

Depressão decorrente de assédio moral no ambiente de trabalho e a possibilidade de indenização

Depression resulting from moral harassment in the work environment and the possibility of compensation

La depresión derivada del acoso moral en el ambiente laboral y la posibilidad de compensación

Camilla Hiraoka Gaidarji¹, Tchoya Gardenal Fina do Nascimento^{1,2,3}.

RESUMO

Objetivo: Analisar a possibilidade de indenização por danos morais e materiais nos casos de depressão decorrentes de assédio moral no ambiente de trabalho. **Revisão bibliográfica:** A pesquisa baseia-se na análise da doutrina e jurisprudência pátria, partindo da premissa de que assédio moral é prática nefasta que compromete a sadia qualidade de vida, e há a necessidade que sejam resguardados o direito à integridade física e psíquica do trabalhador com um tratamento digno e igualitário. Assim, diante da escassez de publicações a respeito do assunto, demonstra-se a pertinência temática do presente estudo, veiculando os direitos dos trabalhadores. Para tanto, utilizou-se o método dedutivo, focado no estudo normativo-jurídico e doutrinário. **Considerações finais:** Como resultado, têm-se a real possibilidade da condenação do empregador no pagamento de indenização por danos materiais e morais se comprovado o nexo causal com o desencadeamento da doença ocupacional, buscando a diminuição da prática do assédio moral a partir de uma maior visibilidade a respeito da temática.

Palavras-chave: Assédio moral, Depressão, Ambiente de trabalho, Direito do trabalho, Indenização.

ABSTRACT

Objective: To analyze the possibility of compensation for moral and material damages in cases of depression resulting from moral harassment in the work environment. **Bibliographic review:** The research is based on the analysis of national doctrine and jurisprudence, based on the premise that moral harassment is a harmful practice that compromises a healthy quality of life, and there is a need to protect the right to physical and psychological integrity of the worker. with dignified and equal treatment. Thus, given the scarcity of publications on the subject, the thematic relevance of the present study is demonstrated, conveying the rights of workers. For that, the deductive method was used, focused on the normative-legal and doctrinal study. **Final considerations:** As a result, there is a real possibility of condemning the employer to pay compensation for material and moral damages if the causal link with the triggering of the occupational disease is proven, seeking to reduce the practice of moral harassment from a greater visibility on the subject.

Key words: Moral harassment, Depression, Working environment, Labor law, Indemnity.

RESUMEN

Objetivo: Analizar la posibilidad de indemnización por daños morales y materiales en casos de depresión resultante del acoso moral en el ambiente de trabajo. **Revisión bibliográfica:** La investigación parte del análisis de la doctrina y jurisprudencia nacional, partiendo de la premisa de que el acoso moral es una práctica

¹ Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). Campo Grande-MS.

² Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal (UNIDERP), Campo Grande-MS.

³ Universidade Católica Dom Bosco (UCDB), Campo Grande-MS.

nociva que compromete una sana calidad de vida, siendo necesario proteger el derecho a la integridad física y psíquica de las personas. al trabajador con un trato digno e igualitario. Así, dada la escasez de publicaciones sobre el tema, se demuestra la relevancia temática del presente estudio, transmitiendo los derechos de los trabajadores. Para ello se utilizó el método deductivo, enfocado al estudio normativo-jurídico y doctrinal. **Consideraciones finales:** En consecuencia, existe una posibilidad real de condenar al empleador al pago de una indemnización por daños materiales y morales si se prueba el nexo de causalidad con el desencadenamiento de la enfermedad profesional, buscando reducir la práctica del acoso moral desde una mayor visibilidad. sobre el tema.

Palabras clave: Acoso, Depresión, Ambiente de trabajo, Directo del trabajo, Indemnidad.

INTRODUÇÃO

Para a Organização Mundial de Saúde, a depressão é uma das doenças que mais afetam a população mundial atualmente, de modo a se tornar uma das maiores questões de saúde pública. A Revisão Mundial sobre Saúde Mental, afirma que ambientes de trabalho negativos são associados a um maior risco de desenvolver depressão, ansiedade e estresse relacionado ao trabalho (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 2022).

O assédio moral no ambiente laboral é visto como uma violação ao princípio da dignidade da pessoa humana por ser um tipo grave de violência psicológica relacionada ao trabalho, o qual vem a acarretar problemas de ordem mental e física (BARBOSA MAS e BENDER M, 2019). Tendo como indicadores desse tipo de violência o abuso de poder nas relações, comportamentos inadequados em relação às regras de convívio social harmônico e as repercussões na saúde e na vida do trabalhador (SOBOLL LAP, 2008).

