

O ASSÉDIO MORAL COMO AGENTE CAUSADOR DE PSICOPATOLOGIAS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

THE MORAL HARASSMENT SUCH AS MENTAL-CAUSING AGENT BETWEEN WORK ENVIRONMENT

Monique de Souza Arruda¹

Sumário: Introdução; 2. O meio ambiente do trabalho no direito ambiental; 3. O assédio moral no meio ambiente de trabalho; 4. Psicopatologias geradas em decorrência do assédio moral no meio ambiente do trabalho; 4.1. Transtornos mentais e comportamentos devidos ao uso do álcool; 4.2 Síndrome de *burn-out*; 4.3. Estado de *stress* pós-traumático; 4.4. Neurastenia e Síndrome de Fadiga; 4.5. Transtorno neurótico e neurose profissional; 4.6. Depressão; 5. Responsabilidade civil e assédio moral no trabalho; 6. Como reprimir e coibir o assédio moral no meio ambiente do trabalho?; Considerações Finais; Referências.

Resumo: Este artigo tem por objetivo contribuir para maior consolidação da literatura acadêmica sobre o assédio moral no meio ambiente do trabalho, assunto de grande relevância, pois consiste em um grave agente desencadeador de doenças psicológicas. Esses impactos danosos à saúde obreira vão de encontro com a proteção concedida pela Constituição da República de 1988 à dignidade da pessoa humana e ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, com vistas à garantia da saúde, da vida e da integridade física do trabalhador. Por se tratar de conteúdo inerente ao Direito Ambiental do Trabalho, ramo do direito relativamente novo, a produção literária ainda se encontra discreta. O método utilizado nesta pesquisa é o dedutivo e, quanto aos meios, a pesquisa é bibliográfica, com base na legislação, doutrina e jurisprudência e, quanto aos fins, a pesquisa é qualitativa. No corpo do presente estudo, buscou-se conceituar o meio ambiente do trabalho, evidenciando o assédio moral como principal causador de psicopatologias no trabalhador, enumerando algumas das doenças mais comuns por ele desencadeadas. Ao final, procurou-se tratar das ações voltadas ao combate do assédio moral no meio ambiente do trabalho.

Palavras-chave: Assédio moral. Assédio psicológico. Direito ambiental do trabalho. Meio ambiente do trabalho. Psicopatologias.

Abstract: *This article aims to contribute to a better consolidation of the academic literature on moral harassment in the work environment, a matter of great relevance, since it is a serious agent that triggers psychological illness. These harmful impacts on working health are in line with the protection accorded by the Constitution of the Republic of 1988 to the dignity of the human person and the ecologically balanced working environment with a view to ensuring the health, life and physical integrity of the worker. Because it is an inherent content of the Environmental Labor Law, relatively new branch of law, the literary production is still discreet. The method used in this research is the deductive and, how much*

¹ Mestranda em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas – UEA. Militar da Força Aérea Brasileira. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Unyleya.

to the means, the research is bibliographical, based on the legislation, doctrine and jurisprudence and, how much for the purposes, the research is qualitative. In the body of the present study, we sought to conceptualize the work environment, evidencing moral harassment as the main cause of psychopathology in the worker, enumerating some of the most common diseases that he triggered. In the end, it was tried to deal with the actions aimed at combating bullying in the work environment.

key-words: *Harassment. Psychological harassment. Environmental labor law. Work environment. Psychopathology.*

INTRODUÇÃO

No meio ambiente do trabalho, existem agressões invisíveis, imensuráveis e não quantificáveis, que deterioram as condições de trabalho e agridem a dignidade humana dos trabalhadores. Conhecido como “assédio psicológico” ou “terror psicológico”, o assédio moral sempre existiu, no entanto tem ganhado espaço nos veículos de comunicação e sido objeto de reflexões dos pesquisadores sobre o mundo do trabalho e a saúde do trabalhador.

Essa realidade se confirma quando observada a quantidade de processos trabalhistas cujo tema circunda em torno de assédio moral no trabalho, em que as vítimas de perseguição, exposição à situação vexatória, exclusão de atividades laborais sem causa, proibição de realizar necessidades fisiológicas sem motivo, dentre muitos outras atos de assédio, ingressam em juízo, com o intuito de buscar a tutela jurisdicional para ver concretizado o respeito a sua dignidade, por meio de reclamações trabalhistas ou ações coletivas, movidas pelas entidades sindicais e pelo Ministério Público do Trabalho.

Dentre as principais causas do assédio moral no meio ambiente do trabalho, pode-se apontar a alta pressão econômica sobre as empresas – frente à crise financeira iniciada em 2008, atrelada à busca de lucro e em detrimento da valorização do trabalho humano. Esse contexto gera maior competitividade no trabalho, além de condições prejudiciais à saúde psíquica do trabalhador, forçando-o a atingir metas cada vez superiores, sob pena da perda do emprego.

Em virtude do constrangimento a que é submetido o trabalhador, são deflagradas doenças psíquicas, que podem gerar consequências psicossomáticas temporárias ou definitivas, como estresse, depressão e, nas situações mais graves, o suicídio. São contextos que intervêm diretamente na qualidade de vida da pessoa trabalhadora.

