

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Cristiane Coutinho Salgado Teixeira*

RESUMO

O texto traça reflexões sobre o assédio moral no ambiente de trabalho em suas diversas nuances, sobretudo no que concerne ao comportamento de empregados e empregadores no ambiente de trabalho. Esclarece o conceito de assédio moral no seu sentido técnico, como se caracteriza o assédio, as suas conseqüências, o perfil do assediador, responsabilidade civil do empregador. Apresenta o fundamento constitucional do princípio da dignidade humana e sua aplicabilidade em casos de assédio moral.

Palavras-chaves: Assédio moral. Conceito. Harcèlement moral (França). Bullying (Inglaterra). Mobbing (Alemanha). Humilhação. Pressão psicológica. Assediador. Responsabilidade civil do empregador. Dignidade da pessoa humana.

*Advogada no Rio de Janeiro, militante na área cível, pós-graduanda em Direito Privado e processual Civil pela Universidade Gama Filho, e-mail: cristiane-cst@oi.com.br.

1 INTRODUÇÃO

O tema tratado neste ensaio não é fenômeno recente, pois é observado nas relações humanas desde os primórdios da história, podendo-se dizer que é tão antigo quanto o próprio trabalho. Contudo, a legislação existente no Brasil é muito modesta. Não há, ainda, uma lei de âmbito nacional a respeito.

Nos últimos anos, o assédio moral tem sido objeto de pesquisa e grande preocupação, em várias ciências como na psicoterapia, na medicina do trabalho, na sociologia e, também, entre os juristas, devido o aumento de sua incidência e suas conseqüências maléficas por ele provocadas.

Destarte, esta realidade, caracterizada pela competitividade empresarial desenfreada a qualquer custo, muitas vezes sem limites éticos, a exigência de cumprimento de metas sem qualquer critério de razoabilidade, pelo excesso de oferta de mão-de-obra e pela redução dos postos de trabalho, constitui um cenário perfeito para disseminação do assédio moral.

Estes transtornos e prejuízos causados ao trabalhador em função do assédio moral verificado no ambiente laboral são passíveis de indenização por danos patrimoniais e/ou morais sofridos.

O presente trabalho científico tem por escopo analisar a responsabilidade civil do empregador pelo assédio moral praticado no local de trabalho, especificamente no que tange aos danos morais.

O estudo do tema mostra-se relevante, pois dentro da relação de trabalho a finalidade precípua é prevenir e coibir o assédio moral e punir o assediador, devido às denúncias de maus-tratos, aplicados ao empregados em um ambiente de trabalho.

2 CONCEITO E CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Para analisar os aspectos do assédio moral na relação de trabalho será demonstrada, com propriedade, uma definição categórica e concludente ao termo “assédio moral”. A palavra assédio é utilizada para designar toda a conduta que cause constrangimento físico ou psicológico a alguém. O sentido técnico do termo não difere muito do senso comum.

O assédio moral, em doutrina, também é chamado de manipulação perversa, terrorismo psicológico, ou, ainda, o harcèlement moral (França); bullying (Inglaterra); mobbing (Alemanha) dentre os termos mais comumente empregados para sua definição.

O assédio moral pode ser verificado em todas as relações sociais. Ocorre desde os primórdios da humanidade, mas passou a ser mais divulgado na sociedade a partir da obra de Marie-france Hirigoyen. De acordo com Hirigoyen (2002, p. 17), assédio moral no trabalho é: “Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”

Márcia Novaes Guedes (2003, p.3) ensina que:

“Mobbing, assédio moral ou terror psicológico é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente, por um sujeito perverso, destinado a afastar a vítima do trabalho com graves danos para a sua saúde física e mental. (...) O terror psicológico não se confunde com o excesso, nem a redução de trabalho, a ordem de transferência, a mudança do local de trabalho, a exigência no cumprimento de metas e horários rígidos, a falta de segurança e obrigação de trabalhar em situação de risco, pouco confortável ou ergonomicamente desaconselhável. O mobbing não é a agressão isolada, a descompostura estúpida, o xingamento ou a humilhação ocasional, fruto do estresse ou do destempero emocional momentâneo, seguido de arrependimento e pedido de desculpa. Cada uma dessas atitudes pode ser empregada pelo agressor para assediar moralmente uma pessoa, mas o que caracteriza o terror psicológico é a frequência, a repetição das humilhações dentro de certo lapso de tempo”.