O empregado que deveria ter sua saúde e segurança resguardados, sofre de maneira demasiada e a dificuldade de comprovação, juntamente ao temor em denunciar o empregador, passam a ser pontos de desânimo para a efetiva concretização de seus direitos. Ademais, com o abuso de poder, os atos hostis, intencionais e recorrentes passam a degradar as condições de trabalho e a saúde mental do trabalhador, que merece proteção (HUTZ CS, et al., 2020).

Cumprе ressaltar que as violências psicológicas sofridas pelos trabalhadores se tornaram foco de preocupações de organismos internacionais como OMS e Organização Internacional do Trabalho (OIT), e atitudes abusivas que anteriormente encontravam-se dentro da normalidade, passaram a ser consideradas práticas condenáveis (BARBOSA MAS e BENDER M, 2019). Atualmente são tratadas na jurisprudência pátria como capazes de ensejar a indenização por dano moral e material quando evidenciados o dano, o nexo de causalidade entre a doença e o trabalho, e a culpa patronal na sucessão da ocorrência nefasta (TRT-4 - RO: 00204192220175040030, Data de Julgamento: 20/03/2019, 6ª Turma).

Diante disso, há necessidade de adoção de medidas preventivas e repressivas buscando evitar o abuso do poder diretivo do empregador manifestado sob a forma de assédio moral, objetivando que seja efetivado o direito a condições justas e favoráveis de trabalho, de modo a preservar o empregado de uma possível depressão (BARBOSA MAS e BENDER M, 2019).

A escassez de publicações sobre o assunto demonstra a relevância do presente artigo, apresentando-se como subsídio para fundamentar o direito dos trabalhadores ao recebimento de indenização por doença desencadeada pelo assédio moral no ambiente de trabalho, mormente a depressão, desde que estabelecido o nexo de causalidade entre o assédio e o adoecimento do trabalhador. Nesse diapasão, o objetivo geral do presente artigo foi demonstrar a maneira como o meio ambiente de trabalho deve ser seguro e saudável para os seus empregados, haja vista os diversos princípios que resguardam esse direito. Como objetivo específico, buscou-se examinar como o assédio moral e a depressão interferem negativamente na vida do trabalhador que sofre desses males e, a possibilidade de indenização moral e material (lucros cessantes e danos emergentes), quando comprovado o nexo causal.

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Dignidade da pessoa humana e o meio ambiente do trabalho

A Dignidade da pessoa humana, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, encontra previsão no art. 1^a, III, da Constituição Federal, muito embora continue a ser um desafio sua conceituação. Dessa maneira, há diversas noções nas quais a dignidade humana pode ser percebida. Contudo, será utilizada a premissa de que é um atributo inerente ao ser humano, reconhecido a todos, visto que, conforme o entendimento do art. 1^o da Declaração Universal da ONU (1948), em princípio, todos são iguais em dignidade, na percepção de que são reconhecidos como pessoas e integrantes da comunidade humana (SARLET IW, et al., 2017).

O princípio em questão também possui a prerrogativa de identificar direitos fundamentais que não estejam previstos nos artigos 5^o ao 17 da Constituição Federal (MARTINS, 2021). Dessa maneira, “*devem ser considerados fundamentais os direitos que, conquanto não contidos no catálogo constitucional pertinente, representem concretizações relevantes do princípio da dignidade da pessoa humana*” (MARTINS F, 2021, 4492p).

Na Constituição Federal de 1988, os direitos fundamentais encontram previsão especialmente em seu Título II “*Dos Direitos e Garantias Fundamentais*”, contudo por não ser um rol taxativo, também é possível localizá-los esparsos na legislação. Esses direitos não surgiram de maneira simultânea, mas em momentos sucessivos da história. Assim, doutrinadores classificaram categorias distintas de direitos em gerações/dimensões dos direitos fundamentais, sendo esses como momentos de conscientização, nas quais há o reconhecimento de “*famílias*” de direitos (FERREIRA FILHO MG, 2016), que partem dos lemas da Revolução Francesa.

