

# ΠΩΛ ΗΙΛΣΙΑ

---

REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO AMBIENTAL DA AMAZÔNIA  
Programa de Pós-graduação em Direito Ambiental da Universidade do  
Estado do Amazonas

UEA   
EDIÇÕES

UEA  
UNIVERSIDADE  
DO ESTADO DO  
AMAZONAS

**GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS**

Wilson Lima  
**Governador**

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO  
AMAZONAS**

Prof. Dr. Cleinaldo de Almeida Costa  
**Reitor**

Prof. Me. Cleto Cavalcante de Souza Leal  
**Vice-Reitor**

Profa. Ma. Kelly Christiane Silsa e Souza  
**Pró-Reitor de Ensino de Graduação**

Profa. Ma. Samara Barbosa de Menezes  
**Pró-Reitora de interiorização**

Profa. Dra. Maria Paula Gomes Mourão  
**Pró-Reitora de pesquisa e pós-graduação**

Profa. Ma. Márcia Ribeiro Maduro  
**Pró-Reitora de Planejamento**

Prof. Dr. André Luiz Tannus Dutra  
**Pró-Reitor de Extensão e Assuntos  
Comunitários**

Prof. Me. Orlem Pinheiro de Lima  
**Pró-Reitoria de Administração**

Profa. Dra. Maristela Barbosa Silveira e Silva  
**Diretora da Editora UEA**

Prof. Dr. Erivaldo Cavacanti Filho  
**Coordenação do Programa de  
Pós-Graduação em Direito Ambiental**

Profa. Ma. Taís Batista Fernandes Braga  
**Coordenadora do curso de Direito**

**NOVA HILEIA: REVISTA ELETRÔNICA  
DE DIREITO AMBIENTAL  
ISSN: 2525-4537**

Prof. Dr. Erivaldo Cavacanti Filho, UEA  
Prof. Dr. Mauro A. Ponce de Leão Braga, UEA  
Profa. Dra. Maria Nazareth Vasques Mota, UEA  
Prof. Dr. Sandro Nahmias Melo, UEA  
**Coordenação do Programa de  
Pós-Graduação em Direito Ambiental**

Prof. Dr. Sandro Nahmias de Melo  
**Editor Chefe**

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar  
**Editor Adjunto**

Profa. Ma. Carla Cristina Torquato  
Profa. Ma. Adriana Almeida Lima  
Profa. Ma. Dayla Barbosa Pinto  
Prof. Me. Luiz Cláudio Pires Costa  
Prof. Me. Ygor Felipe Távora da Silva  
Profa. Esp. Monique de Souza Arruda  
Prof. Esp. Átila de Oliveira Souto  
**Editores Assistentes**

Prof. Dr. Celso Antonio P. Fiorillo, FMU-SP  
Prof. Dr. César O. de Barros Leal, UNIFOR  
Prof. Dr. Antonio Carlos Morato, USP  
Prof. Dr. José Helder Benatti, UFPA  
Prof. Dr. Fernando A. de C. Dantas, UFG-GO  
Profa. Dra. Solange T. da Silva, Mackenzie - SP  
**Conselho Editorial**

Prof. Dr. Paulo Affonso Leme Machado,  
Universidade Metodista de Piracicaba - SP  
Profa. Dra. Maria Gercília Mota Soares, INPA  
Profa. Dra. Luly R. da Cunha Fischer, UFPA  
Profa. Dra. Lucas Gonçalves da Silva, UFS-SE  
Profa. Dra. Lorena Fabeni, UNIFESP  
Prof. Dr. Jeronimo Treccani, UFPA  
Prof. Dra. Danielle, de Ouro Mamed, ISEPE- PR  
Prof. Dr. Celso Antonio P. Fiorillo, FMU-SP  
Profa. Dra. Raquel Y. Farjado, PUC-PERU  
**Avaliadores**

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar  
**Primeira revisão**

Prof. Me. Denison Melo de Aguiar  
**Revisão Final**



Os artigos publicados, bem como as opiniões neles emitidas são de inteira responsabilidade de seus autores.

**Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade do Amazonas**

R454

Nova Hileia: Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia / Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas. Vol.6, n.1 (2019). Manaus: Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental, 2019.

Semestral

ISSN: 2525-4537

**SAÚDE MENTAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO:  
Assédio moral e sexual, direito à desconexão e à busca da felicidade**

*MENTAL HEALTH IN THE WORK ENVIRONMENT:  
Moral and sexual harassment, right to disconnect and to seek happiness*

**Vanessa Maia de Queiroz Matta<sup>1</sup>  
Sandro Nahmias Melo<sup>2</sup>**

**Resumo:** A saúde mental no meio ambiente do trabalho pode determinar a qualidade de vida no trabalho. Dessa forma, há várias formas que podem prejudicar tal condição. O objetivo deste artigo é descrever saúde mental no meio ambiente do trabalho, em especial, ao se tratar do assédio moral e sexual, direito à desconexão e à busca da felicidade. A metodologia empregada foi a pesquisa bibliográfica, teórica, legal e jurisprudencial. Portanto, a saúde mental do trabalhador é um tema importante ao se tratar das relações trabalhistas.

**Palavras-chave:** Saúde Mental. Meio ambiente do trabalho. Assédios.

**Abstract:** *Mental health in the work environment can determine the quality of life at work. Thus, there are several ways that can harm the condition. The purpose of this article is to describe mental health in the work environment, especially when dealing with moral and sexual harassment, the right to disconnect and the search for happiness. The methodology used was a bibliographic, theoretical, legal and jurisprudential research. Therefore, the mental health of the worker is an important topic for the treatment of labor relations.*

**Keywords:** *Mental health. Work environment. Harassment.*

## **INTRODUÇÃO**

As lutas da humanidade sempre tiveram uma ligação com a busca pela dignidade da pessoa humana. Mesmo hoje, a dignidade ainda é apontada como princípio nevrálgico no ordenamento jurídico. Mas o ser humano também não é digno se não tiver trabalho. Nesse esteio, o valor social do trabalho também é estabelecido como fundamento da República na Constituição Federal (artigo 1º, inciso IV), e, ainda, como fundamento da ordem econômica e financeira (artigo 170, caput).

---

<sup>1</sup> Possui graduação em Direito pela Universidade Federal do Amazonas(2010), especialização em Processo Judiciário do Trabalho pela Faculdade Figueiredo Costa(2013) e ensino-medio-segundo-grau pelo Centro Educacional Lato Sensu(2005). Atualmente é Juiz do Trabalho Substituto da Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Mestranda em Direito Ambiental pelo Programa de Pós-Graduação em Direito MAbiental da Universidade do Estado do Amazonas.

<sup>2</sup> Doutor e Mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Graduado em Direito pela Universidade Federal do Amazonas. Professor do Programa de Pós-Graduação (Mestrado) em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas desde 2002, ministrando as disciplinas Teoria Geral do Direito Ambiental, Direito Ambiental do Trabalho, Direito Ambiental Econômico e Defesa Judicial do Meio Ambiente. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho - Cadeira n. 20. Juiz do Trabalho Titular da 11ª Região.

Dessa forma, o direito à saúde e à própria vida (digna), perpassa pela proteção ao meio ambiente, incluindo o laboral. Assim, a efetivação do direito ao meio ambiente equilibrado, nele incluído o do trabalho, desagua na efetivação do próprio direito à saúde e à vida do trabalhador, alcançando, por conseguinte, a própria dignidade no meio ambiente laboral.

