.51).

Ramos e Galia (2014, p.52) apontam que a vítima ou sujeito passivo ou vítima do assédio moral é aquele subordinado que “[...] sofre agressão reiterada e sistemáticas, [...] comprometendo sua identidade, dignidade pessoal e profissional, refletindo na perda da satisfação no trabalho [...] queda de produtividade [...] danos pessoais à vítima [...]”. Em sua essência, a vítima é uma pessoa cada vez mais fragilizada, ao ponto de se afastar do emprego, adoecer (depressão) e até levar ao suicídio.

Para Marques Jr. (2009, p.32) existem as testemunhas do assédio moral que são denominadas de espectadores ou inconformistas “[...] que, de algum modo, o vivenciam,

participando dele direta ou indiretamente”. Na verdade, conformam com as agressões e nada fazem para minimizá-las, indiretamente, auxiliam a ação perversa do agressor, isto é, é o coautor ou participe da conduta agressiva. Não se pode deixar de aviltar que sua responsabilidade é enorme, pois contribuem para continuidade da conduta violenta contra a vítima e para o surgimento de novos casos.

### **Elementos Constitutivos do Assédio Moral**

É de se focar que os elementos constitutivos do assédio moral são aqueles que, em seu bojo, trazem os requisitos que precisam ocorrer conjuntamente para caracterizar a sua existência, ou seja, danos físico, psíquico, patrimonial ou moral; afetação à dignidade da pessoa, a reintegração de condutas e a relação com o ambiente laboral. Nessa diapasão, Lima Filho (2009, p.39) abordou que os elementos constitutivos que integram o assédio moral podem ser divididos em sujeitos, conduta típica, intencionalidades lesiva do agente agressor e organizacionais.

É interessante registrar que o assédio moral emerge das relações laborais em instituições conservadoras e com pouca flexibilidade quanto a diversidade. Nessa senda, o assediante e o assediado (**sujeitos ativos e passivos**) estão em uma relação assimétrica e no ambiente laboral é subordinado. Nesta esteira, “[...] os atos de assédio costumam adotar a forma de ordens ou decisões de índole organizativa sem que [...] possam ser detectadas aos olhos daqueles que dele são vítimas” (LIMA FILHO, 2009, p.41).

É de se ressaltar que existem múltiplas e variadas formas de expressão de assédio moral e que decorre do comportamento ilícito do agressor. Decerto, a **conduta típica** representada por “[...] atos de agressão e hostilidade, ou de comunicação hostil, sem ética e de caráter abusivo que por isso mesmo deve ser objeto de reproche em termos morais agredida perda de respeito à pessoa [...] deterioração intolerável das relações sociais” (LIMA FILHO, 2009, p.53).

É fundamental haver a **intencionalidades lesiva do agente agressor**, pois o assediante e o assediado têm um vínculo virtual, decorrente do desejo de prejudicar o outro e “[...] não exatamente o da expulsão do trabalhador do seu ambiente de trabalho” (LIMA FILHO, 2009, p.63). Destarte, todos os atos direcionados pelo agressor, não necessitam de um alcance concreto e do seu potencial lesivo para produzir resultado, ou seja, causar danos à vítima.

No **contexto sociolaboral**, verifica-se que o direito ao trabalho é um bem jurídico, expresso na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988<sup>3</sup>, podendo ser lesionado e que o assédio é uma patologia das organizações. Nessa senda, faz-se necessário que adotem medidas preventivas contra esse tipo de risco laboral.

### **Fundamentos e Requisitos do Assédio Moral**

O assédio moral traz, nos dias atuais, problemas relacionados ao desligamento do trabalhador e até um processo na seara trabalhista. Neste caso, “o empregador é responsabilizado de forma objetiva pelos atos dos seus prepostos que são causados a terceiros (art. 932, III, do Código Civil)” (MARTINS, 2014, p.33).

