

## ASSEDIO MORAL NA EMPRESA

Débora LOPES<sup>1</sup>  
Maria Aparecida SOAVINSKY<sup>2</sup>  
Camile Silva NÓBREGA<sup>3</sup>  
Fábio Pendiuk<sup>4</sup>

**RESUMO:** a presente pesquisa tem como escopo avaliar as conseqüências para o trabalhador e os danos que trazem à responsabilidade empresarial no que diz respeito ao assédio moral hierárquico. O tema reluz um ângulo sob ponto de vista muito importante nas relações intersubjetivas, não apenas profissionais, mas focado como um todo, inclusive na saúde integral também desse trabalhador. As dificuldades no relacionamento, o papel da empresa em meio laboral se chocam quando não existe uma solução para os conflitos, causando um grande prejuízo para ambos os lados. Trata-se de uma pesquisa baseado no papel da empresa frente à questões de uma conduta ética sobre os valores que nos movem e as escolhas que nos impõem. Para tanto, pretende-se abordar alguns aspectos jurídicos atentos ao tema, sob o conhecimento doutrinário e jurisprudencial, de modo a esclarecer, de maneira concisa e eficaz, a importância das atitudes e condutas, onde não devem ser confundidas com moralismo, mas sim respeito a dignidade do ser humano.

**PALAVRAS CHAVE:** Dignidade; Empresa; Ética; Dano Moral.

### ABSTRACT

the present research is scoped to evaluate the consequences for the worker and the damage that bring to corporate responsibility with regard to the hierarchical moral harassment. The theme shines a under angle point of view very important intersubjective relations, not only professionals, but focused as a whole, including on the integral health of not just of this worker also. The difficulties in the relationship, the role of the company in the midst of labour clash when there is no solution to the conflict, causing a great damage to both sides. This is a survey based on the company's role vis-à-vis the issues of an ethical conduct on the values that move us and the choices that we impose. To this end, we intend to address some legal aspects attentive to the theme, under the knowledge doctrinal and jurisprudence, so

---

<sup>1</sup>Docente do 5º período do curso de Direito da Faculdade Opet. dboralops@gmail.com.

<sup>2</sup>Docente do 5º período do curso de Direito da Faculdade Opet. aparecidasoavinsky@yahoo.com.br. Especialista Bioética PUCPR; Bacharel Teologia pela Faculdade Evangélica do Paraná – FEPAR.

<sup>3</sup>Orientadora. Professora de Direito das Faculdades OPET.

<sup>4</sup> Revisor. Professor de Direito das Faculdades OPET.

to be clear, concise and effective, the importance of attitudes and conduct, where should not be confused with moralism, but respect the dignity of the human being.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho dignifica o homem. Sem dúvida a empresa, tem uma parte social muito importante para todo ser humano, desponta como aspecto fundamental para a manutenção das relações sociais. Com o trabalho acontece a magia da manutenção, diz-se que o mundo gira em torno do mercado, o qual, por sua vez, segue a atividade empresarial.

Hoje as empresas passaram a atentar além da busca pelo lucro, buscam resultados a aspectos imateriais, como o meio ambiente, que, de fato, concluem resultados materiais, como qualidade de vida e maior cordialidade nas relações humanas, por consequência, o Estado também passou a cobrar essa conduta. As pessoas já conhecem seus direitos, pois passaram a reivindicar de modo mais enérgico seus direitos.

E as empresas estão conscientes que funcionário feliz produz mais, e o infeliz produz menos, e como alcançar essa potencialidade? Segundo (O “DONELL, pag.134, 2006) a base do respeito por nós mesmos e pelos outros é a visão de que no âmago, temos qualidades inatas semelhantes: paz, amor e alegria, entre outras, todos nós queremos ser felizes, desde o Office-boy até o presidente.

Corroborar (SERTEK, 2009, p. 108) dizendo que há algum tempo, as empresas começaram a se preocupar com a funcionalidade da estrutura empresarial, seja em face do âmbito patrimonial do subjetivo. No caso do patrimônio, a otimização das atividades, cuja meta maior é a minoração de despesas parece ser o foco. No entanto, o âmbito subjetivo guarda muito mais do que o lucro, mas também a assunção de valores e a manutenção de relações que não se abreviam entre pessoas e coisas.

Porém alguns da chefia de uma equipe não pensam assim, acreditam ser “donos” de cada colaborador, confundem sua identidade com os papéis que representam na empresa, consideram os colaboradores como peças da estrutura da empresa, e os tratam de forma exarcebada. (O “DONELL, 2006, p.135).

