

## Dano e assédio moral no ambiente de trabalho

### 1.3 Princípios norteadores do direito do trabalho na proteção ao trabalhador

Intenciona-se, a partir daqui, explanar acerca dos princípios que repelem o dano moral e o assédio moral na relação trabalhista, tendo-se como ponto de partida as definições dos institutos já largamente suscitadas anteriormente.

Uma vez reconhecidas às obrigações entre empregado e empregador e delineada a subordinação decorrente do contrato de trabalho, respeitosamente à prática laborativa, afirma-se que tal não implica submissão de personalidade e dignidade do empregado em face do poder patronal. Nenhum objetivo comercial justifica a prática de ilícitos que configurem dano moral e assédio moral, porquanto vilipendiam a dignidade humana e a personalidade.

Para Amauri Mascaro Nascimento,

Os direitos de personalidade, por sua vez, são aqueles de natureza extrapatrimoniais que se referem aos atributos essenciais definidores da pessoa, e dentre todos os direitos são aqueles que melhor procuram valorizar a dignidade do ser humano. São as prerrogativas de toda pessoa humana pela sua própria condição, referente aos atributos essenciais em suas emanações e prolongamentos, são direitos absolutos, pois implicam um dever geral de abstenção para a sua defesa, sendo indisponíveis, intransmissíveis irrenunciáveis, e de difícil estimação pecuniária.

O Código Civil (Lei n. 10.406, de 2002), nos seus artigos 11 a 21 dispõe sobre os direitos de personalidade, declarando, outrossim, que são direitos indisponíveis e

irrenunciáveis. Essa menção é oportuna, porque o Direito Civil, além de se preocupar com os valores primordiais da pessoa humana, é fonte subsidiária do Direito do Trabalho.

Dessa forma, tem-se que a responsabilidade civil será imputada quando configurada a hipótese do art. 927 do novo Código Civil, *verbis*: Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Dentro do respeito à dignidade do trabalhador, o legislador constituinte de 1988 incluiu a extraordinária garantia constitucional à indenização por dano moral conforme se extrai do exame do artigo 5º, incisos V e X.

A indenização por dano moral, especificamente, decorre da lesão sofrida pela pessoa, em sua esfera de valores eminentemente ideais, como a dignidade, a honra, a imagem e a intimidade da pessoa, conforme preceitua o art. 5º, X, da Constituição Federal.

Por oportuno, sinal-se que, nas relações de trabalho, a lesão aos direitos da personalidade, para ensejar reparação de danos morais, decorre da conduta patronal que coloque o empregado em situação vexatória, indigna e com a potencial ofensa à honra, a imagem, a dignidade, a privacidade.

Destaca-se, ainda, o princípio da boa-fé, vez que ele é quem norteia as relações jurídicas, principalmente as relações de emprego, e uma vez caracterizado o ato abusivo a ensejar o dano moral, há um desrespeito à boa-fé, atentatória, por sua vez, à dignidade do trabalhador.

Portanto, ressalva-se perceptível o liame da dignidade da pessoa humana com

### Parte final (\*)

Bruno Sanchoene Pinto

Gerente Geral da CAIXA em Porto Alegre, no PAB TRT 4ª REGIÃO.

quaisquer relações, em especial a que envolve relação de trabalho.

#### 1.3.1 Princípio da Proteção

Refere-se à função precípua do Direito do Trabalho, que é a de proteger parte mais fraca da relação jurídica o trabalhador, hipossuficiente na relação contratual.

É o princípio orientador do Direito do Trabalho, que ao proteger o trabalhador, busca estabelecer uma situação de maior equilíbrio à relação, ao definir-se pelo lado mais desamparado na relação laboral desigual. Pode ser desmembrado em: aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador e o in dúbio pro operário.

No Direito do Trabalho não se aplica a hierarquia das leis e sim a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, em casos de que hajam mais leis aplicáveis ao caso concreto.

Temos como exemplo o art. 620 CLT, que diz "as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo".

Na aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador, estas cláusulas não podem ser substituídas por outras que contenham menos benefícios que as já existentes no contrato, entendidas como direito adquirido pelo trabalhador, não poden-

do ser mudadas por outras com menos vantagens. O direito adquirido fundamenta-se no artigo 5º inciso XXXVI, e especificamente no artigo 468 da CLT.