Em geral, o assédio moral, segundo Prata (2008, p.334-336) poderia ser identificado pelas seguintes formas como, por exemplo, “[...] (1) agressões verbais ou físicas; (2) ironia, brincadeiras pesadas de duplo sentido; (3) isolamento, recusa em cumprimentar ou dialogar; (4) fisionomia carrancuda; (5) olhar de ódio, suspiros, encolher os ombros, virar as costas, cochichos e risadas em função dos comentários, da aparência, do jeito de falar ou andar, da atitude ou da simples presença da vítima; (6) desconsideração; (7) humilhação; (8) atribuição de tarefas aquém da capacidade do trabalhador, exigência de trabalhos completamente diversos das atribuições originais da laboristas; [...] (42) ordem para execução de serviços vexatórios, considerando a qualificação profissional do funcionário; [...] (70) qualquer outro método hostil dolosamente destinado a expulsar o trabalhador do ambiente de trabalho. Ademais, faz-se necessário identificar a causa do assédio moral e quem são o assediado e o assediador.

Para Marques Jr. é preciso observar os requisitos da responsabilidade civil, isto é, que o assediador tenha praticado o ato, por isso responsabilidade na esfera civil, penal e trabalho, conforme o caso concreto. Por isso, é necessário haver o ato ilícito e se tal ato decorreu de dolo ou culpa do agente. Esclarece que: “[...] responsabiliza-se diretamente o agente na esfera penal, se a conduta for tipificada pela legislação penal. Nas esferas civil e trabalhista responsabiliza-se objetivamente o empregador pelo dano causado. A responsabilidade objetiva independe de dolo ou culpa, o empregador é responsabilizado pela conduta de seu preposto”. (2009, p. 54).

---

<sup>3</sup> Art.1º, inciso IV, 6º e 7º da Constituição Federal de 1988.

Outro ponto a considerar é que a responsabilidade objetiva do empregador ou gestor decorre da responsabilidade subjetiva do agente (diretor), ou seja, o empregador ( poder público) só será responsabilizado se ficar comprovado que o preposto praticou ato ilícito por dolo ou culpa e que houve um dano causado á vitima (empregado ou funcionário), segundo entendimento de Marques Jr.(2009, 54).

Com relação aos requisitos da responsabilidade civil, faz-se necessário que a **prova coexista** com base nos elementos como: ato ilícito praticado por ação ou omissão, negligencia imprudência ou imperícia, que viole direito subjetivo individual; conduta praticada a título de dolo ou culpa; dano moral do ofendido; nexo de causalidade entre o dano e a conduta do agente, como visto, nos termos do art. 186 do Código Civil, ou seja, o dever ou a obrigação de indenizar por consequência do ato ilícito.

### **O poder diretivo e sua interface com o diretor**

Para Hainzenreder Junior (2009. p.15) os limites do poder diretivo do empregador/diretor não é tarefa muito fácil, haja vista que a própria natureza da subordinação existente na relação de emprego, evidenciando a relativização de tal poder, embora o ordenamento jurídico pátrio não delimite expressamente os limites das atividades de fiscalização e de controle empresarial.

Cumpré ressaltar que Coelho (2003. p. 164) apontou o "abuso de direito age com a intenção única de prejudicar o lesado, há o abuso do direito independente de intenção de prejudicar outrem". As atitudes desmedidas levam consequências psicológicas graves em alguns causados e até prejuízos financeiros a instituição, especialmente, por faltas e danos aos patrimônios.

Já Carpena (2003. p. 164.), asseverou que o abuso do direito é aquele não está definido e fixado a priori, posto que, "[...] o abuso supõe um direito subjetivo lícito atribuído o seu titular, que, ao exercê-lo, o torna antijurídicos [...] o poder diretivo do empregador exercido de forma abusivo [...] ". Sem respaldo legal, o abuso do poder diretivo para ser um crime de danos morais em consequência da conduta assediante do chefe.

