

A AÇÃO COLETIVA SINDICAL FRENTE AO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL QUE CAUSA DANOS PSÍQUICOS NOS TRABALHADORES

THE COLLECTIVE UNION ACTION IN THE FRAMEWORK OF ORGANIZATIONAL MORAL HARASSMENT WHICH CAUSES PSYCHICAL DAMAGE TO WORKERS

Nilson Jose Gomes Barros ¹

Resumo

Este estudo tem como objetivo abordar o assédio moral organizacional que é um tema importante, por que faz parte do campo do Direito do Trabalho, da sociologia do Trabalho, da medicina do trabalho, e da psiquiatria ocupacional, por interferir nas relações trabalhistas e afetar os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores. O Objeto do trabalho é abordar a ação coletiva sindical, como garantia constitucional e instrumento jurídico adequado para combater o assédio moral organizacional, que é uma pratica ilícita e antiética, enraizada em algumas organizações, que pode causar danos psíquicos nos trabalhadores, afetando a dignidade humana.

Palavras-chave: Assédio moral organizacional, Dano psíquico, Ação sindical

Abstract/Resumen/Résumé

This study aims to address organizational harassment that is an important issue, because it is part of the field of Labor Law, Sociology of Labor, occupational medicine, and occupational psychiatry, for interfering in labor relations and affecting the Human rights and fundamental rights of workers. The object of the work is to address collective union action, as a constitutional guarantee and adequate legal instrument to combat organizational harassment, which is an illegal and unethical practice, rooted in some organizations, which can cause psychic damages to workers, affecting human dignity .

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Organizational moral harassment, Psychic damage, Union action

¹ mestre em direito humanos (UFPA)

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objeto abordar os temas do assédio moral organizacional, do dano psíquico, e da ação coletiva sindical, na qual são expostos conceitos científicos e doutrinários, buscando apoio no referencial teórico das obras dos doutores: Margarida Barreto, Christophe Dejourn, Duílio Antero de Camargo, Júlio Camargo Azevedo, entre outros, para explicar as relações no meio ambiente laboral, às vezes, permeadas pelo símbolo de poder presente em diferentes espaços sociais, sendo necessário frear e prevenir a prática de assédio moral, com base na autonomia privada coletiva, para que a classe trabalhadora reaja frente a esse ato ilícito, que está causando diversos transtornos mentais e morais, afetando a saúde dos trabalhadores no Brasil e na Amazônia.

O estudo do tema deve ser considerado relevante, para o avanço das ciências, com o fim de contribuir com informações atualizadas para o meio acadêmico e sociedade em geral, o qual vem sendo apreciado pelos Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros de forma pioneira e inovadora na seara jurídica das jurisprudências.

Entre as consequências do assédio moral organizacional, destacam-se os danos psíquicos nos trabalhadores afetados. Considerando o aumento das doenças ocupacionais como depressão e síndrome de *burnout*, oriundas das relações de trabalho.

A metodologia será fundamentada em estudo descritivo, com levantamento bibliográfico, consulta em sites da Internet e projetos de lei, acerca dos aspectos históricos, conceituais, dos temas assédio moral no trabalho e processo coletivo do trabalho. No plano analítico, serão feitas pesquisas de decisões judiciais, jurisprudências e doutrinas a respeito dos processos coletivos e ações coletivas na Justiça do Trabalho com a ocorrência da matéria pertinente ao assédio moral no trabalho, com nexos causal reconhecido ou não na justiça, A pesquisa bibliográfica abrangerá para o enriquecimento do estudo, a apreciação de casos concretos que ocorrem na Justiça do Trabalho para a solução desse tipo de litígio, assinalando o posicionamento mais usual do TRT 8ª Região, situado na região amazônica, nos casos identificados em seus processos.

