

Problemática do assédio moral nas relações de trabalho

Problem of bullying in labor relations

Melka Lisana Carvalho Carolino¹, Anne Izabelly Oliveira de Sousa²

Resumo- O presente artigo científico busca estudar a questão do assédio moral no ambiente de trabalho. Entende-se por assédio moral como uma maneira de violência psicológica, que atenta contra a dignidade humana do indivíduo. Várias são as formas de agressão ao psíquico da vítima, tais como, atitudes, gestos e palavras, com intuito de humilhá-la e desestabilizá-la em seu local de labor. Esse problema social ganhou mais publicidade e maiores proporções nos últimos anos, destacando-se nos debates dos mais variados âmbitos - social, psicológico, médico e jurídico, pois, por meio das informações as pessoas passaram a conhecer seus direitos e lutarem por eles. Assim, pretendendo demonstrar as conseqüências jurídicas desse fato. O objetivo principal desse artigo, baseado em varias pesquisas, é mostrar a problemática a respeito desse assunto, presente no dia a dia de todos os cidadãos. Pode-se analisar que ainda falta um elemento fundamental para que se supere esse problema, a conscientização.

Palavras-chave: assédio moral, violência, problema social, conscientização.

Abstrat- This research paper seeks to study the issue of bullying in the workplace. It is understood by bullying as a way of psychological violence, which undermines the dignity of the human individual. There are several forms of psychological aggression against the victim, such as attitudes, gestures and words, aiming to humiliate her and destabilize it at your place of work. This social problem has gained more publicity and higher proportions in recent years, especially in discussions of the most varied spheres - social, psychological, medical and legal - because, through the information people have come to know their rights and fight for them. Thus, intending to demonstrate the legal consequences of this fact. The main purpose of this article, based on various studies, is to show how the debates are on this subject, present in everyday life of all citizens. You can analyze what remains a key element that overcomes this problem, awareness.

Keywords: bullying, violence, social problem, awareness.

*Autor para correspondência

Recebido para publicação em 01/02/2014; aprovado em 04/12/2014

¹Graduanda do Curso de Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais – Direito, da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras – FAFIC. E-mail: melka_lisana@hotmail.com

²Graduada no Curso de Bacharelado em Serviço Social, da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras- FAFIC. E-mail: bellynhaoliveira@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo a problemática do assédio moral nas relações de trabalho.

Em nosso país, é atual a discussão sobre a exposição de empregados em situações constrangedoras, humilhantes, vexatórias, como responsáveis pelos problemas físico-psíquicos.

Como o emprego está em jogo, o assediado fica impedido de fazer qualquer reclamação, tornando-se vulnerável e fragilizado, oportunidade em que o assediador aproveita para praticar cada vez mais a conduta ilícita.

Essa prática gera muitas conseqüências para a vítima, para a empresa, para a sociedade, bem como conseqüências jurídicas.

O assédio moral não apresenta legislação específica, porém, as vítimas encontram proteção jurídica na área constitucional, com o princípio da dignidade humana e suas garantias, na área trabalhista encontra a possibilidade de rescisão de contrato com todas as verbas trabalhistas inclusas, e na área civil, com os processos por danos morais, que resultam em indenizações.

Os métodos de procedimento a serem utilizados na pesquisa serão basicamente, noções históricas, conceito, o que é meio ambiente do trabalho, relação entre assédio moral e meio ambiente do trabalho e suas conseqüências, além de posicionamentos de doutrinadores, jurisprudência e estudiosos sobre o tema.

O objetivo é realizar estudos sobre essa problemática decorrentes das não saudáveis relações de trabalho e mostrar uma possibilidade de solução ou amenização da ocorrência desse fenômeno.

NOÇÕES HISTÓRICAS

O assédio moral, ou terror psicológico, ou ainda manipulação perversa, bullying, dentre outros semelhantes, vem se tornando cada vez mais assíduo no âmbito do Judiciário Trabalhista.