O tema ao qual estamos pesquisando Assedio Moral no Trabalho é segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) um distúrbio

da saúde mental, relacionado com as condições de trabalho, comprovado com diversos países desenvolvidos como Finlândia, Alemanha, Reino Unido, Polônia e Estados Unidos, e para tal, corrobora para isso, as atitudes e condutas negativas dos chefes em relação aos seus subordinados que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e para a organização.

## **.2 A EXPLICITAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL**

Gestos, condutas abusivas e constrangedoras, humilhar repetidamente, inferiorizar, amedrontar, menosprezar ou desprezar, ironizar, difamar, ridicularizar, risinhos, suspiros, piadas jocosas relacionadas ao sexo, ser indiferente à presença do/a outro/a, colocá-los/as em situações vexatórias, falar baixinho acerca da pessoa, olhar e não ver ou ignorar sua presença, rir daquele/a que apresenta dificuldades, não cumprimentar, sugerir que peçam demissão, dar tarefas sem sentido ou que jamais serão utilizadas ou mesmo irão para o lixo, dar tarefas através de terceiros ou colocar em sua mesa sem avisar, retirar suas tarefas e escondidos dar para outro, se divertindo em ver como a pessoa fica desolada, diminuir seu salário, controlar o tempo de idas ao banheiro, tornar público algo íntimo, dar uniforme para todos e deixar um sem receber para que este tenha que pedir ao RH e receba a palavra que tem que esperar, sendo que todos sabem que os uniformes estão à disposição, mas para este, a vítima, tem que esperar, a ordem, de quando a gerente permitir.

Esses são alguns itens que acarretam o assedio moral dentro da empresa.

Procede que a vítima escolhida é isolada do grupo, sem explicações e passa a ser constrangida com humilhação, piada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Ou ainda retiram seu trabalho, diminuem suas tarefas a ponto de sentir-se incapaz, sem estímulo.

Essa ação vem das relações hierárquicas, e a vítima muitas das vezes se cala, ora por medo do desemprego, ou vergonha dos colegas. Esse tipo de exposição torna-se prolongada e repetitiva, e acontece durante a jornada de trabalho, no exercício de suas funções, forçando o empregado a desistir do trabalho, e trazendo grande prejuízo para a empresa, que tem um índice de rotatividade de empregados gerando custos com rescisão e treinamento, e ao ex-empregado que leva para casa, para sua vida, um desestímulo. Uma fragilidade, causando insegurança, diminuindo seu potencial psicológico, desestruturando-o. Com isso

fatalmente atinge uma rede social, porque este desempregado terá dívidas que ficarão inadimplentes, e como ciclo, atingirão outras pessoas, e em relação à psique haverá uma carga desmotivadora, levando em alguns casos até ao suicídio.

Portanto, o trabalhador atual, precisa estar com sua saúde integral, física e mental, capacitado integral, pronto para enfrentar as diferentes áreas que demanda o mercado, pois este requer um novo trabalhador, competitivo e qualificado, e a violência moral no trabalho só traz prejuízos.

## **2.1 Noções da responsabilidade empresarial**

A análise dos vínculos obrigacionais entre onexo causal do ato e dano Maria Helena DINIZ (2004, p. 40) expressa que a responsabilidade civil é “a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar o dano moral ou patrimonial causado a terceiros”. Esse conceito recebe, dia a dia, uma carga advinda do atual consciente sociojurídico, imputando-se ao agente responsável pelo dano alguns efeitos diversos, de acordo com disposições afetas à compreensão quanto a sua estrutura e o caso concreto. Com isso, novas fontes de responsabilidade civil foram concebidas, as quais permeiam principalmente aqueles que intentam em favor das *atividades de risco* (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2007, p. 19).

Assim, o ordenamento jurídico passou a estabelecer um conteúdo peculiar à responsabilidade civil, de modo a não apenas obrigar a reparação de eventual lesão, como também a prevenir à assunção de riscos (DINIZ, 2004, p. 41). Entretanto as mudanças tecnológicas influenciam para que umas séries de novos valores dêem ao legislador uma ampliação no que tange a responsabilidade empresarial objetiva. (PERELMAN, 2000, p. 95) diz que essas mudanças forçaram as mudanças quanto à forma em que se analisavam os negócios jurídicos e a atividade social. Assim, em regra, apenas a conduta culposa do agente gerava o dever de indenizar, ligando-se a uma atividade comissiva ou omissiva. Não se concebia a responsabilidade sem a causalidade entre a conduta e o dano. GAGLIANO e PAMPLONA FILHO (2007, p. 24) explicam que o desenvolvimento da *teoria do risco* foi o guião fundamental que ascendeu a idéia contemporânea da responsabilidade objetiva, já que não se poderia mais pensar que a igualdade formal dos indivíduos, estabelecida na lei, asseguraria o equilíbrio real entre os contratantes, de modo a suplantatodas as suas necessidades. Nesse norte, o legislador passou a estabelecer limites à