Observa-se cada vez mais a ocorrência do assédio moral no ambiente do trabalho, pois é motivado pela globalização, pelo individualismo exacerbado, pelo confronto entre empregados, os quais atingem uns aos outros para a obtenção ou manutenção de uma vaga no concorrido mercado profissional, pela prevalência do lucro – como objetivo maior dos empresários -, deixando-se para um segundo plano a dignidade humana do trabalhador.

3 FATORES INFLUENCIADORES PARA A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral caracteriza-se por uma conduta abusiva, que pode partir do próprio empregador, que valendo de seu poder hierárquico, humilha ou constrange seus empregados. A conduta que causa o assédio moral não precisa ser explícita, e em expressivo número de casos não o é, manifestando-se de forma tácita, através de gestos sutis e palavras equívocas, justamente para dificultar sua identificação.

Em outros casos, mais graves e evidentes, o assédio moral se mostra de forma expressa, através de determinações claras e diretas do empregador, a exemplo de deixar o

empregado isolado numa sala e sem trabalho, ou modificar suas atividades profissionais, determinando a realização de tarefas mais singelas, aquém de sua capacidade.

O assediador demonstra, na maioria dos casos, preferência pela manifestação não verbal de sua conduta, para dificultar o desmonte de sua estratégia, bem como, o revide pela vítima. Podem ser citados como exemplo: suspiros, sorrisos, trocadilhos, jogo de palavras, indiferença, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio forçado, ignorar a existência da vítima, etc. Ou pode se dar através da fofoca, zombarias, insultos, deboche, isolamento, ironias e sarcasmo, que são mais fáceis de serem negados em caso de reação, pois, o assediador não costuma honrar seus atos, sendo comum se defender, quando acusado, alegando que foi somente uma brincadeira ou que houve mal-entendido, ou às vezes, coloca-se na condição de vítima, afirmando que a pessoa está vendo ou ouvindo coisas, que está com paranóia, que é louca, que é muito sensível, que faz confusão, que é muito encrenqueira ou histérica, entre outros motivos alegados (MENEZES, 2003).

Não há, todavia, como aceitar, sempre, os requisitos mencionados por referido professor para a caracterização do assédio moral, já que é possível vislumbrá-lo em atos isolados, não como regra evidentemente, e até mesmo nas fases pré-contratual e pós-contratual.

Com efeito, um dos elementos caracterizadores do assédio moral no trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, lembrando que não há um limite de tempo estabelecido para que seja ele reconhecido.

Nesse sentido, o TRT do Espírito Santo entendeu que:

“ [...] a humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.” (TRT 17ª R. 1141.2001.006.17.00.9, Ac 9029/2002, DOE 15.10.2002.

Suponha-se, para ilustrar, o caso de um trabalhador que move uma demanda em face do seu empregador postulando pagamento de horas extras, e, a partir do conhecimento da ação trabalhista, esse passa a maltratá-lo de forma violenta, expondo-o a situações de vexame perante seus colegas, com advertências verbais públicas, com rebaixamento de funções, com retirada dos meios materiais necessários ao exercício de sua atividade profissional e proferindo palavras de baixo calão ou adjetivos nada honrosos.

Trata-se de um processo e não de um ato isolado. O objetivo do assédio moral, portanto, é desestabilizar emocionalmente a pessoa, causando-lhe humilhação e expondo-a a situações vexatórias perante os colegas de trabalho, fornecedores, clientes e, perante a si mesma. Quando praticado pelo superior hierárquico, tem a clara finalidade de forçar um pedido de demissão, ou a prática de atos que possam ensejar a caracterização de falta grave, justificando uma dispensa por justa causa (GUEDES, 2003).