Diante deste cenário de precarização e dos problemas causados aos trabalhadores, vale indagar. Qual alternativa dentro do devido processo legal, teriam os trabalhadores ou seus sindicatos instrumentos para lutar contra tal situação? Questionamos, seria eficaz a ação coletiva sindical, contra o assédio moral organizacional, que é uma prática antiética, institucionalizada, enraizada nas organizações, que pode causar danos psíquicos nos trabalhadores afetados? Nesse sentido, quais seriam os fundamentos jurídicos dessas ações coletivas para combater tal violência? O nosso ordenamento jurídico possui instrumentos processuais coletivos aptos a tutelar os direitos fundamentais dos trabalhadores?

È necessário investigar a questão em tela, em decisões e jurisprudências dos TRTs, se existe efetividade nas ações coletivas com tutela jurisdicional específica, por exemplo, as obrigações de fazer e não fazer, no tocante a prevenção de assédio moral organizacional. Lenza (2008)

Segundo Lenza (2008), com base na Lei da Ação civil Pública e no Código de defesa do consumidor, leciona que os “novos direitos”, exigem acima de tudo, instrumentos capazes de preservar, ao máximo, o bem transindividual em sua forma específica, seja preventivamente, evitando o dano, ou de forma repressiva, buscando a recomposição do status quo ante.

A Lei n. 7.347/85, Ação Civil Pública, dispõe em seu Art. 1º “Regem-se pelas disposições desta lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados: I – ao meio ambiente; II – ao consumidor; III – aos bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico; IV – qualquer outro interesse difuso ou coletivo;” podemos incluir nesse contexto, o processo trabalhista como o procedimento especial com o intuito de defender os interesses coletivos dos trabalhadores

Essas são questões que se pretende responder com o presente estudo, pois se compreende a necessidade de provocar novas reflexões e debates referentes ao tema, visando viabilizar a implementação de projetos, pesquisas e estudos acerca de uma melhor conscientização a respeito do problema e prevenção do assédio moral nos ambientes de trabalho, especialmente com a criação de leis adequadas e específicas sobre essa forma de constrangimento ao trabalhador, para que se diminua a sobreposição dos interesses econômicos aos direitos sociais, e contribuir no aperfeiçoamento das normas tutelares do direito laboral, partindo de um novo olhar, fundamentado na proposta de melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

A investigação sobre a possibilidade jurídica da ação coletiva no combate ao assédio moral organizacional é necessária, e contribuirá de forma substancial para uma reflexão crítica e interdisciplinar sobre o tema em tela, proporcionando avanços no conhecimento jurídico das relações trabalhistas, para efetivação dos direitos humanos trabalhistas. Outra questão relevante ao se abordar o assunto, como já elucidado anteriormente, é a necessidade de prevenção, nesse caso caberia uma ação coletiva com tutela específica de obrigação de não fazer. A democratização e a divulgação de informações a respeito do tema e o seu enquadramento na seara jurídica, com o fito de esclarecer os danos que tal prática poderá causar na classe trabalhadora, constituindo assim, ações favoráveis à redução dos casos de assédio moral no ambiente de trabalho.

1 Assédio moral no trabalho

É oportuno salientar que os processos julgados no TRT 8ª Região e em outros regionais vem reconhecendo o assédio moral como fator de risco nos ambientes de trabalho, e dano à saúde dos trabalhadores, sem, no entanto, verificar e investigar seus prejuízos com nuances coletivas nas organizações, uma vez que em determinadas situações coletivas, estas práticas estão dissimuladas e

ocultas em várias reclamações individuais, na maioria das vezes, dos mesmos grupos empresariais.

Após uma breve pesquisa jurisprudencial, percebe-se que ainda possui pequeno corpo de leis que o regulamentam, por isso, a necessidade de alargar o debate na sociedade civil e no meio acadêmico, como exemplo, a reflexão sobre o problema do acesso dos trabalhadores à justiça na perspectiva dos direitos humanos.