Embora seja um tema, atualmente, discutido na área trabalhista e que sofreu um grande crescimento, esse problema é antigo, a princípio descoberto e estudado em áreas diversas às relações de trabalho.

O etologista austríaco Konrad Lorenz foi quem identificou o fenômeno, e o denominou mobbing, expressão que dá a idéia de desordem. Para chegar a essa descoberta, Lorenz analisou o comportamento de animais, que ao se sentirem incomodados com a invasão de outros animais, mudavam seu comportamento para tentar expulsar e intimidar os invasores.

Nos anos 80, o tema ainda permanecia restrito à psicologia, porém, o alemão Heinz Leymann constatou que esse fato também ingressava as relações de trabalho, declarando que nestas não era comum o uso de violência física, sendo o assédio moral definido por condutas capciosas, de difícil comprovação, com o isolamento social da vítima.

Marie-France Hirigoyen, psicóloga francesa, de maior referencial em todo o mundo sobre o assunto demonstrou, em uma de suas pesquisas, que os efeitos do assédio moral não atingem somente os trabalhadores, bem

como a empresa também, na medida em que essa prática pode gerar indenização e declínio na produtividade, pondo em risco a saúde financeira da empresa.

É também um problema de saúde pública, visto que é da responsabilidade do governo disponibilizar e custear tratamento para as pessoas que sofrem com esse mal.

CONCEITO

Por não existir legislação específica no ordenamento jurídico sobre o assédio moral, se faz necessário, para estudo e identificação desse fenômeno, a utilização de conceitos doutrinários.

Conceituando isoladamente a expressão, entende-se que a palavra assédio deriva de assediar. Posto isso, com base no Dicionário Aurélio¹, assediar é pôr assédio ou cerco a; importunar com perguntas, propostas, etc. E, por moral entende-se como conjunto de regras de conduta ou hábitos julgados válidos, quer de modo absoluto, quer para grupo ou pessoa determinada.

Apesar das mais diversas definições presentes nas doutrinas, a essência sobre o assédio moral é convergente, sendo comum a idéia de humilhação, degradação, constrangimento e intimidação prolongada.

Então, com um conceito mais jurídico, Marie-France Hirigoyen define assédio moral no trabalho como:

*“Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, 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 degradando o ambiente de trabalho”.*²

Márcia Novaes Guedes conceitua o terror psicológico, como ela o define:

“Fenômeno patológico do ambiente de trabalho no qual uma pessoa é individualizada e escolhida como vítima e passa a sofrer ataques diretos ou indiretos, de modo reiterado, durante certo lapso de tempo, que atingem sua liberdade de comunicação, sua relações sociais, sua imagem pessoal e social, sua reputação moral e profissional e sua saúde, podendo colocar em risco sua integridade física, psíquica, emocional e moral, degradando o ambiente de trabalho, e comprometendo sua

¹ AURÉLIO, Mini Dicionário Século XXI, 5ª Ed., revista e ampliada. E. Nova Fronteira. Rio de Janeiro, 2001.

² HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2000, p.17. In: ALKIMIM, Maria Aparecida. Assédio Moral da Relação de emprego. 1ª Ed. 2005,2. Tir. Curitiba: Juruá, 2006. P.36.

capacidade de resistência e manter-se no trabalho.”³

Jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho definem assédio moral como:

“ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS. ALEGAÇÃO DE ATOS DA RECLAMADA TENDENTES A DESESTABILIZAR E EXCLUIR O RECLAMANTE DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE PROVA DOS FATOS LESIVOS. DESPROVIMENTO DO PLEITO INDENIZATÓRIO. O assédio moral decorre de práticas abusivas do empregador ou de colegas de trabalho, de forma reiterada e prolongada, deteriorando o ambiente laboral e desestabilizando psicologicamente o trabalhador, por meio de constrangimentos e humilhações capazes de ofender os seus direitos personalíssimos. Alegado pelo autor a ocorrência de assédio moral por seus superiores hierárquicos no curso do pacto laboral, sem, contudo, comprovar que os fatos alegados tenham sido perpetrados pela reclamada com o fito de assediá-lo moralmente, visando à desestabilização e conseqüente exclusão do reclamante do meio ambiente de trabalho, indevido o pleito de indenização por dano moral.”⁴