Assediar, portanto, é submeter alguém, sem tréguas, a ataques repetidos, requerendo, assim, a insistência, a repetição de condutas, procedimentos, atos e palavras, inadequados e intempestivos, comentários perniciosos e críticas e piadas inoportunas, com o propósito de expor alguém a situações incômodas e humilhantes. Há certa invasão da intimidade da vítima, mas não em decorrência do emprego abusivo do poder diretivo do empregador, visando proteger o patrimônio da empresa, mas sim, deriva de conduta deliberada com o objetivo de destruir a vítima e afastá-la do mundo do trabalho (GUEDES, 2003).

4 PERFIL DO ASSEDIADOR

O perfil do assediador é desequilibrado e subjuga seu empregado através da relação funcional, desestabilizando-o emocionalmente no ambiente do trabalho, com conseqüências extra-empresa. Pretende-se na relação hierárquica em relação à vítima, agindo de maneira injusta por opção.

O assediador sente-se poderoso com o assédio e massacra o trabalhador com a opressão desmedida trata-se de uma pessoa perversa, que se sente feliz e realizada em praticar o mal, que se compraz com o sofrimento e o desespero alheio, que tudo faz pela infelicidade dos seus semelhantes, que gosta de demonstrar poder e força, sem quaisquer limites éticos ou ditados pela natureza e condição humana. Seu objetivo é alcançado quando elimina do ambiente do trabalho o indivíduo que não suportou as agressões ou quando, apesar de não ter sido demitido, o trabalhador cai doente, tornando-se improdutivo e inútil ao ambiente fecundo da organização.

Segundo Silva (2006) o assédio moral, inicialmente, traz repercussões negativas à sociedade, refletindo na esfera física, psicológica, social e econômica. Ao questionar os motivos que levam o assediador a agir de maneira violenta, até mesmo de uma forma sutil, nos remete aos caminhos da ética e da moral. O assediador é essencialmente um ser privado de ética e de moral. Ele comporta-se por impulsos negativos e sem qualquer nobreza de

caráter, mostrando seu lado perverso ao verificar sua vítima esmorecer aos poucos diante de sua perversidade.

4.1 CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Conforme já adiantado em linhas pretéritas, o assédio moral traz terríveis conseqüências à vida pessoal, familiar e profissional da vítima.

As repercussões do assédio moral sobre o homem são intensas, vez que ele é o grande movimentador da máquina social.

Geralmente, as principais conseqüências são: a destruição da fragilizada vida do trabalhador, seu adoecimento, desemprego, aposentadoria e até a morte.

Dependendo do comportamento do empregador ou do seu preposto, ou superior hierárquico, em relação ao trabalhador, pode ser aplicada a Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeitos de acesso a relação de emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, casos em que a rescisão contratual operada por iniciativa do empregador, fundada nas práticas discriminatórias ou limitativas ora citadas, dão ao empregado o direito de vê-la declarada nula, com sua conseqüente reintegração no emprego e percepção de todas as parcelas do período de afastamento, ou pode o empregado optar pela remuneração em dobro do período de afastamento (art. 4º, incs. I e II, da precitada lei).

O assédio moral pode gerar a rescisão indireta do contrato de trabalho, pela vítima, com amparo nas alíneas a, b e c, do art. 483, da CLT, além de autorizar o empregador a dispensar por justa causa os colegas da vítima, chefes, gerentes e diretores, enfim, do responsável, seja ele qual for, pelo ato ilícito ou abusivo praticado contra a vítima, com amparo no art. 482, alínea b, da CLT. A responsabilidade do empregador, nesses casos, por atos de terceiros (colegas, chefes, diretores, gerentes etc.), perante a vítima, é objetiva, vale dizer, independe de sua culpa no evento danoso.