Margarida Barreto (2000), afirma ainda, que um ambiente de trabalho onde as condições são cada vez mais precárias, mesmo não tendo baixos salários, mas pela sobrecarga do trabalho e por pressão intensa por produção, constitui um ambiente favorável aos assediadores. A necessidade de cumprir metas e assumir a responsabilidade de realizar diversas tarefas criou uma reorganização do ambiente de trabalho nos últimos anos com maior probabilidade de rotatividade da mão-de-obra. Quem continua no emprego internaliza essa lógica e passa a lutar pela manutenção do seu emprego, numa competição com os demais parceiros de trabalho, perfazendo o chamado “individualismo”. Essa situação vem contribuindo para ampliar os índices de depressão no país decorrentes do assédio moral.

O assédio moral é composto de formas de microviolência que se reproduzem e se reverberam no meio ambiente laboral, pelas desigualdades sociais e precarização do trabalho presentes na atual conjuntura da economia capitalista, que pela busca incessante do aumento e concentração dos lucros, adota meios para reduzir custos e otimizar o uso da mão-de-obra, sujeitando muitas vezes os trabalhadores à humilhação e pressão psicológica sob a ameaça de perderem o emprego caso não aceitem as condições. COMPARATO (2013)

2 Dano Psíquico

Nesse cenário, destacamos Duílio Antero de Camargo, que leciona que os diagnósticos das doenças não são feitos nas empresas (SESMT) e tampouco nos serviços conveniados com as empresas, pois as mesmas têm a explícita intenção de ocultar os adoecimentos, para não sofrerem aumento das alíquotas de acidente do trabalho - para não terem a imagem social “arranhada”. CAMARGO (2011).

O autor afirma ainda a necessidade de interface do Direito e suas contribuições com a Psiquiatria Ocupacional e Medicina do Trabalho, abordando temas como papel do profissional médico na esfera judicial, responsabilidade civil, responsabilidade extracontratual subjetiva e objetiva, ação ou omissão voluntária, dano, dano moral, dano patrimonial, **dano psíquico**, nexo causal ou relação de causalidade e culpa. Com relação aos aspectos periciais em Psiquiatria Ocupacional e Psiquiatria Forense são discutidos temas como insalubridade, periculosidade, situações hostis à saúde física e mental no trabalho, a importância da prática pericial junto a Medicina e Justiça do Trabalho. CAMARGO (2011)

Segundo Camargo na obra “Psiquiatria Ocupacional”, trata os transtornos mentais

relacionados ao trabalho, alerta que é necessária a realização de estudos multidisciplinares em Saúde Mental e Trabalho, a partir do enfoque dos efeitos nocivos de situações hostis do ambiente de trabalho na saúde do trabalhador, na sua qualidade de vida e o estresse ocupacional, bem como os aspectos psicossociais e trabalho do sujeito.

3 A ação coletiva sindical

A ação coletiva sindical, como garantia constitucional, pode ser, um instrumento jurídico adequado para combater o assédio moral organizacional. Segundo Christophe Dejours em sua obra “A banalização da injustiça social”, que a noção de responsabilidade e de justiça concerne à ética e não a psicologia, analisando as causas e os efeitos do assédio moral, percebemos que ele elas não são uma causalidade do destino, e sim, uma causalidade sistêmica. DEJOURS(1999)

Christophe Dejours afirma ainda que a psicodinâmica do trabalho, que tem implicações nos campos psicológico e sociológico, pode viabilizar algumas luzes. Em suma, a psicodinâmica do trabalho sugere que a adesão ao discurso economicista seria uma manifestação do processo de "banalização do mal".

A banalização do mal passa por várias fases intermediárias, cada uma das quais depende de uma construção humana. A aceleração ou a “freagem” desse processo depende de nossa vontade e de nossa liberdade. O poder de controle sobre o processo pode ser aumentado pelo conhecimento de seu funcionamento. DEJOURS(1999).

Aqui nesse ponto, também refletimos sobre a necessidade da ação coletiva sindical como instrumento que possa frear e prevenir a prática de assédio moral organização, com o aumento do conhecimento sobre os temas elencados e suas consequências..

Colacionamos para exemplificar esses obstáculos processuais e conceituais o acórdão do TRT/SP do Processo 0000038-10.2013.5.02.0314, no qual é decidido, a extinção do processo sem resolução de mérito, por ilegitimidade do Ministério Público do Trabalho, na ação civil pública de dano moral coletivo por assédio moral organizacional, contra uma grande empresa multinacional.