Mas, nesse aspecto, necessário destacar, mais uma vez, a preocupação com a saúde não só física, mas mental do trabalhador. Com efeito, a Organização Internacional do Trabalho, na Convenção 155, estabelece que o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

No âmbito da proteção da saúde mental do trabalhador, destaca-se a proteção contra o assédio moral (e sexual), termo que conceitua condutas abusivas e reiteradas contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho.

O assédio moral produz consequências drásticas na vida da vítima, atingindo diretamente sua integridade físico-psíquica, sua autoestima, sua relação com familiares e amigos. Além disso, gera um sentimento de fracasso, de necessidade de isolamento, quadro de depressão e aumento do risco de suicídio.

Essas condutas danosas resultam na necessária responsabilidade do empregador pela reparação das consequências do assédio moral. Nesse sentido, o §3º do artigo 225 da Constituição da República estabelece que 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.

Nesse contexto, o meio ambiente de trabalho hígido só está garantido quando os empregados não estão sujeitos a práticas de assédio moral e sexual, pois, do contrário, sua saúde psíquica não estará protegida.

## **2. HISTÓRICO**

Desde os primórdios, o homem vivia de forma coletiva, pois o isolamento lhe tirava as forças que, junto com outros da sua espécie, conseguia reunir para sobreviver. Já na Antiguidade, Aristóteles ensinava que o homem é um ser político, eis que destinado a viver em sociedade.

Em razão disso, o convívio coletivo sempre ensejou o estabelecimento de normas, seja por meio do jusnaturalismo, seja de forma positivada, a fim de solucionar os conflitos que surgissem. Fato é que essas normas sempre estiveram relacionadas com a dignidade da pessoa humana, em maior ou menor grau.

Na Antiguidade, por exemplo, a dignidade era reconhecida apenas para determinados indivíduos da polis. No período de servidão e escravidão, a exploração do trabalho humano era perpetrada independentemente da dignidade dos servos e escravos, pois estes não eram reconhecidos como pessoas, e sim como verdadeiras mercadorias. Posteriormente, com o Cristianismo e a visão do homem como Imagem e Semelhança de Deus, a dignidade se estendeu a todas as pessoas.

Mas esse entendimento não se consolidou na prática, sendo a busca pela dignidade objeto de luta até os dias atuais. Assim, vários acontecimentos resultaram na afirmação desse princípio, de acordo com as necessidades de cada época. De início, os homens não detentores do poder político lutaram pela liberdade frente ao Estado, conquistando os direitos de primeira dimensão. Apesar disso, como os direitos sociais, baseados na ideia de igualdade, não estavam no foco da luta inicialmente, a dignidade não foi alcançada de forma efetiva.

Destaca-se, a esse respeito, a exploração humana perpetrada na Revolução Industrial, no Século XVIII e início do Século XIX. Muitos homens, mulheres, jovens e idosos foram tratados, novamente, como mercadoria frente aos detentores do poder econômico. Novas formas de exploração da mão-de-obra surgiram, com a preocupação de produzir mais e, assim, aumentar os lucros. As linhas de montagem do Fordismo e do Taylorismo demonstram essa limitação. A saúde do trabalhador não era considerada em nenhum momento. Mesmo com o Toyotismo e sua proposta de descentralização da máquina produtiva, a exploração da mão-de-obra, agora “assalariada”, continuou por anos a fio.

Entretanto, como já dito acima, o homem é um ser social, de forma que a busca pela igualdade também é inerente à condição humana. Após a Segunda Guerra Mundial, com o extermínio de grupos considerados por alguns como indignos (sequer eram considerados seres humanos), a igualdade passou a ser levantada como bandeira em busca da paz social, resultando na Declaração de Direitos do Homem, de 1948.

Essa declaração estabeleceu, expressamente, em seu Artigo I, que todos os seres humanos “nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”. Além disso, na forma do Artigo II, têm capacidade para “gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta

Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição”.

Como se vê, as ideias de liberdade, igualdade e dignidade vieram expressas na Declaração. Buscou-se, assim, o mínimo de proteção dentre os membros da recém-criada Organização das Nações Unidas. A partir de então, a dignidade passou a ser prevista em diversos diplomas normativos, incluindo a Constituição da República, que a estabelece como princípio fundamental, no artigo 1º, inciso III.

Mas a evolução da sociedade trouxe ao foco, ainda, posteriormente, os direitos de solidariedade, dentre eles, o direito ao meio ambiente. Também nessa dimensão, a dignidade da pessoa humana ganha destaque. Isso porque, conforme previsão do artigo 225 da Constituição da República, todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida.

Percebe-se a preocupação do constituinte com a qualidade de vida do homem, que perpassa por um meio ambiente hígido, em todos os seus aspectos, inclusive no laboral, previsto expressamente no artigo 200, inciso VIII, da Carta Magna. Alias, a dignidade ganha ainda maior destaque no âmbito trabalhista, já que o ser humano passa grande parte da sua existência no trabalho.

Esse breve esboço histórico tem a finalidade de demonstrar que as lutas da humanidade sempre tiveram uma ligação com a busca pela dignidade da pessoa humana. Mesmo hoje, em um cenário de Globalização, ampliação do capitalismo e da sociedade de consumo, com produção em larga escala e surgimento de novas tecnologias que levam a novas realidades e novas formas de exploração da mão-de-obra e do meio ambiente, a dignidade ainda é apontada como princípio nevrálgico no ordenamento jurídico.

Como dizia Kant, em citação de Matheus Ribeiro de Oliveira Wolowski (2019, p. 25): “No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode ser substituída por algo equivalente; por outro lado, a coisa que se acha acima de todo preço, e por isso não admite qualquer equivalência, compreende uma dignidade. (KANT, 2002, p. 65)”.

### **3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

A dignidade da pessoa humana, não só como princípio fundamental estabelecido no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, mas também como objetivo da ordem econômica e financeira, previsto no artigo 170, caput, do diploma constitucional, é o principal fundamento de proteção dos direitos fundamentais, sendo considerado o núcleo inatingível nas colisões entre princípios.

Como já dito acima, os direitos à liberdade e à igualdade, assim como o próprio direito à vida, estão intimamente ligados à dignidade da pessoa humana. O ser humano não tem existência digna se não for livre e igual em direitos aos seus semelhantes. Assim, nos termos do artigo 5º da Carta Maior, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, dentre outros.

Mas o ser humano também não é digno se não tiver trabalho. Como diz o ditado popular, “o trabalho dignifica o homem”. Nesse esteio, o valor social do trabalho também é estabelecido como fundamento da República na Constituição Federal (artigo 1º, inciso IV), e, ainda, como fundamento da ordem econômica e financeira (artigo 170, caput), observados, nesse aspecto, os princípios da função social da propriedade e da defesa do meio ambiente, com redução das desigualdades regionais e sociais e busca do pleno emprego.

Por isso mesmo, a propriedade privada, também fundamento da República, conforme artigo 1º, inciso IV, deve atender sua função social, com fulcro nos artigos 5º, inciso XXXIII, e 170, inciso III, da Carta Magna. Essa função social só é cumprida quando, dentre outros requisitos, a exploração favorece o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores, na forma do artigo 186, inciso IV, da Carta Maior.

Dessa forma, como já ressaltado alhures, o direito à saúde e à própria vida (digna, ressalte-se) perpassa pela proteção ao meio ambiente, incluindo o laboral. Por esse motivo, o §3º do artigo 225 da Constituição da República estabelece que 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.