De acordo com a Súmula 51 do TST, “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”. Quer dizer que, uma cláusula menos favorável aos trabalhadores só tem validade em relação aos novos obreiros admitidos na empresa e não aos antigos, aos quais essa cláusula não se aplica.

Aplica-se a interpretação que melhor atenda os interesses do Trabalhador no *in dubio pro operário*, para o caso de haver mais que uma ao mesmo texto legal. Constituindo-se o Direito do Trabalho, em última análise, no sistema legal de proteção dos economicamente fracos (hipossuficientes), em caso de dúvida num procedimento judicial, a sua interpretação deve sempre ser favorável ao empregado.

### 1.3.2 Princípio da Dignidade do Trabalhador – artigo. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988

Cumprir salientar que o princípio da dignidade humana é um dos princípios mais atingidos pela prática do assédio moral, porquanto revela as peculiaridades que envolvem a atividade laboral. Para César Luis Pacheco, esse princípio “é a base da humanização do trabalho, que envolve a proteção do homem trabalhador tanto no seio da empresa como fora dela, compreendendo a família”. Humanização porque considera o trabalhador como um ser humano e não como mercadoria ou elemento de produção.

Concordando, Carmen Camino leciona que “a dignidade da pessoa humana é o valor preponderante. Todos os demais valores se irradiam”. Isso quer dizer que os demais valores, tais como, segurança, liberdade, igualdade, justiça, e outros, também com assento na Constituição Federal, em torno dela gravitam.

A dignidade humana está amparada no direito que tem o trabalhador de ser tratado da mesma forma e intensidade que pretende o empregador ser respeitado. Ademais, persiste na condição de que mesmo com quaisquer alterações que se introduza no trabalho seja levada em con-

sideração a dignidade do trabalhador e sua subsistência.

Assim, discorre Carmen Camino:

É impostergável a defesa do contrato mínimo, universal e garantidor da sobrevivência digna, consubstanciado num conjunto de regras estatais tutelares de direitos indisponíveis, simples e objetivos, sem a enxurrada legislativa que somente as inviabiliza, dotadas de sanção eficaz, e cujo cumprimento se concretize através da fiscalização rigorosa, inclusive pela atuação sindical.

Nesse contexto, o trabalho, calcado no contrato mínimo de trabalho, caracteriza-se por ser uma atividade social por excelência, sua valorização constitui fundamento de ordem econômica (artigo 170 da CF), cujo primado é a base da ordem social (artigo 193 da CF) e que merece a proteção constitucional como matéria-prima dos direitos sociais (artigo 6 e 7 da CF).

Assim, os valores sociais do trabalho estão precisamente na sua função de criar riquezas, de prover a sociedade de bens e serviços e, enquanto atividade social, fornecer à pessoa humana, bases de sua autonomia e condições de vida digna. Já os valores do trabalho, portanto, só se materializam, com o direito à livre escolha do trabalho pelo trabalhador, direitos a condições equitativas (igualdade de tratamento nas relações de trabalho), direito a uma remuneração que assegure ao trabalhador e a sua família uma existência conforme com a dignidade humana do trabalhador e seus familiares.

### 1.3.3 Princípio da Boa-Fé

Embora seja um princípio geral do direito, tem ampla aplicação nas relações de trabalho, em virtude do intenso e permanente relacionamento das partes contratantes. Essas partes, seja empregado e empregador ou seus prepostos, bem como as partes envolvidas nas negociações coletivas, devem usar da boa-fé tanto no momento da celebração do negócio jurídico, no decorrer do contrato jurídico, bem como na fase de extinção do mesmo, de modo que cumpram com as obrigações pactuadas e não pactuadas, atuando de forma leal e honesta, a fim de assegurar melhor rendimento no trabalho e evitar prejuízos.

César Pacheco define este princípio como sendo “o respeito mútuo entre as partes para o fiel cumprimento das obrigações pactuadas, sejam elas tácitas ou expressas durante a execução do contrato”.

Américo Plá Rodrigues afeere em relação à boa-fé que “pressupõe uma posição de honestidade e honradez no comércio jurídico, porque contém implícita a plena consciência de não enganar, não prejudicar, nem causar danos”.