autonomia da vontade, controlando não apenas o interesse, mas também o exercício dos direitos dos cidadãos, transformando não apenas a estrutura contratual, mas o conteúdo das relações sociais como um todo (GOMES, 2002, p. 7).

Nesse sentido, José de Aguiar DIAS (2006, p. 22) explica a distinção da responsabilidade subjetiva, em que impera a *culpa*, e objetiva, em que se agrega o *risco*, sendo modos diversos de proteção da ordem social pela disciplina em comento (PEREIRA, 2002, p. 20).

### 3 ESTUDO DE CASO 01

Curitiba, 01.06.2015

Meu nome é Cris, narrarei o que aconteceu comigo no período de 2012 a 2014, tempo no qual trabalhei como operadora de caixa em um mercado de porte médio. No primeiro ano em que comecei a trabalhar neste local eu me sentia bem gostava do meu trabalho e tinha prazer na função que eu exercia. O gerente era amável e respeitável.

Após as primeiras férias tudo começou a mudar, o gerente chamava minha atenção sem eu merecer e fazia isso na frente dos clientes, fazia piada que me constrangiam e me expunha ao ridículo quase que diariamente, usava frases do tipo “como vai aquela vaca da sua vó? E o cachorro do seu irmão esta bem? ”Essas piadas maldosas e de duplo sentido foi tirando meus prazeres e minha vontade de trabalhar, eu já não me sentia bem em ir ao trabalho.

O patrão ficou ciente das atitudes do gerente, mas nada fez a respeito. As piadas e brincadeiras me machucavam cada vez mais eu não via a hora em que meu expediente chegava ao fim, saia a noite do trabalho eu chegava em casa chorando, toda minha mágoa era descontada na comida, com isso engordei vários quilos o que fez a situação piorar.

Diante dos clientes ele perguntava quanto eu cobrava para assustar uma casa, os clientes riam e eu emudecia. Comecei a ver que essas situações não aconteciam só comigo mas acontecia também com vários colegas de trabalho e nada era feito. Comecei a questionar o porquê das grosserias, das piadas e do

prazer dele em nos colocar pra baixo. Eu já não agüentava mais tanto desrespeito e queria resposta para tudo o que estava se passando, a resposta que tive vem por meio de um pedido, o qual me convidava para sair.

Há quatro meses estou desempregada e só agora entendi que fui mais uma vítima do que se conhece por Assedio Moral.

Mesmo que se concorde com essa limitação, é possível conceber que a empresa pode garantir aos empregados direitos suficientes a estabelecer a probidade e dignidade, no ambiente laboral e fora dele. Com isso, pela cumplicidade, o empregado acaba estabelecendo para si um dever de lealdade com a empresa, tendo em vista as boas condições de trabalho e vida que lhe são oportunizadas (BOURDIEU, 1989, p. 159). Interessante notar que essas condições são emanadas tanto durante o vínculo empregatício, quanto antes ou depois do contrato, tendo em vista os princípios que incidem sobre as relações obrigacionais, inclusive no âmbito laboral. Esse seria o empregado tratado com respeito. Porém quando vem o assedio moral hierárquico e sem solução, o empregado, desmotivado, muitas vezes ou se cala, por inúmeros temores, ou pede a conta.

Portanto o Assédio moral por afetar os direitos fundamentais do trabalhador, como a sua integridade física e psicológica, ou a saúde no trabalho, somente traz grande dissabor conforme o caso relatado acima.

#### **4 ASPECTOS GERAIS SOBRE O ABUSO**

O abuso pode ser dividido em *abuso de direito*; *abuso moral*; *abuso físico* e *abuso sexual*, cada qual com suas peculiaridades.