Essas condutas danosas abrangem os prejuízos causados ao meio ambiente em todos os seus aspectos, natural, artificial, cultural ou do trabalho. E, neste último, abrange tanto os danos físicos como os psíquicos causados ao trabalhador. Isso porque os direitos da personalidade estão protegidos expressamente nos artigos 11 a 21 do Código Civil, ao lado da previsão de indenização por dano material, moral ou à imagem, em caso de violação da



intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, conforme artigo 5º, incisos V e X, da Constituição da República.

Portanto, de um lado, temos os direitos ao trabalho e à saúde como direitos sociais, de segunda dimensão, ligados ao aspecto igualdade. De outro lado, o direito ao meio ambiente hígido, de terceira dimensão, ligado ao aspecto solidariedade. Contudo, os direitos humanos (e os direitos fundamentais) são indivisíveis e encontram-se interligados.

Assim, a efetivação do direito ao meio ambiente equilibrado, nele incluído o do trabalho, desagua na efetivação do próprio direito à saúde e à vida do trabalhador, alcançando, por conseguinte, a própria dignidade no meio ambiente laboral. Mas, nesse aspecto, necessário destacar, mais uma vez, a preocupação com a saúde não só física, mas mental do trabalhador.

Com efeito, o artigo 3º, item e, da Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981) estabelece que o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

No âmbito da proteção da saúde mental do trabalhador, destaca-se a proteção contra o assédio moral (e sexual), prática que vem crescendo no ambiente laboral, gerando preocupação dos órgãos de fiscalização, do Poder Judiciário e da Organização Internacional do Trabalho. Nesse sentido, ressalte-se, inclusive, a recente Convenção 190, sobre violência e assédio moral, editada em 21 de junho de 2019.

Essa Convenção da Organização Internacional do Trabalho estabelece, em seus artigos 7º a 9º:

“[...] todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género. [...] Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo [...] Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, [...]”

Vê-se, assim, a importância que o mundo jurídico tem conferido à proteção contra a violência e o assédio moral. A preocupação internacional com o tema é destacada no preâmbulo da Convenção 190, o qual reconhece que essa prática são uma ameaça à igualdade,

à dignidade e à saúde do trabalhador, bem como à qualidade dos serviços prestados e à sustentabilidade das empresas:

*La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario); [...]*

*Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;*

*Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;*

*Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;*

*Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;*

*Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;*

*Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;*

*Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;*

*Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;*

*Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica; [...]*

#### 4. CONCEITO

Em 1963, oetólogo Konrad Lorenz estudou o padrão relacional de algumas espécies de animais que isolam alguns de seus membros até expulsá-los do grupo. Esse estudo serviu de

base para o conceito de mobbing, passando a ser empregado no ambiente laboral após estudos do psicólogo Heinz Leymann, considerado por muitos o “pai do mobbing”.

Segundo Sônia Mascaro Nascimento (2015, p. 32), a respeito do conceito apresentado por Heinz Leymann: “Na feliz síntese de Heinz Leymann: ‘terror psicológico ou mobbing no trabalho consiste em comunicação antiética e hostil direcionada de modo sistemático por um ou mais indivíduos, principalmente a um indivíduo, o qual, em decorrência, é colocado em uma posição de isolamento e assim mantido por meio dessa prática continuada’”.

Posteriormente, por volta de 1998, a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen lançou o termo “harcèlement moral”, conceituando o assédio moral como: “Qualquer conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (2012, p. 17).

Para a vitimóloga francesa, a escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade. O que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas.

A mesma autora, após diversos estudos sobre a matéria, classificou as formas de assédio moral em quatro grandes grupos de atitudes hostis que degradam o meio ambiente de trabalho: deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade e a violência verbal, física ou sexual. (HIRIGOYEN, 2012, p. 107-109).

No âmbito nacional, Margarida Barreto e Roberto Heloani (2018, p. 45) assim conceituam o assédio moral:

[...] a conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Sônia Mascaro Nascimento (2015, p. 29 e 30) apresenta a seguinte colocação a respeito da temática conceitual do assédio moral:

A doutrina pátria define o assédio como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho.

Em relação às demais terminologias, para os fins de diferenciação, Marie-France Hirigoyen (2012, p. 85) destaca que o Mobbing permeia as perseguições coletivas, ou à violência ligada à organização que podem, eventualmente, resultar em violência física. Já o bullying seria mais abrangente que o mobbing, referindo-se mais às ofensas individuais do que às coletivas.

Como se pode observar dos conceitos acima apresentados pela doutrina, o assédio moral se materializa quando há uma conduta abusiva e reiterada do agente, perseguindo a vítima e atingindo a sua dignidade. Contudo, a necessidade de repetição foi afastada no conceito trazido pela Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho, em seu Artigo 1:

*1. A efectos del presente Convenio: a) la expresión ‘violencia y acoso’ en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión ‘violencia y acoso por razón de género’ designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.*

Essa Convenção ainda apresenta, em seu Artigo 2, o seu âmbito de aplicação, com inclusão de trabalhadores não só empregados, mas de qualquer condição, bem como abrangendo os setores público e privado. Vejamos:

*1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. 2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.*

## 5. CARACTERIZAÇÃO

Dos conceitos acima, verifica-se que a caracterização do assédio moral depende do preenchimento de alguns requisitos. Rodolfo Pamplona Filho, Adriana Wyzykowski e Renato da Costa Lino de Goes Barros (2016, p. 121) assim esquematizam os elementos que configuram o assédio moral:

a) Abusividade da conduta intencional: a conduta do assediador deve ser abusiva, extrapolando o poder diretivo, ou mesmo os limites do relacionamento profissional entre colegas de trabalho. Adotada de forma consciente, visando denegrir o trabalhador;

b) Repetição e prolongamento: a conduta deve ser prolongada e reiterada no tempo. Por ser um fenômeno de natureza psicológica, não pode se configurar por um ato isolado ou esporádico;

c) Ataque à dignidade do trabalhador: aliada à finalidade de exclusão do trabalhador do ambiente de trabalho, torna-se evidente que a conduta atinge diretamente a dignidade do trabalhador;

d) Dano: esse elemento é controvertido. Há corrente que entende que, para configurar o assédio moral, é necessária a ocorrência de dano à integridade moral. Já uma segunda corrente entende que basta que exista uma violência psicológica que atente contra a dignidade do trabalhador.

Entretanto, o entendimento doutrinário e jurisprudencial é no sentido de se buscar evitar a generalização e, conseqüentemente, a banalização da figura. Por esse motivo, os autores acima mencionados (2016, p. 135) apontam que não se consideram assédio moral:

- Estresse
- Paranóia
- Conflitos intersubjetivos (ato bilateral e explícito)
- Agressões pontuais (sem repetição)
- Más condições de trabalho
- Imposições profissionais (nos limites do poder diretivo do empregador)

Nesse esteio, Margarida Barreto e Roberto Heloani (2018, p. 27) apontam novas formas de administrar o trabalho: a gestão por injúria e a gestão por estresse (ou *straining*).

Segundo os autores, a gestão por injúria seria o “comportamento despótico de certos administradores, despreparados, que submetem os empregados a uma pressão terrível ou os tratam com violência, injuriando-os e insultando-os, com total falta de respeito”. Já a gestão por estresse consiste “na técnica de acelerar o fluxo de trabalho ao máximo, no limite da ruptura, sem intervalos ou pausas”.