Pode-se dizer, então, que a boa-fé garante direitos e obrigações a ambas as partes, sendo que, de um lado, o trabalhador deve fidelidade ao patrão, tendo obrigação moral de empenhar-se ao máximo na realização de suas tarefas. De outro lado, o empregador, tendo de fornecer segurança ao trabalhador, deve remunerar os serviços tomados e não exigir mais do que o suportável pelo assalariado.

### 1.4 Princípio da Irrenunciabilidade

É por intermédio do princípio da irrenunciabilidade que se discute a validade dos atos praticados pelo empregador. Os artigos 9º e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho contemplam o mesmo grau de nulidade. Dessa forma, seriam nulos de *pleno iure* todos os atos de renúncia a direitos trabalhistas, fossem eles oriundos de lei ou do contrato.

Nesse sentido é que discorre Sérgio Pinto Martins ao afirmar que “não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie suas férias. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo reclamá-las na Justiça do Trabalho”.

Sem olvidar que o Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que as leis trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis.

Na definição de Sérgio Pinto Martins, o artigo 9º, da CLT, é claro no sentido de que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”.

Mesmo que o trabalhador queira, sinceramente, sem qualquer coação real ou induzimento do empregador, renunciar, ou deixar de exercer determinado direito, seu ato é insuscetível de gerar efeitos, porquanto se presume o querer coagido ou induzido, eis que o empregado é parte hipossuficiente da relação, dependente

do emprego.

A irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas traduz a ideia da indisponibilidade dos bens por eles tutelados, ou seja, irrenunciáveis porque o trabalhador deles não dispõe. Aqui se evidencia um caráter publicístico do direito do trabalho, haja vista que a indisponibilidade é uma garantia social que protege toda a classe trabalhadora.

O estado age por intermédio de leis, cogentes e imperativas, a fim de corrigir a desigualdade econômica, uma vez que os trabalhadores só poderão dispor livremente de seus direitos em situação de igualdade de forças com o capital. Desse modo, sem dúvida, a irrenunciabilidade implica uma restrição à autonomia da vontade, eis que esta fica paralisada diante do interesse social que se antepõe ao eventual interesse individual. E é na limitação da vontade individual que o Estado encontra o maior remédio para proteger o trabalho, e em consequência, a liberdade e a dignidade do trabalhador.

## Conclusão

Na análise dos temas apresentados, conclui-se que o assédio moral representa um fenômeno social muito antigo, que ocorre em variadas relações humanas e em qualquer ambiente coletivo. Todavia, é nas relações laborais que tal violência assume perfis de dramaticidade e de degeneração das relações interpessoais.

Os fenômenos do dano e do assédio moral vem ocorrendo com mais velocidade, na medida em que a globalização e as novas técnicas de produção tem redundado em diminuição dos postos de trabalho e desvalorização do trabalho humano, o que ocasiona o medo do desemprego que, por sua vez, avilta os preços da mão de obra e da remuneração do trabalho. Tais consequências acabam por levar o indivíduo a condições de submissão e degradação, ao seu limite extremo de suportabilidade.

O presente estudo foi proposto visando esclarecer algumas dúvidas que cercam o tema do assédio moral nas relações de trabalho, enfocando aspectos históricos, psicológicos e legais que envolvem o tema. No seu desenvolvimento, buscou-se conceituar e caracterizar a figura do dano e do assédio moral dentro da sociedade e legislação brasileira, bem como estabelecer diferenças entre o que

não se constitui assédio moral, a fim diferenciá-lo de outras condutas, comumente confundidas.

A prática de condutas constrangedoras e vexatórias no ambiente de trabalho, conhecida atualmente pela expressão assédio moral, vem transformando o local de trabalho em um palco de conflitos, refletindo, muitas vezes, em situações inusitadas ao Direito, com consequências que não se restringem apenas à vida do trabalhador, mas a toda a sociedade.

Convém apontar que o assédio moral perfaz-se por meio de incontáveis formas, palavras e gestos, na maior parte das vezes dissimulados e circunscritos ao universo do assediante e do assediado. É justamente neste aspecto, da constatação de que o assédio moral manifesta-se através de condutas que envolvem diversos tipos discriminatórios, que o mesmo passou a ser analisado com maior afinco.