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSEDIO MORAL. SOMATÓRIA DE DIREITOS INDIVIDUAIS PUROS. AUSÊNCIA DE BEM JURÍDICO COLETIVO. ILEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO. LEGITIMIDADE DO OFENDIDO OU DO SINDICATO PROFISSIONAL POR MEIO DE SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL.1. O Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para "promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas", conforme dispõe o inciso I do artigo 83 da Lei Complementar n. 75, de 20V1993, atuação que se limita à defesa de direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos. Excepcionalmente, pode exercer a defesa de direitos individuais puros, na forma do inciso V do artigo 83 da Lei n. 75, que lhe confere legitimidade para "propor as ações necessárias à

defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios decorrentes da relação de trabalho". Desembargador Relator Exmo. Sr. Salvador Franco de Lima Laurino.¹

O Doutor Júlio Camargo apresenta várias propostas para ampliar os direitos coletivos tuteláveis pela Ação Civil Pública (incluindo nesse o rol a previdência e assistência social, trabalho, desporto, etc.). Reconhece que é necessário aumentar o rol de legitimados, englobando a Defensoria Pública, a Ordem dos Advogados do Brasil, os Partidos Políticos e a sociedade civil para adequação das regras de competência, em sede de danos coletivos que atinjam vários Estados da Federação, possibilitando, por meio do processo coletivo, equilibrar os litígios, diante da força política do lobby exercido por grandes empresas, conglomerados financeiros e alguns setores da Administração Pública, entidades curiosamente responsáveis pela maioria das transgressões aos direitos transindividuais.²

Ademais, os legitimados para propor ação coletiva estão elencados no artigo 5º da Lei nº. 7.347/85 (Lei de Ação Civil Pública), ou então, aqueles constantes do rol do art. 82 do Código de Defesa do Consumidor. Que preceitua o rol dos legitimados do microsistema processual coletivo brasileiro é crescente o juízo prévio de admissibilidade sobre cada caso concreto em busca da representatividade adequada, fundada em uma pertinência temática, ou seja, a necessidade de que o interesse objetivado na ação pública esteja incluído dentre as finalidades institucionais da associação postulante. Portanto, a pertinência temática é a adequação entre o objeto da ação e a finalidade institucional.³

Portanto, a legitimidade das Confederações, Federações e Sindicatos para atuarem em processo coletivo deve ser considerada de maneira ampla, sob pena de negligenciar a vigência ao art. 8º, III, da Constituição Federal, não restando dúvidas acerca da legitimidade da federação, para figurar no polo ativo das demandas coletivas, seja pela sua natureza, seja pela relevância social do bem jurídico coletivo tutelado, que é a saúde e o meio ambiente de trabalho hígido dos trabalhadores.

Poder-se-ia vislumbrar também, o entendimento de Fernando Gajardoni, no caso de assédio moral organizacional, com a aplicação da técnica processual coletiva. Será que é possível se obter tutela conjunta a uma série de pretensões individuais repetidas (ações repetitivas)? com os seguintes ganhos: a) *molecularização dos conflitos*: enfrentamento do litígio pelo conjunto dos conflitos individuais, (molécula), e não um a um (átomo), o que permite uma visão global do

1 Disponível em:<<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/125347954/recurso-ordinario-ro-381020135020314-sp-00000381020135020314-a28/inteiro-teor-125347963>> Acesso em: 31-12-2016

2 O Microsistema de processo coletivo brasileiro: uma análise feita à luz das tendências codificadoras Júlio Camargo de Azevedo. Disponível em:<http://www.esmp.sp.gov.br/revista_esmp/index.php/RJESMPSP/article/viewFile/43/26> Acesso em: 28 out 2016