E, quanto à caracterização dessas condutas como assédio moral Barreto e Heloani (2018, p. 28) afirmam que “os atos de violência contidos na gestão por injúria, o *management by stress* e o *management by fear*, ajudam a constituir a categoria da violência moral ou psicológica sem enquadrar-se, obrigatoriamente, no construto assédio laboral na sua grandeza individual ou coletiva, cujo objetivo é levar a autoexclusão e culpabilidade do outro e, se necessário, a destruição dos valores morais que perpassam o coletivo”.

A ânsia por crescimento positivo das organizações faz com que os dirigentes suguem todas as forças dos seus trabalhadores, muitas vezes, exacerbando seus poderes diretivos. Nesses casos, a ofensa é explícita, diferentemente da ofensa que se verifica no assédio moral, que é velada. Além disso, toda a coletividade dos empregados é atacada na gestão por injúria, o que não poderia caracterizar o animus doloso direcionado do assédio moral.

Nesse sentido, alguns Tribunais Trabalhistas também afastam a gestão por injúria (e por estresse) como configuração do assédio moral:

Jurisprudência do TRT da 2ª Região: DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. PERTURBAÇÃO PSÍQUICA DO EMPREGADO. CONFIGURAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral pressupõe agressão continuada e grave, a ponto de causar perturbação na esfera psíquica do trabalhador. Revela também discriminação, pois é especificamente dirigida e concentrada na pessoa daquele indivíduo determinado. Serve, ainda, a algum propósito eticamente reprovável. Hipótese em que, porém, a indicação é de encarregada que se dirige a todos, indistintamente, de forma grosseira e inadequada. Ausência de propósito específico e de agressão grave e individualizada à dignidade da trabalhadora. Conduta que, embora reprovável, não serve, tecnicamente, à caracterização do assédio moral. Recurso da ré a que se dá provimento, nesse aspecto (TRT 2ª Região, RO 00030200604702002, Relator Juiz Eduardo de Azevedo Silva, julgamento publicado no DJSP de 6.3.2007).

E,

Jurisprudência do TRT da 6ª Região: DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURADO. INDEVIDA INDENIZAÇÃO REPARATÓRIA. O assédio moral decorre de tortura psicológica atual e continuada consubstanciada no terror de ordem pessoal, moral e psicológico, praticado contra o empregado, no âmbito da empresa, podendo ser exercitado pelo superior hierárquico, por grupo de empregados do mesmo nível e pelos subordinados contra o chefe, isto é, pode ocorrer no sentido vertical, horizontal e ascendente, tem como fito tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando-o a tomar a iniciativa, por qualquer meio, do desfazimento do contrato de trabalho. (...). No caso dos autos, as atitudes relatadas pela recorrida não eram de cunho pessoal, mas dirigidas a todos os gerentes subordinados ao Sr. Sérgio Vilar, demonstrando a inexistência de perseguição a determinado funcionário. Não havia uma “vítima” escolhida e isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Quanto muito, poderia se falar em uma administração autoritária, atingindo arbitrariamente os funcionários do corpo gerencial da instituição financeira (Processo n.



TRT: 00067-2003-002-06-00-5; órgão julgador: 1ª turma; juiz relator: Valdir José Silva de Carvalho)

A preocupação que esse posicionamento gera é a contradição entre o punir a ofensa velada, típica do assédio moral, mas não a explícita, típica da gestão por injúria (e por estresse), bem como o punir a ofensa individual, inerente ao assédio moral, e não a coletiva, inerente à gestão por injúria (e por estresse).

Diante dessa contradição, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu que a gestão por injúria seria uma espécie de assédio moral organizacional. Vejamos:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. TRATAMENTO INADEQUADO DISPENSADO AO TRABALHADOR. DANO IN RE IPSA. QUANTUM INDENIZATÓRIO. R\$ 3.000,00 (TRÊS MIL REAIS). [...] O dano moral sofrido pelo empregado passível de indenização é aquele ofensivo à sua esfera extrapatrimonial ou aos seus direitos personalíssimos, ou seja, aqueles inerentes à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem, à dignidade, entre outros. O assédio moral organizacional, também denominado gestão por injúria, gestão por estresse ou assédio moral coletivo, consiste na sistemática degradação do meio ambiente de trabalho, com vistas a incrementar a produtividade dos empregados, normalmente por meio de exigência de metas inalcançáveis ou de difícil cumprimento, podendo ser acompanhada de ofensas ou humilhações. Nesse contexto, não obstante o entendimento do Regional, verifica-se que os fatos delineados no acórdão recorrido permitem outro enquadramento jurídico. Destaca-se que não se trata de revisão da valoração do conjunto fático-probatório dos autos, mas, sim, de conferir aos fatos consignados no acórdão recorrido uma nova moldura jurídica. Indubitável que, no caso dos autos, a conduta da empregadora de impor cobranças excessivas de metas e nominar o autor de 'louco' tenha causado um constrangimento efetivo, provocando desconforto capaz de gerar um dano moral passível de ressarcimento. Salienta-se que o dano moral, diferentemente do dano patrimonial, prescinde de prova, pois, salvo outras consequências, não se reflete externamente, motivo pelo qual, presentes os pressupostos legais para que haja a responsabilidade civil da empresa (nexo de causalidade e culpa), é possível a reparação pelo dano moral sofrido. Na hipótese, o dano sofrido pelo autor é in re ipsa, ou seja, presume-se, sendo desnecessário qualquer tipo de prova para demonstrar o abalo moral decorrente de sua dor e de seu sofrimento. [...] Assim, tendo em vista o aporte econômico da reclamada, o caráter pedagógico da reparação e, em observância aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, arbitrase à indenização o valor de R\$ 3.000,00. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 25430-51.2014.5.24.0007, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 02/08/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/08/2017)

## 6. MODALIDADES

A doutrina uníssona e o próprio Tribunal Superior do Trabalho, em sua Cartilha de Assédio Moral, subdividem o assédio moral em cinco modalidades:

a) Vertical descendente: também conhecido como *bossing*, ocorre quando o assediador é um superior hierárquico. É o assédio moral mais comum, pois o empregador detém o poder diretivo e o abuso desse poder ocorre com mais frequência;

b) Vertical ascendente: ocorre quando o assediador é um subalterno. É menos frequente e o maior risco reside no fato de que o assediado, muitas vezes, não tem a quem recorrer;

c) Horizontal: configura-se quando o assediador é um colega de trabalho, de mesmo nível hierárquico. Quando vários colegas de trabalho se unem para humilhar o(s) outro(s), também é conhecido como *ganging*;

d) Misto: configura-se quando colegas de trabalho e superiores hierárquicos se unem para ofender reiteradamente a vítima. Assim, envolve três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima;

e) Institucional ou organizacional: ocorre quando o assédio moral se torna prática institucionalizada na empresa. Também é comum a incidência no setor público, no qual o assediador é o próprio Estado (por exemplo, nas eleições, os “convites” para participar de passeatas a favor do grupo que quer se manter no poder).

## 7. CONSEQUÊNCIAS

O assédio moral produz consequências drásticas na vida da vítima, atingindo diretamente sua integridade físico-psíquica, sua autoestima, sua relação com familiares e amigos. Além disso, gera um sentimento de fracasso, de necessidade de isolamento, além de quadro de depressão e aumento do risco de suicídio.