No entendimento de Alkimin (2020, p.165), o abuso do poder diretivo acontece quando "[...] exceder manifestamente os limites impostos pelo fim econômico ou social, pela

boa-fé ou pelos bons costumes". Acrescentou, ainda, que aquele que responder diretamente pela instituição irá assumir pelos danos morais e matérias que causem aos subordinados.

Ademais, sustentou Pereira (2006. p.173) que o abuso de direito, viola a finalidade econômica e social do trabalho. Então, há a responsabilidade civil objetiva do empregador ou diretor, na reparação do dano causado ao subordinado, baseia a ocorrência de lesão e o estabelecimento da relação de preposição.

É cediço, pois que o poder diretivo se manifesta como "[...] o poder de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o tema", como assevera Nascimento (2009, p.621). Esclarece Melhado (2003, p.59) que "o poder é exercido pelo empregador em virtude da forma contratual preexistente e centrada na função da propriedade, pelo fato de agir na empresa visando o seu próprio interesse". Pois bem, os poderes diretivos do diretor fundam-se nos interesses particulares, sociais e estatais.

Coaduna-se com esse entendimento Viana (2014, p.131) quando aponta que o poder diretivo do empregador através do diretor é "exercido através do contrato de trabalho, visando a sua alienação, destacando como titular do poder empresarial que possui os meios de produção e organização". De acordo com esse ponto de vista, fica evidente que o diretor pode, dentro do limite da lei e do contrato de trabalho, obrigando o subordinado a contraprestação do serviço.

### **Impacto do assédio moral na escola**

O assédio moral praticado durante o poder diretivo do diretor, leva a adoção de medidas legais, especialmente, quando é tipificado como crime, com pena de detenção de 1 a 2 anos, além de multa (lei nº 4742/2001). No entanto, faz-se necessário que existam as condições das ações, ou seja, legitimidade das partes, interesse de agir e possibilidade jurídica do pedido.

A indenização é fruto da comprovação da conduta assediante do diretor, fato este marcado com a sua comprovação de forma escrita, gravada ou testemunhal. Além do mais, a gravidade do assédio moral decorrente do poder diretivo do empregador enseja no reconhecimento dos inúmeros prejuízos às empresas ou escola, desencadeadas pela violência que comprometem os direitos fundamentais do trabalhador (MARQUES JR, 2009. p.39).

De acordo com Prata, "não é difícil concluir que por melhor estruturado psicologicamente que seja o trabalhador, a prática reiterada dessas referidas atitudes hostis,



ao longo do tempo, terminam por desestabilizá-lo emocionalmente. [...]" (MARQUES JR, 2009. p.40). A conduta assediante compromete de fato a integridade moral e psicológica da pessoa assediada pelo diretor.

Marques Junior (2009. p.41) explica que os prejuízos são enormes e encontrando em “[...] indenizações oriundas as ações dos empregados vítimas, baixa da produtividade ocasionada pelo assédio moral, maiores custos referentes à formação de novo empregador e altas taxas de rotatividade de pessoal”.

Enquanto para Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Junior (2015. p. 124.), "o processo de assédio moral resulta em impedimento ou prejuízo para a atuação do indivíduo, [...] poderá lhe trazer danos decorrentes da queda de rendimentos pela deterioração do seu funcionamento dos pontos social e econômico [...]". Nesse caso, os danos patrimoniais e morais atuam como desencadeantes de todo o processo e seus efeitos, em grande parte, dependerão das respostas dos trabalhadores. Pensando dessa forma, fica evidente que a classificação do tipo de dano é feita de forma separada, uma vez que é fundamental classificar a gravidade de cada um deles.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

No desenrolar da pesquisa, foi notório identificar a importância do poder diretivo do diretor, em especial, para dinâmica do funcionamento da escola, isto é, acompanhar as atividades dos funcionários da escola, orientar quanto às normas estabelecidas em lei, comunicar os informes da SEMED, coordenar a matrícula da Unidade Escolar, assegurar a elaboração, execução e a avaliação do Projeto Político Pedagógico, da Proposta Pedagógica e do Plano de desenvolvimento da Escola, do Regimento Interno e dos projetos desenvolvidos na escola em consonância com a Política Pública da Educação e outros mais.