Notadamente com relação ao presente trabalho, enfatiza-se o direito fundamental ao meio ambiente, alçado à condição de terceira geração/dimensão cujo marco foi a Declaração de Estocolmo de 1972 expressando como seu primeiro princípio que:

O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna e gozar de bem-estar, tendo a solene obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente para as gerações presentes e futuras.

Nessa esteira, na Constituição Brasileira de 1988, a terceira geração se faz representar pelo direito ao meio ambiente, em seu artigo 225, *in verbis*:

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 à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

O meio ambiente é contemplado através de uma interpretação de princípios, normas constitucionais e de tratados internacionais, haja vista ser um conceito jurídico indeterminado, capaz de ensejar a classificação didática em vários tipos de meio ambiente, incluindo o do trabalho.

Outrossim, o meio ambiente de trabalho é resultante de uma combinação complexa de fatores, indo muito além do local de trabalho e sua organização (LENZA P, et al., 2020). Para Camargo TRL e MELO SN (2013) há a consideração das relações interpessoais como componentes essenciais no ambiente laboral, ensinando que:

O meio ambiente do trabalho não está, como se sabe, adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce as suas atividades. Ele é definido por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais) de trabalho de uma pessoa. [...] O conceito de meio ambiente do trabalho deve abranger, sobretudo, as relações interpessoais (relações subjetivas), principalmente as hierárquicas e subordinativas, pois a defesa desse bem ambiental espraia-se, em primeiro plano, na totalidade de reflexos na saúde física e mental do trabalhador. Conclui-se, nesse

sentido, que o meio ambiente de trabalho engloba o espaço e as condições físicas e psíquicas de trabalho, com ênfase nas relações pessoais. O conceito abrange a relação do homem com o meio (elemento espacial de viés objetivo) e a relação do homem com o homem (elemento social de viés subjetivo). Trata-se, assim, de uma dinâmica complexa de múltiplos fatores, não se restringindo, somente, a um espaço geográfico delimitado e estático (CAMARGO TRL e MELO SN, 2013, 23p).

Convém observar que, por ser resultante de interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos relacionados às condições de trabalho, sua organização e às relações interpessoais, de modo a condicionar a segurança e a saúde física e mental do ser humano, é evidente que esse ambiente ultrapassa a concepção tradicional de que é relacionada apenas à segurança e medicina do trabalho (MARANHÃO N, 2016).

Assim, a qualidade das relações interpessoais vivenciadas no contexto laboral demonstram ser um fator de risco neste meio ambiente, haja vista que o homem integra sua estrutura conceitual, sendo diretamente afetado pelas consequências danosas em sua saúde ou dignidade (MARANHÃO N, 2016). A respeito do tema, Maranhão N (2016), afirma que:

[...] por relações interpessoais temos a qualidade das interações socioprofissionais travadas no cotidiano do trabalho, em todos os níveis (superiores hierárquicos, clientes, colegas de trabalho, representantes da tomadora do serviço). Nesse campo, o meio ambiente do trabalho está mais diretamente ligado à ideia de convivência de trabalho, com ênfase na saúde mental dos trabalhadores. Essa dimensão labor-ambiental envolve questões assaz relevantes, ligadas, por exemplo, à prática da violência no trabalho (assédio, discriminação, exploração etc.) e ao necessário suporte social erigido no contexto laborativo.

Como se depreende, assegurar que haja o gerenciamento de riscos sobre a saúde e a segurança dos empregados é fator primordial para viabilizar a compreensão dos impactos negativos que possam vir a ser vivenciados. Pelo exposto, forçoso concluir que as relações interpessoais se mostram como aspecto labor-ambiental de enorme relevância para o presente estudo, visto que o assédio moral ocorre entre os sujeitos dentro da empresa (MARANHÃO N, 2016).

Assédio moral e depressão

O assédio moral mostra-se como um tipo de violência psicológica na qual há interesse consciente de prejudicar o trabalhador, conforme ensina Hirigoyen MF (2012). Inclusive, a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta especializada em assédio moral, o conceitua da seguinte forma:

[...] 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, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN MF, 2002, 17p).

Interessante se faz averiguar que no assédio moral não há uma relação simétrica no meio ambiente laboral, mas uma “*relação dominante-dominado*”, no sentido de que há um vínculo de subordinação, fazendo com que, por vezes, caracterize abuso de poder hierárquico. Outrossim, o dominante age de forma a fazer o dominado perder sua identidade (HIRIGOYEN MF, 2002).