Rodolfo Pamplona Filho, Adriana Wyzkowski e Renato da Costa Lino de Goes Barros (2016, p. 156) apresentam uma reportagem publicada na Revista Veja, que buscou demonstrar a interferência do fenômeno, no âmbito familiar, em consequência das humilhações sofridas no trabalho. A matéria contém relato de um trabalhador assediado:

Durante um ano e quatro meses vivi num inferno, como vendedor de uma companhia de bebidas. A ordem da gerência era ridicularizar quem não cumpria as metas. Nas reuniões que precediam as nossas saídas para a rua, cada vendedor relatava os resultados do dia anterior. Quando eu era um dos que não tinham alcançado a meta, me via obrigado a pagar prendas, como subir na mesa e fazer flexões. Ao mesmo tempo, meus colegas eram instigados pelos gerentes a passar as mãos nas minhas nádegas. Às vezes, era

obrigado a desfilar de saias ou passar por um corredor polonês formado pelos colegas, ouvindo palavrões e ofensas, como “burro” e “imprestável”. Em seguida, eu ia para o banheiro e chorava escondido. Um dia de trabalho depois disso era o maior sacrifício. Em casa, vivia estressado, brigava com a minha mulher. Vivia a ponto de explodir. (Ronaldo Nunes Carvalho, 37 anos, vendedor em Porto Alegre, conquistou o direito a uma indenização de 21 600 reais em virtude das humilhações sofridas como vendedor de uma cervejaria).

Além disso, a prática de assédio moral no âmbito laboral também pode resultar no reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, por se inserir nas condutas previstas no art. 483 da CLT, que configuram falta grave do empregador.

O projeto de Lei nº 5.970/2001 pretendia alterar o dispositivo da CLT, a fim de incluir a alínea g, com a seguinte redação: “g) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções”.

O projeto ainda buscava a inserção do art.484-A na CLT, com a seguinte redação: “Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador”.

A intenção do legislador era inserir expressamente a hipótese de assédio moral como falta grave autorizadora da rescisão do contrato por parte do empregado. Apesar de o projeto não ter sido aprovado, doutrina e jurisprudência tendem a inserir o assédio moral como causa de rescisão indireta, com base nas alíneas já existentes no art. 483 da CLT.

Lado outro, as consequências do assédio moral não atingem apenas o empregado assediado, mas também o próprio empregador, já que tende a ser causa de diminuição da produtividade da empresa, além de gerar absenteísmo e rotatividade de mão-de-obra.

Além disso, o empregado assediador (superior hierárquico ou colega de trabalho) também sofre (ou deveria sofrer) as consequências de seus atos, que configuram falta grave a ensejar a dispensa por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT.

## **8. ESTATÍSTICAS**

Marcelo Rodrigues Prata (2008, p. 6), em abordagem transdisciplinar a respeito do assédio moral, apresenta dados estatísticos da Organização Internacional do Trabalho:

“As estatísticas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontam que, na União Européia 9% (nove por cento) dos trabalhadores, correspondendo a 13.000.000 (treze milhões) de pessoas, convivem com tratamentos tirânicos de seus patrões”.

Já no Brasil, o autor aponta pesquisa da médica do trabalho Margarida Barreto, em sua tese de Doutorado sobre o mobbing, envolvendo 42 mil trabalhadores em todo o país, de acordo com a qual:

[...] cerca de 33% da população economicamente ativa está submetida ao assédio moral no trabalho. O mais conhecido tipo de assédio moral é o terror psicológico feito pelo chefe sobre o subordinado, segundo Margarida Barreto, ele representa 90% dos casos. Enquanto que o provocado pelo grupo ou por um colega sobre o profissional chega 8,5% dos casos. A mesma pesquisa aponta que 16% dos trabalhadores que sofreram assédio moral já tentaram suicídio. Barreto diz que uma peculiaridade do assédio moral no Brasil é que o maior número de casos acontece nas grandes empresas e multinacionais. Ela afirma ainda que noventa por cento dos escolhidos para serem excluídos têm carteira de trabalho assinada.

Marie-France Hirigoyen (2012, p. 111) também apresenta dados estatísticos a respeito do assédio moral, apontando que, em 58% dos casos, o assédio vem da hierarquia; em 29% dos casos, o assédio vem de diversas pessoas, incluindo chefia e colegas; em 12% dos casos, o assédio vem de colegas; em 1% dos casos, o assédio vem de um subordinado.

## **9. PROVA**

A prova do dano moral é de difícil produção no caso do assédio moral, em razão de inúmeras dificuldades, dentre as quais destacam-se a incapacidade de provar a dor interior, bem como a rejeição dos colegas de trabalho em testemunhar.

Por isso, levanta-se a possibilidade de inversão do ônus da prova, com base no art. 373, §§1º e 2º, do CPC.

Art. 373 [...] § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

Defende-se, ainda, a não sujeição do tema à disciplina geral em matéria de prova (art. 818 da CLT e art. 373 do CPC). Assim, a vítima teria o ônus de provar o fato base da

presunção em sua existência e finalidade, sendo desnecessária a prova do dano efetivamente.

Nesse sentido, jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - ASSÉDIO MORAL. [...] O dano moral, nesse caso, independe da prova objetiva do sofrimento ou do abalo psicológico, sendo considerado *in re ipsa*, que reside na própria violação do direito da personalidade praticado pelo ofensor, ou seja, o dano moral é presumido, pois decorre do próprio fato e da experiência comum. O valor arbitrado, ao contrário do que quer fazer crer a recorrente, guarda proporção e razoabilidade com o fato ocorrido. Desarrazoada e desproporcional foi a conduta da empresa. Não vislumbro afronta ao art. 5º, V, da [Constituição Federal](#). Agravo de instrumento desprovido. Processo: AIRR - 147340-85.2008.5.23.0006 Data de Julgamento: 25/05/2011, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/06/2011.

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. PROVA DO DANO. O dano moral tem característica peculiar, *in re ipsa*, derivando da própria natureza do fato. Está ínsito na ofensa em si, decorrendo da gravidade do ilícito. Deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, *ipso facto* está demonstrado o dano moral, à guisa de uma presunção natural, uma presunção *hominis* ou *facti*, que decorre das regras da experiência comum. Tratando-se de dano moral, exige-se prova do fato, e não prova do dano. Recurso de revista não provido." (...) Processo: RR - 25700-03.2005.5.04.0701 Data de Julgamento: 24/03/2010, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/04/2010.

## 10. RESPONSABILIDADE

A responsabilidade do empregador pela reparação das consequência do assédio moral decorre dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

A vítima do assédio moral normalmente busca o ressarcimento dos danos sofridos diretamente da empresa contratante, com base no art. 932, III, c/c art. 933 do Código Civil, já que o empregador responde objetivamente pelos danos causados pelos seus empregados:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

Tal circunstância decorre, ainda, da Teoria do risco e do elemento alteridade, inerentes ao contrato de trabalho e segundo os quais os riscos da atividade econômica devem ser assumidos pelo empregador, sendo vedada a transferência ao empregado.

Por outro lado, o art. 934 do CPC c/c art. 462, §1º, da CLT permitem que o empregador busque seu direito de regresso contra o empregado assediador:

Art. 934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

Art. 462. § 1º. Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Contudo, a responsabilidade por um ato qualquer não pode ser atribuída abstratamente. A empresa deve provar que o dano foi causado pelo empregado. Ademais, só haverá direito de regresso se o empregador comprovar o dolo do empregado.