Muito embora se trate de conduta ilícita, a prática do assédio moral não encontra regulamentação própria no Direito do Trabalho, Civil ou Penal, e conquanto tenha apresentado crescimento desmesurado, os avanços relativos à existência de normas inibidoras de tais condutas é modesto.

O projeto de lei, que tramita no Congresso Nacional, de alteração do Código Penal, tipificando o assédio moral nas relações de trabalho, demonstra a relevância do fenômeno, muito embora a proposta legislativa seja somente para atacar os efeitos, esquecendo-se das causas.

Por tudo que se demonstrou no desenrolar do presente estudo, ressalte-se que a prática do assédio moral ofende o princípio norteador de todo o ordenamento pátrio, qual seja, o princípio da dignidade da pessoa humana. Já o dano moral é a consequência de um ato lesivo que atinge os direitos personalíssimos do indivíduo, os bens de foro íntimo da pessoa, como a honra, a liberdade, a intimidade e a imagem.

A conscientização da sociedade, das empresas e do Estado acerca da importância da adoção de medidas preventivas que possibilitem a formação de um ambiente de trabalho sadio e equilibrado vem sendo percebida pelo esforço de todos os setores, no sentido de coibir as práticas reiteradas das indigitadas condutas.

Notadamente, o Judiciário tem dado contribuição plena e intensa na proteção e solução dos casos de abuso, ainda mais

desde o aumento de demandas nos Tribunais da Justiça do Trabalho, após ter aumentada sua competência pela EC nº45, para julgar todos os atos atinentes às relações do contrato de trabalho e dele advindas.

Por fim, ressalva-se que para sanar este grande problema que vem assolando a sociedade e, principalmente, os trabalhadores de todo o mundo, não basta o ressarcimento dos danos morais sofridos, sendo necessário, contudo, que haja a normatização específica em nosso sistema jurídico e no ordenamento jurídico internacional.

## Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, Fapesp, 2003.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. **O Dano Moral no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos Morais no Direito do Trabalho**. 2 ed., São Paulo: Renovar, 2002.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação Civil por Danos Morais**. 3 ed., São Paulo: RT, 1999.

BRASIL. **Emenda Constitucional n. 45, de 08 de dezembro de 2004**. Altera o artigo 114 da Constituição Federal, que dispõe da competência da Justiça do Trabalho.

BRASIL. Código Civil. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Vade Mecum**. Organizador: Nylson Paim de Abreu Filho. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009. 4ª edição atualizada até julho de 2009. 1.648p.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Vade Mecum**. Organizador: Nylson Paim de Abreu Filho. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009. 4ª edição atualizada até julho de 2009. 1.648p.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. **Vade Mecum**. Organizador: Nylson Paim de Abreu Filho. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009. 4ª edição atualizada até julho de 2009. 1.648p.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4 ed., Porto Alegre: Síntese, 2009.

CARDONE, Marly A. **A responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. Repertório 108 de Jurisprudência, n. 18/93, 2ª quinzena de setembro de 1993.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 25 ed., São Paulo: Saraiva, 2000.

CAVALCANTI, Jouberto de Quadro Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O Direito do Trabalho e o Assédio Moral. **Jus Navegandi**, Teresina, a.9, n.638, 7.abril.2005. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/6457/o-direito-do-trabalho-e-o-assedio-moral>. Acesso em: 02 out. 2010.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Assédio Moral no Trabalho. **Revista Justiça do Trabalho**, ano 21, nº 248, ago. 2004.

DALAZEN, João Oreste. Aspectos do Dano Moral. **Júris Síntese**, n. 24, julho e agosto 2000.

DARCANCHY, Maria Vidigal. Assédio Moral no Meio Ambiente do Trabalho. **Revista Justiça do Trabalho**, ano 22, nº 262, outub.2005.

DIAS, José de Aguiar. **O Dano Moral na dispensa do empregado**. São Paulo: LTr, 1998.

\_\_\_\_\_. **Da Responsabilidade Civil**. 9 ed, vol. II. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil**. 10 ed, vol 7. São Paulo: Saraiva, 1996.