O assédio moral pode também acarretar dano material, a exemplo da perda do emprego e gastos com tratamento médico e psicológico, além, é claro, de atingir profundamente os direitos da personalidade do empregado, ferindo com violência o seu amor próprio, a sua auto-estima, a sua boa-fama, a sua imagem, e principalmente, a sua dignidade e a sua honra.

O assédio moral – ato ilícito que é - provoca, sem dúvida alguma, dano moral, suscetível de reparação pecuniária, porque atinge diretamente a honra e a dignidade do trabalhador, podendo comprometer sua saúde física e mental, além de arruinar sua imagem no mercado de trabalho e na comunidade em que vivem, dificultando a convivência social e familiar, suas relações com outras pessoas, e até mesmo podendo dificultar ou impedir a obtenção de novo emprego, nos casos em que, pela gravidade da conduta do empregador ou dos seus prepostos, o trabalhador é levado a romper o contrato de trabalho.

A honra e a dignidade das pessoas são bens tutelados constitucionalmente, nos artigos 1º, 3º e 5º, da Constituição de 1988, merecendo pronta reparação quando se comprova sua violação.

Além dos efeitos danosos na vida da vítima e das consequências jurídicas em relação ao contrato de trabalho, podendo inclusive gerar a rescisão dos contratos de trabalho dos terceiros provocadores do assédio moral, como chefes e gerentes, há que se destacar que a instabilidade criada no ambiente de trabalho, degrada-o, comprometendo a produção e, em sendo a empresa condenada ao pagamento de reparações pecuniárias, também trazendo prejuízos de natureza econômica, pondo em risco sua saúde financeira, ou seja, o assédio moral não é um bom negócio para ninguém, nem para o empresário, nem para os trabalhadores e menos ainda para a sociedade.

5 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DO TRABALHO

A falta de dispositivo legal específico não impediu o desenvolvimento da doutrina e da jurisprudência em torno da questão do assédio moral, nem tem servido como barreira para a aplicação de penalidades aos empregadores que assim procedem ou que permitem esses procedimentos por parte de seus prepostos, principalmente no âmbito da fixação de indenização ao empregado lesionado.

A Constituição Federal assegura o respeito à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral do obreiro, inclusive, com a determinação de indenização por danos morais (art. 5º, V e X, CRFB/88).

Dessa forma, aquele que sofre assédio moral dentro da empresa ou por situação relacionada com o contrato de trabalho poderá pleitear uma indenização civil em razão de dano moral eventualmente sofrido.

A responsabilidade civil surge em face do direito obrigacional, pela desobediência de uma regra estabelecida em um contrato, ou por deixar-se de observar um preceito normativo que regule a vida em sociedade.

Diniz (2004, p. 34) aduz que a responsabilidade civil está relacionada com:

“ [...] a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato próprio imputado, de pessoas por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva) ou, ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva).”

Surge, portanto, a responsabilidade civil onde houver violação de um dever jurídico e dano.

No âmbito internacional têm sido deferidas indenizações de grande monta. Relata o advogado Luiz Salvador (Salvador, 2002) que o assédio moral no ambiente de trabalho tem gerado, nos EUA, indenizações milionárias em favor dos associados, transformando-se em um dos principais riscos financeiros das empresas. Cita os seguintes exemplos: a rede Wal-Mart foi condenada a pagar 50 milhões de dólares a uma empregada assediada moralmente, em decorrência de observações chocantes quanto a seus dotes físicos; a Chevron foi condenada a uma indenização superior a dois milhões de dólares a empregados por agressões ocorridas no ambiente de trabalho; no Estado da Flórida uma empresa foi condenada a pagar indenização de 237 mil dólares a um gerente que foi assediado por seu chefe.

Embora seja tradição do direito brasileiro o deferimento de indenizações em valores muito mais modestos, o cotidiano demonstra o crescimento do número de ações trabalhistas que denunciam a utilização de práticas de assédio como ferramentas da gestão e controle empresarial.