Além disso, esse tipo de assédio mostra-se como uma tortura psicológica, haja vista que há repetitividade, persistência, intencionalidade e direcionamento das agressões. Ainda sobre a temática, Oshiro J (2017) expõe com maestria que:

O assédio moral no trabalho torna-se sinônimo de uma guerra psicológica e agrega dois fenômenos: o abuso de poder e a manipulação perversa, porque as ofensas começam com brincadeiras de mau gosto, o que dificulta a consideração séria pela vítima e a sua formalização como problema organizacional.

Dessa forma, a Pioneira na investigação do assédio moral, traz as consequências dessa prática nefasta ao empregado:

O assédio moral pode provocar uma destruição da identidade e influenciar por muito tempo o temperamento da pessoa. Quando somos vítimas de uma agressão contra a qual não temos meios psíquicos de lutar, pode ocorrer uma acentuação de traços de personalidade anteriores ou surgir distúrbios psiquiátricos. Trata-se de uma verdadeira alienação, no sentido de que a pessoa perde o próprio domínio e se sente afastada de si mesma (HIRIGOYEN MF, 2012, 175p).

Oshiro JSW (2017) também identifica a depressão como uma das consequências do assédio moral na vida do trabalhador, considerando que as humilhações repetitivas e sistemáticas alteram a fisiologia do organismo, deixando marcas e sequelas que se prolongam no tempo. Restando evidente as consequências degradantes provocadas pelo assédio moral, capazes de influenciar negativamente o comportamento do trabalhador.

Assim, em razão da depressão possuir um conceito muito amplo na psicologia, será considerado para o presente trabalho os critérios do *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM-V), segundo o qual, a depressão é caracterizada por sintomas que causam estresse clinicamente significativo ou prejuízo no funcionamento social ou ocupacional ou em outras áreas importantes de funcionamento, humor deprimido, diminuição do interesse ou prazer em suas atividades diárias, entre outros sintomas.

Além disso, é importante salientar que conforme o quadro depressivo avança, interfere diretamente na esfera do trabalho de maneira prejudicial, comprometendo a capacidade do trabalhador de executar suas atividades e sua vida pessoal (DOMINGUES JAG, 2011). Diniz também expõe a respeito da temática reiterando sobre o fator incapacitante, afirmando que “A depressão é uma doença altamente prevalente, de evolução crônica e recidivante e com imenso potencial incapacitante no funcionamento e na qualidade de vida dos pacientes” (DINIZ DP, 2013, 157p).

Por conseguinte, a depressão como doença ocupacional merece destaque, pois a investigação desse transtorno mental é uma tarefa muito complicada, haja vista que pode vir a ser desencadeada por numerosos fatores que atuam em concomitância.

Indenização: Dano Moral e Dano material e o nexo de causalidade

A Constituição de 1988, no inciso X de seu art. 5º, prevê a indenização do dano moral e material, nestes termos: “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Ademais, a obrigação de indenizar está prevista no art. 927 e seguintes do Código Civil, segundo o qual “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Finalmente, o art. 186 do Código Civil estabelece a regra de que: todo aquele que violando direito, causar dano a outrem é obrigado a repará-lo. Assim, “a obrigação de indenizar decorre, pois, da existência da violação de um direito e do dano, concomitantemente”, conforme ensina (GONÇALVES CR, 2020, 55p).

Segundo o doutrinador civilista supracitado, dano moral é “o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, dignidade, intimidade [...], e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação” (GONÇALVES CR, 2020, 415p).

O ressarcimento de dano material, por sua vez, encontra previsão no artigo 402 do Código Civil, segundo o qual as perdas e danos correspondem ao dano emergente e ao lucro cessante, de modo a cobrir todo o dano material sofrido pela vítima, dispondo que: “Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidos ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar”.

A partir de tais prerrogativas, é visível que a depressão como uma doença ocupacional, quando advinda de assédio moral no ambiente de trabalho vem a ser um tópico sensível capaz de ensejar possibilidade de indenização a título de dano moral e material.

No presente estudo, o dano moral é devido em razão da depressão que compromete a qualidade de vida do trabalhador, onde há a interferência intensa em seu comportamento psicológico. Outrossim, o dano emergente é compreendido quando decorrente do pagamento de possíveis medicamentos psiquiátricos, consultas médicas e outros gastos que decorreram da depressão. Em casos nos quais a vítima exercia outras atividades lucrativas e teve uma perda em razão dos problemas psicológicos, é devido o pagamento a título de lucros cessantes. Julgados recentes demonstraram tais possibilidades de condenação do empregador ao pagamento de indenização.

*RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. REDUÇÃO DE R\$ 50.000,00 PARA R\$ 10.000,00. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE. MAJORAÇÃO. [...]. Contudo, na hipótese, é incontroverso que o reclamante foi acusado, de forma infundada, de roubo de carga, tendo sido suspenso e interrogado em sindicância instaurada pela reclamada, o que desencadeou no reclamante Distúrbio Neuropsiquiátrico, com episódio depressivo grave, conforme registrado no acórdão regional, amparado na conclusão do laudo pericial. [...]. Portanto, diante da gravidade da conduta perpetrada pelo representante da reclamada e as sérias consequências em relação à vida pessoal e profissional do reclamante decorrentes da grave ofensa à sua honra e à sua dignidade, não se verifica motivação suficiente para alteração do valor arbitrado na sentença a título de indenização pelo abalo moral sofrido pelo autor. [...]. Entretanto, depreende-se do acórdão recorrido que o Regional, amparado no laudo pericial, concluiu que ficou comprovado o nexa causal da doença profissional (depressão grave) com o assédio moral sofrido pelo reclamante no ambiente de trabalho. Salientou ainda que a prova pericial não foi infirmada por qualquer outro elemento fático, técnico ou jurídico apto a tanto, ônus que incumbia à reclamada, a qual deveria demonstrar que as condições de trabalho do empregado eram adequadas, ressaltando que o perito nomeado nestes autos é de confiança do juízo e o laudo por ele elaborado mostrou-se bastante completo e elucidativo. Destacou também que o dano moral, na hipótese, é presumido, visto que comprovados o nexa de causalidade entre a ação do agente e o evento danoso. [...]. (TST - RR: 1336520155020089, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 12/06/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/06/2018)***

*EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. RECURSO DE REVISTA. **DANO MORAL. CONSTANTE ASSÉDIO MORAL DO SUPERIOR HIERÁRQUICO QUE EVOLUIU PARA DOENÇA PROFISSIONAL. DEPRESSÃO. OMISSÃO NÃO CONFIGURADA. [...]. Verifica-se que a condenação do banco ao pagamento de indenização por dano moral decorreu do conjunto fático probatório dos autos, onde a decisão embargada reconheceu que a autora era tratada constantemente pelo seu superior hierárquico de forma agressiva, o que gerou um sentimento de sofrimento que evoluiu para um quadro de depressão (doença profissional) e, por conseguinte, restaram configurados os elementos ensejadores à reparação por dano moral, quais sejam o dano, o nexa causal e a culpa do empregador. [...]. (TST - ED-RR: 12315920105120032, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 08/03/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/03/2017)***

Dessa forma, para que haja a condenação supracitada é necessário que seja claramente demonstrado nos autos o assédio moral vivenciado pelo trabalhador, a presença de um laudo que comprove o transtorno psicológico causado e a relação causal com o assédio. A demonstração do nexa causal entre a depressão e o assédio moral é realizado por um perito médico judicial, no qual baseia o laudo em seu conhecimento técnico-científico e empírico juntamente ao preceituado na Resolução CFM n. 2.297/2021, em seu artigo 2º, *in verbis*:

Art. 2º. Para o estabelecimento do nexa causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além da anamnese, do exame clínico (físico e mental), de relatórios e dos exames complementares, é dever do médico considerar:

I - A história clínica e ocupacional atual e pregressa, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação denexo causal;

II - O estudo do local de trabalho;

III - O estudo da organização do trabalho;

IV - Os dados epidemiológicos;

V - A literatura científica;

VI - A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhadores expostos a riscos semelhantes;

VII - A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;

VIII - O depoimento e a experiência dos trabalhadores;

IX - Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde.