O *abuso de direito* ocorre a partir da reação gerencial sobreposta ao limite legal e moral esperado pelo empregador ou por alguém a seu mando (GOMES e GOTTSCHALK, 2006, p. 244). Trata-se de afronta não apenas à vítima, mas de lesão a toda a luta por melhores condições de trabalho, que tem na abolição da escravidão excerto suficiente ao exemplo a se expor. A conduta pode ser tipificada desde o âmbito laboral, ao âmbito civil e criminal, na medida em que o abuso de direito pode seguir outras espécies de evento, como a lesão moral e física, melhor delineadas a seguir. Tanto o empregador quanto terceiro sob sua ordem podem ser

responsabilizados pelo fato. GOMES e GOTTSCHALK (2006, p. 246) afirmam que a relação de autoridade no ambiente de trabalho não pode, de modo algum, transpor o limite moral ou legal estabelecido para uma profícua manutenção da condição humana ali engendrada. Do contrário, se estaria legitimando a barbárie, que se deve repelir em qualquer relação, sob pena de se ferir profunda e irremediavelmente a dignidade humana (O'DONNELL, 2006, p. 133).

#### **4.1. Assédio moral**

Ao dispor do poder disciplinar, ou então, ao colocar-se para uma relação intersubjetiva horizontal de trabalho, o sujeito deve obedecer ao limite exposto aos seus modos, prezando-se o respeito mútuo e a legalidade. ROCHA alerta para a multiplicidade de fatos geradores do dano moral no ambiente de trabalho: exames físicos vexatórios, assédio moral relativo à etnia, cor ou sexo, entre outras práticas que podem acarretar o dano mesmo na fase pré ou pós-contratual, sob a escolta da boa-fé objetiva que permeia os pactos civis (CC/2002, artigo 422). Além disso, a lei expõe objetivamente sobre a limitação da atuação humana diante do acúmulo jurídico-subjetivo acometido pela ordem constitucional. Honra, imagem e moral (CF, art. 5º, V e X), entre outros direitos personalíssimos são intangíveis à diluição por conta da simples relação intersubjetiva.

Assim, a legislação assegura a incolumidade física e moral do cidadão, tutela que certamente se liga às práticas no ambiente laboral. A despeito disso, alerta-se que as razões baseadas em convicções religiosas ou ideológicas são comuns. De acordo com o IBGE, mais da metade dos brasileiros consideram que a cor da pele e a raça influenciam nas relações cotidianas, sendo que, de cada dez cidadãos, sete concebem que a esfera mais influenciada é a do trabalho. Portanto, os motivos invocados pelo empregador diante do vínculo obrigacional não podem ultrapassar a legítima apreensão da disposição legal para tanto, sob pena, inclusive, de reclusão (Lei 7.716/1989, artigo 20).

Doutra forma, a miscigenação cultural no ambiente força à concepção de que certas modas de uma sociedade podem ser absolutamente intoleráveis a outras comunidades. A ampliação sociopolítica global proporcionou a análise e a compreensão filosófica e antropológica da história e da realidade cultural de

praticamente todas as tribos humanas. Da mesma forma, demonstrou-se o quão fundamental é a compreensão sobre os costumes para o aprimoramento empírico e científico do homem. Tal máxima reluz também na natureza do Estado Democrático de Direito, cujo respeito à pessoa humana culmina a ordem jurídica vigente.

A tutela do empregado é assegurada pela legislação nacional, desde o pré-contrato à consecução das tarefas laborais. Em realidade, “o próprio poder potestativo de resilir o contrato de trabalho encontra limites nas demais normas componentes do ordenamento jurídico. Em suma, são disposições ligadas à ordem pública e à instância social do trabalho, *interesses essenciais* do Estado e da coletividade.

### **Projeto de lei federal nº 4591/2001**

O Congresso Nacional decreta:

§ 1º. Para fins do disposto neste artigo considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução profissional ou à estabilidade física, emocional e funcional do servidor incluindo, dentre outras: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um servidor só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações necessárias à elaboração de trabalhos de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; segregar fisicamente o servidor, confinando-o em local inadequado, isolado ou insalubre; subestimar esforços.

#### **4.1 O que a vítima deve fazer**

Resistir: anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).

Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.

Organizar. O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.



Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas. Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical.

Exigir por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.

Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instancias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina (*ver Resolução do Conselho Federal de Medicina n. 1488/98 sobre saúde do trabalhador*).

Recorrer ao Centro de Referencia em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.

Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

## **5 CONCLUSÃO**

Como vimos o assedio moral no trabalho não é um fato isolado, coloca o empregado em condições vexatórias e constrangedoras, e o medo reforça o poder do agressor. O que se pode fazer quando vemos uma cena de humilhação no trabalho é superar o medo e ser solidário com o colega que esta passando por essa situação, até porque pode ser você a próxima vitima dessa violência moral.