6 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS

A Constituição Federal promulgada em 5 de outubro de 1988, em seu artigo 1º, determina os fundamentos da República Brasileira constituída em Estado Democrático de Direito. Dentre tais fundamentos, merecem destaques os seguintes:

Art. 1º. “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III- a dignidade da pessoa humana;

IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (...)"

Mais adiante, no artigo 170, a Carta Magna estabelece: Art. 170. "A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (...)."

Nos dispositivos constitucionais citados, o legislador constituinte manifestou preocupação com a manutenção da dignidade da pessoa humana do trabalhador e da valorização do trabalho humano dentro das relações de trabalho. A determinação de diligências de ofício pelo magistrado, seja na fase processual, seja na fase do inquérito policial, pode prejudicar a imparcialidade do mesmo, em verdadeira afronta ao Sistema Acusatório, ao devido processo legal e a outras garantias trazidas pela Constituição de 1988. Contudo, embora, o texto constitucional já possua mais de quinze anos, os dois princípios são violados, atualmente, pelo processo destruidor denominado assédio moral.

6.1 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Constituição Federal, como já adiantado, preconiza a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa Brasileira e, concomitantemente, como finalidade da ordem econômica.

Desse modo, na nova ordem constitucional, a dignidade da pessoa humana consiste em verdadeiro fundamento do Estado Social de Direito. Dentro dessa ordem, o princípio ganha contornos e funções bem específicos, que traçam a ampla dimensão de sua aplicabilidade. Nesse tocante, o constitucionalista, José Afonso da Silva (2000, p.109) expressa:

" Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. (...) Daí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existência digna (art.170), a ordem social visará a realização da justiça social (art.193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art.205) etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana"

Portanto, conforme o jurista, sob ótica constitucional, a dignidade da pessoa humana não consiste em mera norma de conteúdo programático, mas, sim, em norma de conteúdo impositivo dotada de eficácia plena e imediata, uma vez que dela dependem os demais princípios para virem à existência. Ademais, atentou o autor para a real aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana, posto que não se restringe à proteção de direitos personalíssimos, mas também de direitos sociais, incluindo entre estes o trabalho.

O ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho Orlando Teixeira da Costa (1995, p. 16-21) define dignidade da pessoa humana em um de seus artigos:

“A palavra dignidade provém do latim – dignitas, dignitatis – e significa, entre outras coisas, a qualidade moral que infunde respeito, a consciência do próprio valor. Ao falar-se em dignidade da pessoa humana quer-se significar a excelência que esta possui em razão da sua própria natureza. Se é digna qualquer pessoa humana, também o é o trabalhador, por ser uma pessoa humana. É a dignidade da pessoa humana do trabalhador que faz prevalecer os seus direitos estigmatizando toda manobra tendente a desrespeitar ou corromper de qualquer forma que seja esse instrumento valioso, feito à imagem de Deus.”

Ressalta-se que o empregador não pode, em nome do lucro ou das regras do mercado, submeter seus empregadores a práticas degradantes, como o assédio moral. O advogado paranaense Luiz Salvador (2003) comenta em artigo que a Constituição Federal não privilegia o “deus mercado”, o descompromisso social, com a vida humana, devendo o empregador respeitar os direitos do trabalhador, que, com sua força de trabalho, aliada à inteligência do administrador competente, alavanca o crescimento responsável e solidário da empresa. O Constituinte de 1988, ao escrever a nossa Lex legum, teve em vista o homem, o desenvolvimento da pessoa humana na integralidade, daí a proteção total (...) à própria dignidade humana, dando, inclusive, prevalência ao social em detrimento do mero interesse particular do lucro.

Esses argumentos confirmam a aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho, devendo aquele reger as relações de trabalho estabelecidas entre empregado e empregador. O empregador não pode, em nome do lucro ou das regras do mercado, submeter seus empregados a práticas degradantes, como o assédio moral.