Este assédio moral não causa degeneração apenas no meio ambiente laboral, todavia, gera uma série de transtornos na vida social que abrange todas as pessoas que fazem parte do convívio da vítima, como seus filhos, cônjuge, pais e amigos. Isso se dá pela situação estressante em que o ofendido se encontra.

É ainda uma forma de coação social, que atinge qualquer tipo de hierarquia ou relação social, em que esteja presente a desigualdade e o autoritarismo, fazendo com que a vítima se sinta menosprezada, inferiorizada, constrangida, ofendida, rebaixada, trazendo conseqüências funestas para sua vida. Daí a urgência de se conhecer o fato e tratá-lo no âmbito jurídico, defendendo assim as pessoas que sofrem essas opressões em seu local de trabalho ou no exercício de suas funções.

Devido ao tempo exposto a essas circunstâncias humilhantes e de grande tormento, o assediado adquire distúrbios leves, e pode cogitar um provável suicídio.

Analisa-se, dos conceitos expostos, que o assédio moral não se configurado a partir de atos isolados. Requer intensidade, gravidade, reiteração da ofensa psicológica, bem como o desígnio malévolo, o escopo de desestabilizar, de prejudicar, de provocar, de expulsar a vítima do seu posto de trabalho.

O que é Meio Ambiente do Trabalho?

Segundo Alice Monteiro de Barros, meio ambiente do trabalho é:

“Para fins didáticos e sem fracionar o conceito de meio ambiente, a doutrina o classifica em: meio ambiente natural, artificial, cultural e meio ambiente do trabalho. O meio ambiente natural é constituído de recursos naturais, como a água, o ar, o solo, a fauna e a flora. O meio ambiente artificial é o espaço físico transformado pela ação do homem de forma contínua, tendo em mira a vida em sociedade. Ele se subdivide em meio ambiente urbano, periférico e rural. Já o meio ambiente cultural é constituído por bens, valores e tradições que fazem parte da identidade e formação de uma sociedade. Finalmente, como meio ambiente do trabalho, entende-se o local onde o homem obtém os meios para prover a sua subsistência, podendo ser o estabelecimento empresarial, o ambiente urbano, no caso dos que executam atividades externas e até o domicílio do trabalhador, no caso do empregado a domicílio, por exemplo.”⁵

Para Amauri Mascaro Nascimento, o conceito de meio ambiente do trabalho é:

“Não há dúvidas de que a primeira condição que o empregador está obrigado a cumprir é assegurar aos trabalhadores o desenvolvimento das suas atividades em ambiente moral e rodeado de segurança e higiene. [...] O meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseios de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc. A matéria é trabalhista porque meio ambiente do trabalho é a relação o homem e o fator técnico, disciplinado não pela lei acidentária, que trata de nexos causas em situações consumadas, muito menos pela lei de defesa ambiental, que dispõe sobre

³ GUEDES, Márcia Novais. Terror Psicológico no Trabalho. 3ª. Ed. São Paulo: LTR. 2008.

⁴ RIO BRANCO-AC. Tribunal do Trabalho (1ª Turma). Recurso Ordinário nº 00009.2011.402.14.00-0. Rel. Shikow Sadahiro 30 de junho de 2011. Data da Publicação: 04 de julho de 2011. Disponível em ww.wjwsbrasil.com.br Acesso em: 19 de abril de 2013.

⁵ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005. P. 579.