A Resolução do CFM evidencia a autonomia do perito, de modo a permitir que decida o que melhor lhe aprouver para a confecção do laudo pericial. Assim, notório que o exame físico (incluindo o histórico clínico-ocupacional e o exame físico propriamente dito) e os exames complementares (incluindo os exames de imagem, relatórios médicos e demais documentos de interesse) são imprescindíveis para que haja a conclusão do laudo pericial. Notório, portanto, que onexo causal entre a depressão e o assédio moral no contexto laboral é totalmente possível, apesar de ser desconhecido por muitos dos operadores do direito ou visto como dificultoso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A questão da depressão como doença ocupacional quando advinda de assédio moral é complexa e sensível. Assim, a partir da análise jurisprudencial e doutrinária dos casos de depressão decorrentes de assédio moral no ambiente de trabalho foi possível verificar que a grande maioria das ações judiciais pleiteando o direito à indenização foi julgada improcedente, em razão da dificuldade em ser robustamente demonstrado onexo de causalidade entre as atitudes da ré e o quadro depressivo apresentado. Contudo, conforme demonstrado no presente artigo, aludido posicionamento do Judiciário não é pacífico vez que existem julgados procedentes, nos quais estavam presentes os requisitos da responsabilidade civil do empregador, sendo devida a indenização pleiteada pelo empregado acometido pela depressão, vislumbrando a diminuição do assédio moral a partir de uma maior visibilidade a respeito da temática.

REFERÊNCIAS

1. BARBOSA MAS, BENDER M. O reconhecimento jurídico das violências psicológicas nas relações de trabalho no Brasil. Caderno CRH [online], 2019; 32(86): 419-434.
2. BRASIL. TST - Embargos Declaratórios Recurso De Revista: ED-RR 1231-59.2010.5.12.0032. 2ª Turma. Julgamento: 8 de Março de 2017. Relator: Maria Helena Mallmann. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/439984627>. Acessado em: 11 de junho de 2022.
3. BRASIL. TST. Recurso de revista. RR: 0000133-65.2015.5.02.0089. Data de Julgamento: 12 de Junho de 2018. 2ª Turma. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/860311586/recurso-de-revista-rr-133652015020089>. Acessado em: 11 de junho de 2022.
4. CAMARGO T, MELO S. Princípios de direito ambiental do trabalho. São Paulo: LTr, 2013.
5. CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA (Brasil). Resolução CFM nº 2.297, de 5 de agosto de 2021 [Internet]. Dispõe de normas específicas para médicos que atendem o trabalhador. Diário Oficial da União: ano 159, seção 1, ed. 156, Brasília, DF, p. 314, 18 Ago 2021 [citado em 29 Out 2021]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-cfm-n-2.297-de-5-de-agosto-de-2021-338989320>. Acessado em: 4 de maio de 2022.

6. DINIZ DP. Guia de Qualidade de Vida: Saúde e Trabalho. Editora Manole, 2013. E-book.
7. DOMINGUES JAG. A depressão pode demitir você. Porto Alegre: Pragmatha, 2011.
8. FERREIRA FILHO MG. Direitos Humanos Fundamentais. 15. ed. – São Paulo: Saraiva, p. 22, 2016.
9. GONÇALVES CR. Responsabilidade Civil. Direito civil brasileiro vol. 4 . 15. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
10. HIRIGOYEN MF. Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano. 4ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
11. HIRIGOYEN MF. Mal-Estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.
12. HUTZ CS, et al. Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho. (Avaliação psicológica). Grupo A, 2020; 276p.
13. LENZA P. Direito Constitucional Esquematizado. 24. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
14. MARANHÃO N. Meio Ambiente do Trabalho: Descrição Jurídico-Conceitual. R. Direitos, trabalho e política social, Cuiabá, 2016; 2(3): 80-117.
15. MARTINS F. Curso de direito constitucional. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book.
16. MATO GROSSO. TRT-23 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região/MT. 0000263-16.2016.5.23.0031. Recorrente: Luiz Augusto Leite, Banco Do Brasil S/A. Recorrido: Luiz Augusto Leite, Banco Do Brasil S/A. Relator: Edson Bueno De Souza, Data de Publicação: 27/04/2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-23/1140037573>. Acessado em: 11 de junho de 2022.
17. OSHIRO JSW. Assédio moral nas relações de trabalho: um estudo com policiais militares/ Julyana Sueme Winkler Oshiro, 2017.
18. RIO GRANDE DO SUL. TRT-4. 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário: RO 0020419-22.2017.5.04.0030. Julgamento: 20 de Março de 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/709741513>. Acessado em: 23 de agosto de 2022.
19. SARLET IW, et al. Curso de direito constitucional. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book.
20. SOBOLL LAP. Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho/ Lis Andréa Soboll. — São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.
21. WORLD HEALTH ORGANIZATION. World mental health report: transforming mental health for all. Geneva: World Health Organization; 2022. Disponível em: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/world-mental-health-report>. Acessado em: 10 de setembro de 2022.