O que caracteriza o ser humano, e o faz dotado de dignidade especial é que ele nunca pode ser meio para os outros, mas fim em si mesmo. E se o texto constitucional diz que a dignidade da pessoa humana é fundamento da República Federativa do Brasil, importa concluir que o Estado existe em função de todas as pessoas e não estas em função do Estado. Aliás, de maneira pioneira, o legislador constituinte, para reforçar a idéia anterior, colocou, topograficamente, o capítulo dos direitos fundamentais antes da organização do Estado.

O assédio moral, portanto, merece receber tutela jurídica, posto que ele se consubstancia em real violação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Por isso, tanto a empresa que permite sua prática como o próprio agente assediador devem responder pelos prejuízos causados ao trabalhador vítima de processo tão desumano.

CONCLUSÃO

O assédio moral, como fenômeno social de tempos antigos, porém de reconhecimento recente, deve ser analisado como cautela no tocante à sua caracterização jurídica. As conseqüências deste fenômeno para a vítima são funestas, podendo levá-la a sofrer desde distúrbios de saúde física e mental até mesmo a prática do suicídio.

A rotina de causar medo e sofrimento pode configurar assédio moral. A falta de legislação específica não serviu de empecilho ao desenvolvimento de ampla doutrina e jurisprudência a respeito da questão.

Caso demonstrada a conduta de cerco por parte do empregador ou seus prepostos, seja pelo incentivo seja, pela intolerância estará caracterizada a culpa empresarial. Em havendo nexos de causalidade entre a conduta do empregador e o sofrimento causado no empregado, aquele será o responsável civil pela reparação de danos morais individuais e também coletivos, dos quais venham a ser vitimados seus empregados.

Para que seja sanado este grande problema, que vem assolando a sociedade e, principalmente, os trabalhadores, não basta que o Poder Judiciário defira o pagamento de indenizações às vítimas. Urge sejam tomadas medidas visando suprimir esse círculo vicioso de maldade e sofrimento, ou seja, que haja a conscientização da sociedade quanto à importância da saúde do trabalhador, que representa um dos valores inerentes à dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: Uma jornada de Humilhações**. São Paulo: EDUC – Editora da Puc – SP, 2000.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho e Constituição Federal**. 5ª edição. São Paulo: Saraiva, 2007.

COSTA, Orlando Teixeira da. **“O trabalhado e a dignidade do trabalhador”**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho: Órgão oficial da Justiça do Trabalho. Vol. 64, nº 1, São Paulo: Editora LTr, janeiro 1995.

DINIZ, Maria Helena. **Código Civil anotado**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France, tradução KÜHNER, Maria Helena. **“Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”**. 6ª. Edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. **Trabalho, medo e sofrimento: Considerações acerca do assédio moral**. Revista LTR, São Paulo, Ano 71, nº 8, Agosto/2007.

SALVADOR, Luiz. **Assédio Moral**. TRT 17ª. Região reconhece que violação à dignidade humana dá direito à indenização. Jus navigandi. Disponível em: <<http://www.jus2.uol.br>>. Acesso em 10 de outubro de 2007.

SALVADOR, Luiz; CURY, Luciana. **“Síndrome de Burnout”**. In: juris Síntese Millenium, CD nº 40, março-abril 2003.

SILVA, Cristiane Ribeiro da. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, Editora Thomson, 211 – Janeiro/2007.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 18ª ed., rev. atual, São Paulo: Malheiros, 2000.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Ética e assédio moral: uma visão filosófica**. Disponível em: <<http://www.sociologia.org.br>>. Acesso em: 22 de maio de 2006.

TRIBUNAL REGIONAL TRABALHO DA 15ª. REGIÃO – <<http://www.trt15.gov.br>>. Acesso em 18 de fevereiro de 2008.

TRIBUNAL REGIONAL TRABALHO DA 17ª. REGIÃO – <<http://www.trt17.gov.br>>. Acesso em 01 de março de 2008.