Sabemos que os grupos sociais não são simples, e as pessoas não são homogêneas, não concordam com tudo, porem quando há dentro da organização, da empresa uma vontade de respeitar valores como a dignidade da pessoa, torna-se fundamental compartilhar do mesmo ambiente de trabalho com equilíbrio, respeito, e com tal atitude cresce a empresa, o empregado. Essa luta para recuperar a dignidade, a identidade, o respeito no trabalho e a auto-estima, deve passar pela organização de forma coletiva através dos representantes dos trabalhadores do seu sindicato, das CIPAS, das organizações por local de trabalho (OLP), Comissões de Saúde e procura dos Centros de Referencia em Saúde dos Trabalhadores (CRST e CEREST), Comissão de Direitos Humanos e dos Núcleos de Promoção de

Igualdade e Oportunidades e de Combate a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão que existem nas Delegacias Regionais do Trabalho.

Aonde queremos chegar e como descrevemos esse futuro fizemos algumas menções do que é preciso fazer para chegar na real condição de interação completa sociável, favorável a empresa e ao empregado, colocando um basta à humilhação.

A organização e mobilização dos trabalhadores a vigilância constante fará um combate de forma eficaz ao assedio moral no trabalho. Esses ainda são passos iniciais, mas buscamos levar para dentro das empresas, o conhecimento e a valorização do ser humano, como diz o Confucionismo, Analectas, 5:12.

“O que não quero que os homens façam comigo, também não quero fazer com eles”.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERGARIA, Bruno. **Direito Ambiental e a Responsabilidade Civil das Empresas**. Belo Horizonte: Fórum, 2005.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, p.128.

\_\_\_\_\_. **Os Danos Morais no Judiciário Brasileiro e Sua Evolução Desde 1988**. In: Direito Civil Contemporâneo. Gustavo Tepedino (org). São Paulo: Atlas, 2008.

CHOMSKY, Noam. **O Lucro ou as pessoas?** Pedro Jorgensen Jr. (trad.). Nova Iorque: Seven Stories Press, 1999.

DIAS, José de Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, 62.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. Vol. 7. 18ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p.40.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolpho. **Novo Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil**. Vol. III. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p.19-24.

GOMES, Orlando. **Contratos**. 25ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p.7.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006, 246.

HABERMAS, Jürgen. **Consciência Moral e Agir Comunicativo**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989, p.51.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. 5ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007, p.35.

O'DONNELL, Ken. **Valores Humanos no Trabalho**. São Paulo: Gente Ed., 2006, p.26;133-135.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. **Instituições de Direito Civil**. Vol. III. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p.20.

PERELMAN, Chaim. **Lógica Jurídica: nova retórica**. Verginia K. Pupi (trad.). São Paulo: Martins Fontes, 2000, p.95.

PIMENTA, Maria A. **Comunicação Empresarial**. Campinas: Alínea, 2009.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. São Paulo: Saraiva, 2007, p.44.

SERTEK, Paulo. **Responsabilidade Social e Competência Interpessoal**. Curitiba: IBPEX, 2009, p.108.

VALLS, Álvaro R. M. **O que é Ética?** 9ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

## **JURISPRUDÊNCIA**

TRT – 10 – RO 292200601210000 DF 00292-2006-012-10-00-0. Relator Des. Alexandre Nery de Oliveira, 2ª Turma, j. 13/12/2006, p. 09/02/2007. Acesso em 20/02/2011. Disponível em:

<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8747378/recurso-ordinario-ro-292200601210000-df-00292-2006-012-10-00-0-trt-10>.

TRF – 3 – AC 6575 SP 1999.61.05.006575-8. Relator Des. Mairan Maia, 6ª Turma Cível, j. 27/01/2011. Acesso em 15/03/2011. Disponível em:

<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18069026/apelacao-civel-ac-6575-sp-19996105006575-8-trf3>.

TRT – 23 – ROT: 222201002223004 MT 00222.2010.022.23.00-4. Relator Des. Edson Bueno, 1ª Turma, p. 08/06/2011. Acesso em 04/08/2011. Disponível em <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19578459/recurso-ordinario-trabalhista-ro-222201002223004-mt-0022220100222300-4-trt-23>.

TST – RR 701008920065030024 70100-89.2006.5.03.0024. Relator Des. Walmir Oliveira da Costa, 1ª turma, j. 09/04/2008, DJ 02/05/2008. Acesso em 29/07/2011. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1990676/recurso-de-revista-rr-701008920065030024-70100-8920065030024-tst>.