3 O Microsistema de processo coletivo brasileiro: uma análise feita à luz das tendências codificadoras Júlio Camargo de Azevedo. Disponível em:<http://www.esmp.sp.gov.br/revista_esmp/index.php/RJESMPSP/article/viewFile/43/26> Acesso em: 28 out 2016

fenômeno e das suas consequências sociais e econômicas; b) *economia processual*, c) *redução de custos*, d) *uniformidade das decisões*: evitam-se decisões contraditórias e o nominado “efeito loteria”, em que parte do grupo sai vencedora por conta do ajuizamento de ações individuais em dada unidade judicial, enquanto outro grupo, sorteado (via distribuição) para ser julgado por outra unidade judicial, sai vencido; e e) *aumenta-se o acesso à Justiça*. Vale ressaltar que os direitos ou interesses individuais homogêneos têm previsão no art. 81, parágrafo único, III, do CDC e no art. 21 parágrafo único, II, da Lei n. 12.016/2009 (Lei do Mandado de Segurança).⁴

Diante dos fatos compreende-se a necessidade de definir uma reação. Entretanto, verifica-se na atualidade que a autonomia privada coletiva está unicamente a serviço do poder econômico, com retração de direitos e divisão da classe trabalhadora, com tendência de se agravar a ampliação ilimitada da terceirização, que elimina os direitos sociais e o poder político da classe trabalhadora, com o “império da lei do mais forte”, com isso é necessário que um novo Direito do Trabalho passe a ser construído na doutrina e na jurisprudência, superando, inclusive, as amarras de uma legislação que apenas considerava o fator econômico da força de trabalho, afastando a legislação das relações de trabalho, para favorecer aos interesses do capital, baseados na jurisprudência e na doutrina, e ainda se fundamentam na “necessidade de se garantir a ética nas relações laborais” e garantir a “dignidade do trabalhador”.⁵ Infere-se que nesse contexto que estamos muito longe de adequar o objeto material do processo coletivo ao estado democrático, alinhando-o às garantias constitucionais.

No entanto, diante desse cenário de crise, a Doutora professora Gisele Santos Góes, destaca algumas ações preventivas na sua palestra no seminário trabalho seguro intitulada “Tutela específica e meio ambiente do trabalho”, que podemos aplicar ao caso de prevenção do assédio moral, com o foco atuação preventiva/inibitória, como a participação nas comissões e programas do trabalho seguro, inquéritos para apuração das denúncias, celebração de termos de ajustamento de conduta, inibindo a prática ou reiteração ou continuação do ato ilícito; reversão de dano moral coletivo ou multas pelo descumprimento para cartilhas, folders, enfim campanhas educativas em prol da segurança e saúde do trabalhador; Promoção de audiências públicas, seminários, eventos; expedir recomendações, entre outras.⁶

A Doutora Gisele Santos Góes, sustenta sua tese com base na aplicação do NCPD, no Art. 497. “Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de

4 GAJARDONI, Fernando da Fonseca. **Direitos difusos e coletivos I** (teoria geral do processo coletivo) São Paulo: Saraiva, 2012.

5 http://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-stf-em-materia-trabalhista-e-o-curioso-caso-de-benjamin-button#_edn16.

6 <http://www.trt8.jus.br/trabalhoseguro>.

tutela pelo resultado prático equivalente. Parágrafo único. Para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo”.⁷

Considerações finais

Segundo Nelson Saldanha, em sua obra “Ordem e Hermenêutica: sobre as relações entre as formas de organização e o pensamento interpretativo, principalmente no direito”, a perspectiva hermenêutica não pode deixar de estar radicalmente associada ao ponto de vista histórico, e por ele de certa forma envolvida, isso se refere a tese do direito como ordem e hermenêutica, que só se compreende quando se sabe que a referência à ordem inclui as suas metamorfoses, e que o componente hermenêutico é uma variável histórica, que leva em consideração a consciência da vida grupal e se articula com mais complexidade quanto mais complexas forem as próprias formas políticas, e com isso, variam as modalidades com a ordem: da mera constatação passa-se à explicação das origens, à justificação das escolhas, à aplicação organizada das normas, à crítica e a formulação de projetos de transformação.⁸

Com base no exposto acima, vislumbramos no momento histórico atual, uma nova reflexão sobre a dignidade da pessoa humana, neste aspecto, com foco nos trabalhadores, sendo necessária a mudança nas interpretações das leis e suas aplicações.