## **11. ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Tendo em vista o sistema organizacional hierárquico típico da Administração Pública, o assédio moral também é prática comum no setor público. Como ressaltam Leda Maria Messias da Silva e Lanaira da Silva (2015, p. 52):

Em que pese à [sic] administração pública não possua metas muito altas e sede por lucro tão intensas como se observa no contexto da administração privada, importante dizer que o autoritarismo presente nas instituições públicas é algo fundamental a ser tratado quando o assunto é assédio moral na administração pública. Nessa esfera há a estrutura de um sistema organizacional hierárquico, tradicional e corporativista. Muitas vezes, os principais gestores da administração pública não possuem capacitação adequada para exercer papéis de líderes dentro do âmbito público, acabando por cometer excessos dentro dos poderes estatais, restando acobertados muitas vezes pelo respaldo que as garantias políticas ou de um concurso público oferecem.

Com tal prática, há verdadeira lesão aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, previstos no art. 37, caput, da Constituição Federal. A legalidade é atingida, pois a Administração deixa de atuar em conformidade com a lei; a impessoalidade igualmente, pois o administrador não pode atuar com a finalidade de prejudicar ou beneficiar uma pessoa específica;



A moralidade também é atingida, pois a conduta do agente público deve ser ética, proba; já a publicidade é inobservada, pois contrasta com a prática velada de atos que configuram assédio; por fim, a eficiência também é prejudicada, pois o servidor assediado deixa de ser produtivo.

Na prática, verifica-se que os gestores públicos não são capacitados para exercer liderança, acabando por cometer excessos. Os cargos em comissão e de chefia são preenchidos, em regra, por meio de escolha pessoal dos superiores, situação que colabora para a inserção de funcionários incapacitados nos quadros dos órgãos públicos.

Tais práticas se intensificam no âmbito público porque os assediadores se aproveitam das garantias do concurso público, como a estabilidade ou a vitaliciedade no cargo. Por outro lado, os superiores hierárquicos também agem como se os subordinados lhe devessem favores e, quando contrariados, como o não podem demitir o servidor, em razão da estabilidade, passam a assediá-lo como forma de vingança.

Destaca-se, ainda, a ocorrência de certo temor reverencial perante as figuras de autoridade, não pelo medo em ser demitido, mas pelo receio de ser mal visto em avaliações internas, não ocupar futuramente cargos de maior relevância, etc. Assim, na Administração Pública, o assédio moral está correlato aos conflitos por melhores cargos, pois, quando o servidor tem competência e eficiência, os superiores hierárquicos sentem-se ameaçados.

Por fim, como ressaltam Leda Maria Messias da Silva e Lanaira da Silva (2015, p. 53), o autoritarismo presente na estrutura pública é um fator inibidor de denúncias, sendo muito difícil a configuração do assédio moral no âmbito público uma vez que a coleta das provas torna-se escassa, pois as testemunhas temem posteriores retaliações.

## **12. ASSÉDIO SEXUAL**

Diferente do que ocorre com o assédio moral, o assédio sexual possui conceituação legal, estabelecida no art. 216-A do Código Penal:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Marco Aurélio Aguiar Barreto e Camila Pitanga Barreto (2018, p. 20) apresentam o conceito doutrinário:

Nesse ponto, Vólia Bomfim Cassar, defende que ‘o conceito de assédio sexual deve abraçar toda conduta sexual praticada, normalmente de forma

reiterada, contra alguém que a repele’, no que destaca sua concordância com Rodolfo Pamplona, para quem se considera assédio sexual toda ‘conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual’.

Discorda-se dessa linha de entendimento quanto à necessidade de reiteração do comportamento do assediador. Isto porque a abordagem do agente, mesmo que sendo uma exceção à regra, pode ser tão contundente, grave, direta e, seguramente comprovada, que não restem dúvidas da presença do nefasto fenômeno do assédio sexual, embora seja sabido que a prova nem sempre seja fácil de ser obtida.

O assédio sexual se subdivide em duas modalidades:

a) Assédio sexual por intimação ou ambiental: ocorre quando a vítima é exposta a situações constrangedoras, humilhantes ou inoportunas (investidas sexuais, propostas, piadas, gestos sexuais etc). Pode ser praticada por um ou vários colegas, normalmente de mesma hierarquia, mas também pode ser efetuada por chefe, gerente ou outro superior;

b) Assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo*: ocorre quando o assediador impõe exigências sexuais em troca de vantagens ligadas ao trabalho (ameaça de redução salarial ou despedida em caso de recusa, etc.). Sempre praticado por superior hierárquico, que se prevalece do cargo para exercer chantagem sobre a vítima.

Quanto à necessidade de reiteração dos atos assediadores, a jurisprudência trabalhista é no sentido de que deve haver reiteração.

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. No Direito do Trabalho, o assédio sexual decorre de conduta de natureza sexual por parte do assediador, da rejeição à essa conduta por parte do assediado e da reiteração dessa conduta, o que se confirmou no caso.(TRT-4 - RO: 00005479520125040741 RS 0000547-95.2012.5.04.0741, Relator: GILBERTO SOUZA DOS SANTOS, Data de Julgamento: 06/06/2013, Vara do Trabalho de Santo Ângelo)

E,

DANO MORAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE EMPREGO. ESTABILIDADE GESTACIONAL. NÃO CARACTERIZADOS. Quanto à mídia, único meio de prova constantes dos autos, independentemente de sua veracidade ou autenticidade, os trechos em que as falas são compreensíveis, ainda que possam desgostar a autora, não comprovam uma conduta apta a caracterizar um comportamento abusivo, frequente e intencional do reclamado, para ferir a integridade física ou psíquica dela, pondo em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho, pois até mesmo os tons das vozes são amistosos, uniformes, sem agressividade. Nem se pode vislumbrar os elementos caracterizadores básicos do assédio sexual, quais sejam: a) Sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado); b) Conduta de natureza sexual; c) Rejeição à conduta do agente; e d) Reiteração da conduta. do agente; e d) Reiteração da

conduta. Assim, não há que se falar também em rescisão indireta do contrato de trabalho, nem em estabilidade gestacional, pois a reclamante afastou-se do emprego voluntariamente. Conheço do recurso e nego-lhe provimento.(TRT-10 - RO: 716201301910000 DF 01933-2012-013-10-00-8 RO, Relator: Desembargador Mário Macedo Fernandes Caron , Data de Julgamento: 06/11/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: 06/12/2013 no DEJT)

Já no que tange à hierarquia, a jurisprudência dominante é no sentido de que não precisa ser proveniente de superior hierárquico para fins de responsabilidade civil.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. Comprovada nos autos a conduta inoportuna e reprovável do colega de trabalho da autora, que indubitavelmente violou sua dignidade, honra e intimidade, deve ser mantida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, já que preenchidos todos os pressupostos consubstanciados nos artigos 186 e 927 do Código Civil. Nos termos do art. 932, III, do Código Civil, o empregador é responsável pelos atos de seus empregados. Conquanto a caracterização de assédio sexual para fins do art. 261-A do Código Penal exija, além da reiteração de conduta ilícita, a ascensão hierárquica do assediador sobre o trabalhador assediado, este último requisito não é essencial para a caracterização da responsabilidade prevista nos arts. 186 e 927, caput, do Código Civil, especialmente quando o superior hierárquico do assediador e da assediada teve ciência da conduta ilícita e não adotou as medidas necessárias à apuração dos fatos.(TRT-3 - RO: 00105583920185030051 0010558-39.2018.5.03.0051, Relator: Convocado Carlos Roberto Barbosa, Segunda Turma)