*direitos difusos não trabalhistas, mas pela Consolidação das Leis do Trabalho.*⁶

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 225, versa que:

“Art.225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e a coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

§ 1º - Para assegurar a efetividade desse direito, incumbe ao poder público:

I - preservar e restaurar os processos ecológicos essenciais e prover o manejo ecológico das espécies e ecossistemas;

II - preservar a diversidade e a integridade do patrimônio genético do País e fiscalizar as entidades dedicadas à pesquisa e manipulação de material genético;

III - definir, em todas as unidades da Federação, espaços territoriais e seus componentes a serem especialmente protegidos, sendo a alteração e a supressão permitidas somente através de lei, vedada qualquer utilização que comprometa a integridade dos atributos que justifiquem sua proteção;

IV - exigir, na forma da lei, para instalação de obra ou atividade potencialmente causadora de significativa degradação do meio ambiente, estudo prévio de impacto ambiental, a que se dará publicidade;

V - controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente;

VI - promover a educação ambiental em todos os níveis de ensino e a conscientização pública para a preservação do meio ambiente;

VII - proteger a fauna e a flora, vedadas, na forma da lei, as práticas que coloquem em risco sua função ecológica, provoquem a extinção de espécies ou submetam os animais a crueldade.

§ 2º - Aquele que explorar recursos minerais fica obrigado a recuperar o meio ambiente degradado, de acordo com solução técnica exigida pelo órgão público competente, na forma da lei.

§ 3º - As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e

administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

§ 4º - A Floresta Amazônica brasileira, a Mata Atlântica, a Serra do Mar, o Pantanal Mato-Grossense e a Zona Costeira são patrimônio nacional, e sua utilização far-se-á, na forma da lei, dentro de condições que assegurem a preservação do meio ambiente, inclusive quanto ao uso dos recursos naturais.

§ 5º - São indisponíveis as terras devolutas ou arrecadadas pelos Estados, por ações discriminatórias, necessárias à proteção dos ecossistemas naturais.

§ 6º - As usinas que operem com reator nuclear deverão ter sua localização definida em lei federal, sem o que não poderão ser instaladas.”⁷

Embora a Constituição Federal de 1988 não aludir expressamente meio ambiente do trabalho, deve ser entendido na proteção como um todo, conforme a Lei 6.938/81, art.3º, inc. I.

A proteção ao meio ambiente do trabalho objetiva a promoção da saúde e segurança dos empregados em seu ambiente de trabalho. Pois, é em seu local de labor que os empregados passam um terço do seu tempo diariamente. Desse modo, se faz necessária a garantia de um ambiente saudável para o bom desenvolvimento do trabalho e a convivência social.

Esse ambiente não está restrito às paredes do edifício onde é prestado o serviço, não compreende apenas o espaço material da empresa, mas também o conjunto de relações pessoais ocorridas em função do trabalho exercido. É, portanto, vinculada diretamente a condições externas às paredes da empresa.

Ressalta-se então, que o ambiente de trabalho seja um local prazeroso e acolhedor, ou seja, que não se torne motivo de angústia e sofrimento para o empregado, visto que, é nesse local que o mesmo passar um terço do seu tempo. Esse aspecto é interessante para empresa, pois além da qualidade de vida, a produtividade pode aumentar, trazendo assim mais lucros para a empresa.

4. Assédio Moral e Meio Ambiente do Trabalho

O fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho não é um fato recente, há muito tempo ele vem sendo discutido, mas só agora ganhou relevância no meio jurídico.

Este fato teve início com a evolução do modo de produção capitalista, conforme a globalização e à mudança no modo de organização produtiva do trabalho ter modificado completamente os modelos de relações entre patrão e empregados, bem como entre os próprios trabalhadores, com incentivo à competitividade e ao individualismo. Antes os colegas de trabalho eram vistos

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito de Trabalho: história e teoria geral de direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 27ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

⁷ BRASIL. Constituição da República Federativa do. Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nº 1/92 a 67/2010, pelo Decreto nº 186/2008 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94-Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2011.

como aliados na empresa, hoje são vistos como concorrentes no mercado de trabalho.