Apesar de um arcabouço jurídico amplo, representado por leis que tentam regrar a vida em quase todos seus aspectos, percebe-se, ainda, índices elevados de todo tipo de violência, da corrupção, da ausência da ética nas relações. O assédio moral é um dos tipos de violência presente na sociedade atual, manifestado nas organizações, sejam elas públicas ou privadas, e viola a dignidade humana, que deve ser reconhecida e protegida de forma universal, condição fundamental no combate ao assédio moral no meio ambiente de trabalho.

Segundo a OIT e a Organização Mundial da Saúde, estamos nas décadas do ‘mal estar na globalização’, em que predominam as depressões, as angústias e outros distúrbios de saúde mental relacionados com as novas políticas de gestão e que estão vinculadas às políticas neoliberais,⁹ devido a universalidade do assédio moral no trabalho, por conta da adoção pelo sistema capitalista de novas políticas neoliberais, que, aliadas aos efeitos da globalização da economia e do avanço tecnológico, influenciam diretamente no ambiente laboral causando neste, impactos econômicos, sociais, e consequentemente redução de empregos no mundo ocidental, bem como alterações comportamentais nos entes sociais envolvidos.

⁷ <http://www.trt8.jus.br/trabalhoseguro>.

⁸ SALDANHA, Nelson. Ordem e Hermenêutica: sobre as relações entre as formas de organização e o pensamento interpretativo, principalmente no direito. Rio de Janeiro. Renovar, 1992, p. 55.

⁹ <https://www.mte.gov.br> Acesso em 05 setembro 2016.

Necessita-se não só de leis severas no combate, mas também prevenir as situações de assédio moral e reelaborar os planos de gestão desenvolvidos pelos órgãos de planejamento para a reeducação das organizações, visando promover melhorias qualitativas nas relações sociais no trabalho. É preciso escutar e dialogar com as partes envolvidas, democratizando as tomadas de decisões através da ação sindical coletiva de prevenção, juntamente com MPT e demais legitimados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC- Editora da PUC-SP, 2000.

CAMARGO, Dd. A.; CAETANO, D.; GUIMARÃES, L. A. M. e cols. **Psiquiatria Ocupacional: Aspectos conceituais. Diagnósticos e periciais dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho**. São Paulo: Editora Atheneu. 2011.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Civilização Capitalista: para compreender o mundo em que vivemos**. São Paulo: Saraiva, 2013

DEJOURS, Christophe. **A Banalização da Injustiça Social**. Trad. Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

GAJARDONI, Fernando da Fonseca. **Direitos difusos e coletivos I** (teoria geral do processo coletivo) São Paulo: Saraiva, 2012.

LENZA, Pedro. **Teoria geral da ação civil pública**, 3. Ed. -São Paulo, Revista dos Tribunais, 2008, p. 324

SALDANHA, Nelson. **Ordem e Hermenêutica: sobre as relações entre as formas de organização e o pensamento interpretativo, principalmente no direito**. Rio de Janeiro. Renovar, 1992, p. 55.

Acesso a internet:

Disponível em:<<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/125347954/recurso-ordinario-ro-381020135020314-sp-00000381020135020314-a28/inteiro-teor-125347963>> Acesso em: 31-12-2016

Disponível em: O Microsistema de processo coletivo brasileiro: uma análise feita à luz das tendências codificadoras Júlio Camargo de Azevedo.

Disponível

em:<http://www.esmp.sp.gov.br/revista_esmp/index.php/RJESMPSP/article/viewFile/43/26>

Acesso em: 28 out 2016

<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-stf-em-materia-trabalhista-e-o-curioso-caso-de-benjamin->

[button#_edn16](#). Acesso em: 31-12-2016

<https://www.mte.gov.br> Acesso em 05 setembro 2016.

<http://www.trt8.jus.br/trabalhoseguro>