Direitos Humanos Fundamentais do Trabalho - Dano Moral. **Jornal do 11º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho**. 25-6 mar. 2003. São Paulo: LTr, 2003, p. 22.

GLÖCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed., Rio de Janeiro: Forense, 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Traduzido por Maria Helena Kühner. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

JUNIOR, Humberto Theodoro. **Dano Moral**. São Paulo: Juarez de Oliveira. 4ª ed. atual. e ampl., 2001.

\_\_\_\_\_. **Responsabilidade Civil – Danos Morais e Patrimoniais**. Revista Síntese Trabalhista n. 84, jun. 1996.

LEITE, José Roberto Dias. Assédio Moral. **Revista Justitex**, ano V, n. 53, mai. 2006.

LIPPMANN, Ernesto. **Assédio Sexual nas relações de trabalho**. 2.ed., São Paulo: LTr, 2005.

MACIEL, José Alberto Couto. O trabalhador e o dano moral. **Revista Síntese Trabalhista**, vol 6, n 71, maio, 1995.

MAGANO, Octavio Bueno. Indenização Trabalhista pode reparar até os Danos Morais. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 10 jan.1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 24 ed., São Paulo: Atlas, 2005.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 22 ed., São Paulo: Atlas, 2006.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Assédio Moral e seus efeitos jurídicos**. Porto Alegre: Síntese Trabalhista, n. 169, jul. 2003.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**. 2 ed., Rio de Janeiro: Borsóí, 1958.

MOLON, Rodrigo Cristiano. Assédio moral no ambiente do trabalho e a responsabilidade civil: empregado e empregador. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 568, 26 jan. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6173>>. Acesso em: 06 out. 2010.

MOREIRA, Bernardo Leite. **Assédio Moral**. Disponível em: <http://www.bernardoleite.com.br/lmc/artigos.asp?cod=15>. Acesso em 02 out. 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21 ed., São Paulo: Saraiva, 2006.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 28 ed., rev. e atual. São Paulo: LTr, 2002.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista Ltr: Legislação do Trabalho.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio Moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Revista Justiça do Trabalho**, ano 21, nº 243, p.58, mar. 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O Dano Moral na Relação de Emprego**. 3 ed., São Paulo: LTr, 2000.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

RODRIGUES, Sandro Artur Ferreira. **Trabalhando no limite: violência organizacional e assédio moral na categoria bancária**. 2009. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade atóica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed., 2 tir. Curitiba: Juruá, 2003.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Dano Moral na Dispensa do Empregado**. 2 ed., São Paulo: LTr, 2001.

SANTUCCI, Luciana. **Assédio Moral no Trabalho**. Belo Horizonte: Leiditathi Ed., 2006. (Coleção Temas Atuais).

SALVADOR, Luiz. Assédio Moral: TRT da 17ª Região reconhece que violação à dignidade humana dá direito à indenização. **Revista Justiça do Trabalho**, ano 20, nº 230, p.29-37, fev. 2003.

\_\_\_\_\_. Assédio Moral: doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até a morte. **Revista Justiça do Trabalho**, ano 20, nº 232, abr. 2003.

SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho: os novos desafios da justiça do trabalho após o Código Civil de 2002 e a emenda constitucional 45/2004**. São Paulo: LTr, 2007.

SCHIMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no Direito do trabalho. **Revista TRT 9ª R.**, Curitiba, n. 47, p. 177-226, jan.-jun. 2002.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio Moral: A Importância da Prova**. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/7106/assedio-moral-a-importancia-da-prova>. Acesso em: 02 out. 2010.

SILVA, José Afonso da. **Comentários Contextual à Constituição**. 2 ed., São Paulo: Malheiros Ltda, 2006.

SILVESTRIN, Gisela Andréia. O dano moral no Direito do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 664, 1 maio 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6658>>. Acesso em: 03 jun. 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Tutela da Personalidade do Trabalhador. **Revista LTr**, v.59, n. 05, maio, 1995.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. São Paulo: LTr, 2009.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **O Dano Moral no Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1996.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Dano moral**. 5. ed. atual. e ampl. São Paulo: J. de Oliveira, 2007.

**(\*) A primeira parte deste artigo foi publicada na edição de abril/2011.**