Relações essas que geram efeitos perversos, como as tentativas de eliminação do adversário do ambiente de trabalho.

Este cenário sobrecarregado pela competitividade que atravessa o mundo globalizado, caracterizado pela falta de trabalho e excesso de mão-de-obra, é propício para disseminação do assédio moral, pois a sociedade está marcada por atitudes desumanas e antiéticas, prevalecendo o interesse individual e a insolência.

O assédio moral hospeda-se sorrateiramente, sem que o assediado perceba, afetando gradativamente o seu lado psicológico e, aos poucos, reflete-se em seu corpo, podendo ocasionar a morte.

Para os que sofrem essa tortura psicológica, o trabalho é visto como uma fonte de dor, sofrimento, angústia e desilusão, e essa agonia é renovada todos os dias. Essa é a confirmação de como as vítimas chegam ao estágio de depressão.

A vítima tenta livrar-se desse calvário, seja pedindo demissão, ou, em casos mais drásticos, tentando o suicídio.

A prática do assédio moral no trabalho é excessivamente ruim não só para a vítima, mas também para a empresa. O ambiente fica bastante prejudicado. Surgem climas de desconfiança e medo nas relações interpessoais.

Deste modo, percebe-se o comprometimento do ambiente de trabalho saudável pelo terror psicológico, que ataca a saúde do assediado e das pessoas ao redor, que fazem parte daquele ambiente. A tensão estende-se a todos os componentes da empresa, prejudicando toda proteção à qualidade de vida e a produtividade empresarial.

CONSEQUÊNCIAS

O assédio moral no ambiente de trabalho causa nefastas consequências à saúde física e psíquica da vítima. A princípio, o assediado apresenta sintomas de estresse, depressão, ansiedade, dores generalizadas, distúrbios do sono, podendo chegar a casos extremos, como o estresse pós-traumático e as idéias suicidas.

Alice Monteiro de Barros relata a respeito:

“Com relação à vítima, os efeitos são desastrosos, pois o assédio moral, além de conduzi – lá à demissão, ao desemprego e à dificuldade de relacionar-se, causa sintomas psíquicos e físicos, que variam em pouco entre as vítimas, dependendo do sexo. As mulheres, em geral, são sujeitas a crises de choro; são sujeitas também a palpitações, tremores, tonturas e falta de apetite, enquanto que os homens (100% deles) tem sede de vingança, idéia e tentativa de suicídio, falta de ar e passam a fazer uso de drogas.”⁸

Não é apenas a vítima de assédio moral que sofre com os efeitos danosos, a empresa também sofre prejuízos, causando queda na produtividade, danos à imagem da atividade empresarial, absenteísmo e rotatividade de mão-de-obra, comprometendo o funcionamento regular do estabelecimento.

A vítima, ao manifestar os sintomas da agressão sofrida ausenta-se frequentemente do trabalho, apresentando posteriormente atestado médico, que comprovam os danos psicofísicos sofridos.

Para a empresa os efeitos desse afastamento são mais intensos quando o assediado é um empregado especializado na sua função, o que dificulta a sua substituição.

Ou, quando não afastada, a vítima trabalha com medo, abatida, insegura, estressada, confusa, desatenta, inquieta, ou seja, sem condições alguma de desempenhar com mais eficiência suas atividade laborais.

Ademais, no momento em que o assédio moral se torna público no ambiente de trabalho aumentam as tensões nos relacionamentos interpessoais, em consequência disso, a queda na produtividade se torna um problema quase que geral.

Além dos prejuízos causados ao assediado e a empresa, a esfera familiar da vítima também é atingida, não só no lado sentimental, mais também no aspecto financeiro. Pois a hipótese de suicídio fere sentimentalmente a família, visto que ser humano algum deseja perder um ente querido. E o reflexo financeiro, a suposta demissão forçada, onde a família perderia, talvez, sua única renda.