E,

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO SEXUAL. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. Do ponto de vista do Direito do Trabalho, o assédio sexual deve ser entendido sob ótica da reiteração de condutas repelidas pelo empregado que violem a sua liberdade sexual, não se restringindo às hipóteses de intimidação por superior hierárquico. Assim, muito embora o assédio no âmbito das relações de trabalho usualmente decorra da relação de poder entre as partes, ao contrário do que afirma o recorrente como principal tese de suas razões recursais, este não constitui elemento essencial na sua configuração. De qualquer sorte, no caso, o assédio restou devidamente comprovados nos autos, razão pela qual se reputa razoável a demissão por justa causa. Recurso conhecido e não provido (TRT-11 00003572120155110002, Relator: ORMY DA CONCEICAO DIAS BENTES, Gabinete da Desembargadora Ormy da Conceicao Dias Bentes)

O Tribunal Superior do Trabalho também possui entendimento no sentido de que, para configurar o assédio moral, é necessária a repetição de atos, mas não há necessidade de os atos serem praticados por superior hierárquico, apesar de geralmente o serem:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - ASSÉDIO SEXUAL - VALOR DA CONDENAÇÃO. Assédio sexual é o conjunto de atos, geralmente praticados por superior hierárquico para dominar, persuadir ou constranger a vítima à obtenção de favores sexuais. Reconhecido há muito na

jurisprudência trabalhista a ofensa à integridade sexual, a proteção à sexualidade atualmente é expressamente prevista no art. [223-C](#), da [CLT](#). Também no [Código Penal](#), art. [216-A](#), está previsto como crime [...] Para assediar, o ofensor exerce sobre a vítima pressão psicológica, colocando em risco o emprego, a promoção, o adiantamento salarial, enfim, qualquer meio de subsistência ou aspiração de progressão espiritual ou material do trabalhador. Não importa, para a caracterização do assédio, a consumação do resultado pretendido, ou seja, a efetiva obtenção do favor. O assédio se tipifica por inteiro com a simples tentativa. Pelo que interessa, para a caracterização, apenas a pressão exercida sobre a vítima e a sua resistência. Está o assédio, portanto, incluído no conceito de coação, em que é incutido no ofendido temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens (art. [151](#) do [Código Civil](#)). O desemprego, a falta de dinheiro e a frustração da promoção são efeitos potenciais de temor de dano iminente ao trabalhador, à sua família, que dele depende, e aos bens que detém, entre eles o salário de subsistência. [...] Recurso de revista conhecido por violação do artigo 944 do CCB e parcialmente provido. (...). (Processo: RR - 455-58.2011.5.09.0242 Data de Julgamento: 13/12/2017, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/12/2017)

### **13. DIREITO À DESCONEXÃO**

Outra matéria que desperta atenção quando o tema é assédio moral é o direito à desconexão. Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite Rodrigues (2018, p. 19) apresentam a amplitude conceitual do meio ambiente do trabalho, que envolve condições não apenas físicas, mas também psíquicas:

Considerando que o meio ambiente do trabalho está indissociavelmente ligado ao meio ambiente geral, forçosa é a conclusão no sentido de ser impossível ter qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando o aspecto do meio ambiente do trabalho (OLIVEIRA, 2011, p. 127). O meio ambiente do trabalho não está adstrito ao local, ao espaço, ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades (uma sala, um prédio, edificações de um estabelecimento). Muitos trabalhadores exercem suas atividades em local distinto das edificações da empresa (ônibus, metrô, trem, aviões). Atualmente, inclusive, o teletrabalho pode ser realizado em qualquer lugar (em domicílio, em vias públicas) e por um número ilimitado de pessoas que, por seu turno, podem fazer parte de determinada empresa sem que, necessariamente, tenham acesso às dependências físicas da mesma ou mesmo contato pessoal com colegas de trabalho. O meio ambiente do trabalho, portanto, é constituído por todos os elementos que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa.

Os autores (2018, p. 75 e 76) destacam que o descanso e o direito a desligar-se do trabalho apresentam-se essenciais ao bem-estar físico e mental do trabalhador, importando em sua qualidade de vida e saúde, sendo essencial até mesmo a sua produtividade, importando, ainda, na observância de vários direitos constitucionais conexos, como o lazer e ao meio ambiente sadio. E continuam:

O direito à desconexão do trabalho é inerente a todo e qualquer empregado e consiste no ‘desligamento’, na desconexão, como o próprio nome sugere, tanto físico ou mental, do empregado ao ambiente em que trabalha (ARAÚJO SILVA, 2011). O trabalho para ser considerado decente e como fator de promoção de dignidade humana, precisa ter alguns aspectos regulamentados pelo ordenamento, um deles, é a interferência das novas tecnologias frente à garantia de direitos fundamentais, abordados anteriormente. O direito à desconexão é antes de tudo fator de resgate da natureza humana que na era da conexão em tempo integral encontra-se comprometida pelo uso indiscriminado no ambiente laboral das ferramentas telemáticas. O direito à desconexão, então, se concretiza no ‘direito à preservação da intimidade e mesmo no reconhecimento da possibilidade de que o empregado, enquanto trabalha, utilize – de forma proporcional e adequada – ‘válvulas de escape’ que permitam a desconexão, por alguns minutos, tornando assim mais produtivas e satisfatórias suas horas de trabalho (ALMEIDA E SEVERO, 2016, p. 41).

Dessa forma, apresentam o conceito de direito à desconexão:

Entende-se, por fim, o direito à desconexão como limite ao excesso de conectividade ao trabalho, garantidor de sadia qualidade de vida ao trabalhador. É o direito do direito do empregado, em seus momentos de folga, férias, feriados, ou ao fim de sua jornada diária, de não estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente”.

Portanto, trata-se de direito ao não-trabalho, significando que o empregado, em seus momentos de folga, deve se desconectar totalmente do labor, a fim de exercer por completo seu direito ao lazer, ao descanso, e à vida. Por isso, a desconexão deve ser total; o empregado deve se desligar por completo, inclusive mentalmente, o que não ocorre quando é vítima de assédio moral ou sexual, pois as situações humilhantes levam o problema para a vida pessoal do obreiro.

#### **14. DIREITO À BUSCA DA FELICIDADE**

Em 2011, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas aprovou uma resolução convidando os estados membros a levar em consideração parâmetros que capturassem melhor a "busca da felicidade" em seu desenvolvimento. Desde então, a

organização publica anualmente o relatório mundial da felicidade, sempre alinhado com o desenvolvimento sustentável e o bem-estar.

Esse relatório demonstra os benefícios da felicidade, pois pessoas felizes vivem mais, são mais produtivas, recebem salários melhores e são grandes cidadãos. Utilizam-se 6 itens para aferir o índice de felicidade: 1- PIB per capita; 2- expectativa de vida saudável; 3- apoio social da comunidade; 4- confiança (medida através da percepção de corrupção); 5- liberdade para tomar decisões; 6- generosidade.

Contudo, como destacam Sandro Nahmias Melo e Marie Joan Nascimento Ferreira, em artigo publicado na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, o conceito de felicidade não é hermético ou engessado, pois considera contexto, intensidade e número de pessoas envolvidas. Por outro lado, invariavelmente, a felicidade tem relação com a realização de desejos. Por isso, destaca-se a ideia de busca, de procura, já que a felicidade não é um fenômeno inercial.