Mas, foi após as leituras realizadas, nesta pesquisa, que se observou que o diretor precisa ser dinâmico em suas ações, ter diplomacia para lidar com os conflitos internos da escola, possuir facilidade para interagir com todos e amadurecimento técnico para compreender os limites de sua atuação e respeitar o trabalho desenvolvido pelos demais profissionais e intervir apenas quando for necessário.

Esta pesquisa trouxe a compreensão de que o poder diretivo abusivo do diretor poderá levar ao assédio moral individual ou coletivo, ao passo que sua conduta desrespeita os direitos de personalidade do trabalhador ou funcionário, com severas conseqüências, às integridades

psicológicas e biológicas, afetando a autoestima e a produtividade. Logo, é importante que se compreenda que essa conduta abusiva está vinculada às perdas que vai além do bem material e profissional, em virtude de refletir também no meio familiar.

É importante esclarecer que o diretor deverá responder pelos danos causados e terá que pagar de forma pecuniária pela indenização, sem descartar o processo administrativo que poderá responder que poderá culminar em afastamento da função e até exoneração do cargo público se for servidor ou demitido que for celetista. Tem, ainda, a possibilidade de responder na criminal pelas consequências de seus atos, podendo ser preso, conforme o código penal.

Aliás, o sentimento de menos valia do assediado leva, muitas vezes, a agressividade e tensão interna, podendo culminar com o consumo de bebida alcoólica e outras drogas. Sem esquecer que o assédio moral organizacional (na escola) praticado pelo diretor, estará prejudicando as ações de gestão da escola, deixando de ser um articulador e motivador para o desenvolvimento e aprendizagem dos alunos.

Espera-se, portanto, que este estudo possa contribuir para reflexão no curso de formação de diretor e para os candidatos para gestão escolar, em especial, por trazer a reflexão de que o poder diretivo abusivo do diretor poderá ser desastroso à gestão escolar, uma vez que esse profissional está agredindo a dignidade, integridade psíquica ou física do funcionário, com desestruturação pessoal e do contexto profissional, e a repetição da conduta assediadora, com seu prolongamento no tempo.

## REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 10 de Nov. de 2021.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 10 de Nov. de 2021.
- CARPENA, Heloísa. **A parte geral do Código Civil**: estudos na perspectiva civil-constitucional. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.
- COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil**. São Paulo: SARAIVA, 2003.
- FIORELLI, Jose Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio Moral**: uma visão multidisciplinar. São Paulo: Atlas, 2015.

- HAINZENREDER JUNIOR, Eugênio. **Direito à privacidade e poder direito do empregador: o uso do e-mail no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.
- LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **Assédio Moral nas Relações Laborais e a Tutela da Dignidade Humana do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009.
- MARQUES JR, Fernando A. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho – Questões Jurídicas**. São Paulo: LTr, 2009.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015
- MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição - fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação**. São Paulo: LTr, 2003, p.59.
- NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **O assédio moral coletivo no direito do trabalho**. Revista do Direito Trabalhista. Brasília: Consulex, 2009.
- PEREIRA, Caio Mario da Silva. **Instituições do Direito Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.
- PRATA, Marcelo R. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.
- RAMOS, Luiz L.; GALIA, Rodrigo W. **Assédio Moral no Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.
- STEPHAN, Claudia C. **O princípio Constitucional da Dignidade e o Assédio Moral no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.
- VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**. São Paulo: LTr, 2014, p.131.
- XEREZ, Lena Marcílio. **Tutela Jurídica o Empregado em Face do Assédio Moral**. São Paulo: LTr, 2015.