Contudo, mesmo a legislação brasileira não prevendo norma específica para os casos de assédio moral, o assediado não se encontra desprotegido, uma vez que esse fato confronta-se com princípios, direitos e garantias fundamentais, projetados pela Constituição Federal de 1988, em combinação com as legislações trabalhista e civil, gerando consequências jurídicas para os envolvidos.

A vítima pode litigar em juízo a reparação por danos morais devida pela prática do ilícito, tendo em vista que o artigo 5º, inciso X, da Constituição da República assegura a indenização por dano moral.

Quando o empregador, sabendo do ocorrido, nada fizer para solucionar o problema, o empregado poderá requerer judicialmente a rescisão do seu contrato de emprego, além do pagamento de todas as verbas trabalhistas rescisórias, com fulcro no artigo 483, alínea “d” da CLT.

E, será responsabilizado civilmente, com obrigação de reparação, aquele que causar dano a outrem por ato ilícito, com base no artigo 927 c/c artigo 186, do Código Civil.

A eventualidade de co-existências das indenizações se deve ao fato de que o assédio moral no ambiente de trabalho pode abarcar interesses patrimoniais e extra-patrimoniais, dos quais a honra é a mais atingida. Então, cabe a vítima procurar as autoridades policiais e judiciárias.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5ª Ed. São Paulo: LTR, 2009, p.935.

CONCLUSÃO

O assédio moral é um fato bastante antigo, e que vem sendo discutido atualmente. O local de labor é onde ocorre com mais frequência, devido à subordinação que é marcante nas relações empregatícias.

Essa prática se institui em condutas abusivas, realizadas de forma constante contra o empregado, infringindo seu direito a personalidade e sua dignidade, com o objetivo de eliminar a vítima do seu ambiente de trabalho.

Conduta essa, odiosa, que causa abalos na estrutura e na saúde, física e psíquica, do assediado. O assédio moral é nocivo não só a saúde da vítima, mas também causa transtornos para a empresa e para a sociedade.

Mesmo a legislação brasileira não prevendo norma específica para os casos de assédio moral, os ofendidos encontram amparo nos princípios constitucionais, direitos e garantias fundamentais, e nas normas civis e trabalhistas, que visam reprimir a prática dessa conduta para que o trabalho não se torne uma fonte de tortura.

O que falta é a conscientização, a percepção da realidade e a luta contra esse terror psicológico. Cabe as vítimas requererem à tutela jurídica dos seus interesses.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito de Trabalho: história e teoria geral de direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 27ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005.
- SILVA, Jaqueline Heldt da. Assédio Moral nas Relações de Trabalho Frente ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acesso em 17 de abril de 2013.
- PICANÇO, Victor Claudio Araújo. A Aplicação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana nas Decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região sobre o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista>>. Acesso em: 17 de abril de 2013.
- FILHO, Aloizio Apoliano Cardozo. Efeitos danosos do assédio moral nas relações de trabalho. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista>>. Acesso em 17 de abril de 2013.
- LORA, Ilse Marcelina Bernardi. Assédio Moral no Trabalho e a Dificuldade da Prova. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista>>. Acesso em 17 de abril de 2013.
- DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio Moral no Meio Ambiente do Trabalho. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista>>. Acesso em 17 de abril de 2013.
- PICANÇO, Victor Claudio Araújo. Conceito, Terminologia e Elementos Caracterizadores do Assédio Moral nas Relações de Trabalho. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista>>. Acesso em: 17 de abril de 2013.
- EBERT, Paulo Roberto Lemgruber Ebert. O meio ambiente do trabalho. Conceito, responsabilidade civil e tutela. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista>>. Acesso em 17 de abril de 2013.