O princípio da busca da felicidade está ligado ao da dignidade da pessoa humana. Assim, independentemente de positivação expressa, trata-se de direito que encontra guarida na Constituição Federal, sendo materialmente fundamental, com base no art. 5º, §2º, da Carta Magna, podendo ser considerado um direito constitucional implícito. Apesar disso, a PEC da Felicidade pretendia incluir a “busca da felicidade” no art. 6º da Constituição.

Nesse esteio, a Organização Mundial da Saúde conceitua saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente de ausência de doença ou enfermidade. Por outro lado, é impossível ter qualidade de vida sem ter qualidade de trabalho, razão pela qual a Constituição republicana garante o direito ao meio ambiente de trabalho hígido (art. 225 c/c art. 200, VIII).

Por essa razão, todo trabalhador pode e deve buscar a felicidade enquanto desenvolver sua atividade laboral. Registre-se que o empregador não tem o dever de fazer o trabalhador feliz, mas tem a obrigação de zelar pela sadia qualidade de vida no meio ambiente de trabalho e, assim, dar condições mínimas para que o obreiro busque a felicidade.

E, nesse contexto, o meio ambiente de trabalho hígido só está garantido quando os empregados não estão sujeitos a práticas de assédio moral e sexual, pois, do contrário, sua saúde psíquica não estará protegida.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**



Desde os primórdios, o homem vivia de forma coletiva, pois o isolamento lhe tirava as forças que, junto com outros da sua espécie, conseguia reunir para sobreviver. Em razão disso, o convívio coletivo sempre ensejou o estabelecimento de normas, as quais sempre estiveram relacionadas com a dignidade da pessoa humana.

Mesmo hoje, em um cenário de Globalização, ampliação do capitalismo e da sociedade de consumo, a dignidade ainda é apontada como princípio nevrálgico no ordenamento jurídico, aparecendo não só como princípio fundamental, mas também como objetivo da ordem econômica e financeira. Nesse sentido, os direitos à liberdade e à igualdade, assim como o próprio direito à vida, estão intimamente ligados à dignidade da pessoa humana.

Mas o ser humano também não é digno se não tiver trabalho. Dessa forma o direito à saúde e à própria vida digna perpassa pela proteção ao meio ambiente. Assim, a efetivação do direito ao meio ambiente equilibrado, nele incluído o do trabalho, desagua na efetivação do próprio direito à saúde e à vida do trabalhador, alcançando, por conseguinte, a própria dignidade no meio ambiente laboral.

Nesse aspecto, necessário destacar a preocupação com a saúde não só física, mas mental do trabalhador. No âmbito da proteção da saúde mental do trabalhador, destaca-se a proteção contra o assédio moral (e sexual), conceituado por Marie-France Hirigoyen qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

No âmbito nacional, Margarida Barreto e Roberto Heloani conceituam o assédio moral como a conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

O assédio moral subdivide-se em cinco modalidades: a) Vertical descendente: em que o assediador é um superior hierárquico; b) Vertical ascendente: quando o assediador é um subalterno; c) Horizontal: quando o assediador é um colega de trabalho, de mesmo nível hierárquico; d) Misto: em que colegas de trabalho e superiores hierárquicos se unem para ofender reiteradamente a vítima; e) Institucional ou organizacional: no qual o assédio moral se mostra prática institucionalizada na empresa.

O assédio moral produz consequências drásticas na vida da vítima, atingindo diretamente sua integridade físico-psíquica, sua autoestima, sua relação com familiares e amigos. Além disso, gera um sentimento de fracasso, de necessidade de isolamento, além de quadro de depressão e aumento do risco de suicídio.

Além disso, a prática de assédio moral no âmbito laboral também pode resultar no reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, por se inserir nas condutas previstas no art. 483 da CLT, que configuram falta grave do empregador.

O empregado assediador (superior hierárquico ou colega de trabalho) também sofre (ou deveria sofrer) as consequências de seus atos, que configuram falta grave a ensejar a dispensa por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT.

Lado outro, as consequências do assédio moral não atingem apenas o empregado assediado, mas também o próprio empregador, já que tende a ser causa de diminuição da produtividade da empresa, além de gerar absenteísmo e rotatividade de mão-de-obra.

Essas condutas danosas resultam na necessária responsabilidade do empregador pela reparação das consequências do assédio moral, com base nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Nesse diapasão, o §3º do artigo 225 da Constituição da República estabelece que 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.

Ainda, ressalta-se que o assédio moral também atinge o direito à desconexão, pois o empregado, em seus momentos de folga, deve se desconectar totalmente do labor, o que não ocorre quando é vítima de assédio moral ou sexual, pois as situações humilhantes levam o problema para a vida pessoal do obreiro.

Por fim, pondera-se que todo trabalhador pode e deve buscar a felicidade enquanto desenvolver sua atividade laboral. Registre-se que o empregador não tem o dever de fazer o trabalhador feliz, mas tem a obrigação de zelar pela sadia qualidade de vida no meio ambiente de trabalho e, assim, dar condições mínimas para que o obreiro busque a felicidade.

E, nesse contexto, o meio ambiente de trabalho hígido só está garantido quando os empregados não estão sujeitos a práticas de assédio moral e sexual, pois, do contrário, sua saúde psíquica não estará protegida.

## **REFERÊNCIAS**

- BARRETO, Marco Aurélio Aguiar; BARRETO, Camila Pitanga. **Assédio Sexual e os Limites Impostos pela Tipificação Penal e Outras Abordagens de Apelo Sexual no Ambiente de Trabalho**. 1ª Ed. São Paulo: LTr, 2018;
- BARRETO, Margarida. HELOANI, Roberto. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba: Juruá; 2018;
- BARUKI, Luciana Veloso Baruki. **Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador: Por um Regime Jurídico Preventivo**. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 2018;
- CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho: Curso e Discurso**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2018;
- DALAZEN, João Oreste. **Lições de Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017;
- FARAH, Bruno Leal. **Assédio Moral e Organizacional: Novas Modulações do Sofrimento Psíquico nas Empresa Contemporâneas**. 1ª Ed. São Paulo: LTr, 2016.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 14ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012;
- Lenza, Pedro. **Direito Constitucional Esquemático**. 21ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2017;
- MELO, Sandro Nahmias. RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à Desconexão do Trabalho: Com Análise Crítica da Reforma Trabalhista: (Lei n. 13.467/2017)**. 1ª Ed. São Paulo: LTr, 2018;
- MELO, Sandro Nahmias; FERREIRA, M. J. N. **Princípio busca da felicidade e o meio ambiente do trabalho**. *Revista do TRT da 9ª Região*, 2018;
- NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral e Dano Moral no Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2015;
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio Moral Laboral e Direitos Fundamentais**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2016;
- PEREIRA, André Sousa. **Meio Ambiente do Trabalho e o Direito à Saúde Mental do Trabalhador**. 1ª Edição. São Paulo: LTr, 2019;
- PRATA, Marcelo Rodrigues. **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: Uma Abordagem Transdisciplinar**. 1ª Ed. São Paulo: LTr, 2008;
- SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O Assédio Moral na Administração Pública**. 1ª Ed. São Paulo: LTr, 2015;
- STADLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral: Uma Análise da Teoria do Abuso de Direito Aplicada ao Poder do Empregador**. 1ª Ed. São Paulo: LTr, 2008;
- TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457> Acesos em 19 jan. 2020.
- WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira. **O Assédio Moral por Excesso de Trabalho: Uma Abordagem Teórica e Empírica**. 1ª Ed. São Paulo: LTr, 2019.

Data de submissão: 20 de janeiro de 2020.

Data de aprovação: 06 de março de 2020.