O presente artigo abordará o assédio moral como agente causador de psicopatologias, as quais degeneram a saúde do trabalhador e acometem o direito fundamental à dignidade humana e ao meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado.

Há relevância científica, técnica, social e econômica, na medida em que tal realidade está presente nos diversos setores de atividade e, especialmente, na última década, passou a constituir uma preocupação do poder público e da sociedade, pela frequência com que ocorre.

Busca-se contribuir para o desenvolvimento de debates e maior consolidação da importância do tema, posto que o tema “assédio moral no meio ambiente do trabalho” e suas conseqüentes psicopatologias é polêmico, interdisciplinar e carente de legislação de regência.

Para que seja atingida tal finalidade, inicialmente será conceituado o assédio moral no trabalho, identificando as possíveis formas de sua apresentação no meio ambiente do trabalho. Após isso, serão dispostas as psicopatologias diagnosticadas em vítimas de assédio moral, identificando formas de prevenção de sua ocorrência no meio ambiente do trabalho. Ademais, serão abordadas as formas de reparação civil do dano à saúde psíquica do trabalhador e, por fim, serão sugeridas medidas de repressão da prática e tratamento das vítimas.

Nessa esteira, o tema assédio moral e as patologias dele decorrentes é multidisciplinar, pois abarca campos do conhecimento diversos, como o Direito Ambiental, o Direito do Trabalho, a Medicina Laboral e a Psicologia, além de outras áreas do saber. O Direito Ambiental e o Direito do Trabalho restam evidentes, na medida em que o assédio moral configura-se como uma agressão oriunda das relações laborais no meio ambiente de trabalho.

Mas, em que consistiria a figura jurídica do meio ambiente do trabalho, o qual, a princípio, diante da análise pura do nome uniria questões de meio ambiente – Direito Ambiental – e de atividade laboral – Direito do Trabalho? Em que momento e de que forma haveria essa intersecção desses campos do saber? Tais respostas serão aclaradas a seguir. O artigo tem como método de trabalho um estudo exploratório aliado à pesquisa bibliográfica, por meio de uma abordagem qualitativa. Serão consultados obras e artigos científicos, periódicos nacionais, leis, projetos de lei e outros materiais relacionados ao tema.

2. O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO DIREITO AMBIENTAL

O diploma constitucional brasileiro garante a todos, em seu art. 225, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, que proporcione sadia qualidade de vida às presentes e às futuras gerações. Além disso, exige, no art. 7º, XXII, a redução dos riscos inerentes ao

trabalho, por meio de normas de saúde e segurança, fundando a ordem econômica na valorização do trabalho humano (art.170). Tais dispositivos supralegais evidenciam a preocupação do legislador originário em garantir efetiva proteção à saúde e qualidade de vida dos trabalhadores.

Ao se realizar o estudo do Direito Ambiental sob o prisma Constitucional, Silva (1995, p. 5) classifica o meio ambiente ecologicamente equilibrado em quatro aspectos: natural, artificial, cultural e do trabalho. Aclara que esse último seria o local onde se desenrola boa parte da vida do trabalhador, por isso sua qualidade de vida estaria intimamente ligada à qualidade de seu ambiente de trabalho. A partir dessa premissa, por conseguinte, corrobora-se o cuidado do constituinte originário em positivar as garantias constitucionais supracitadas, como forma de garantir condições de salubridade e de segurança aos trabalhadores.

Nascimento (2013, p. 868) conceitua o meio ambiente do trabalho como sendo o complexo “máquina-trabalho”, subsistindo nas edificações da empresa, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade e insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho, dentre outros.

Melo (2001, p.30) afirma que a autonomia conceitual do meio ambiente do trabalho é assegurada no campo doutrinário, como sendo o habitat laboral, onde o trabalhador deve encontrar meios que lhe assegurem a existência digna, não se restringindo apenas à relação obrigacional, nem ao limite físico da fábrica, pois a saúde consiste em direito de massa e o meio ambiente equilibrado essencial à sadia qualidade de vida, um direito constitucionalmente garantido.

Nesse momento, vem à tona a resposta à pergunta acima realizada, aduzindo a inequívoca intersecção entre os campos laboral e ambiental, na medida em que atuam concorrentemente para a melhoria do bem-estar do homem trabalhador e a estabilidade do processo produtivo (MELO; CAMARGO, 2013, p. 19).

No entanto, o conceito não se restringe apenas ao ambiente físico em que o trabalhador está inserido. Oliveira (2011, p. 127) afirma que o meio ambiente do trabalho se encontra indissociavelmente ligado ao meio ambiente geral, sendo indispensável ao equilíbrio e à sustentabilidade. Na intersecção entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental, o meio ambiente do trabalho surge como um direito fundamental, constituído por todos os elementos

que compõem as condições (materiais e imateriais, físicas ou psíquicas) de trabalho de uma pessoa (MELO; ALBUQUERQUE, 2014, p. 5).

Assim, abrange sobremaneira as relações interpessoais – subjetivas, especialmente as hierárquicas e subordinativas, uma vez que a defesa do bem ambiental espraia-se na totalidade de reflexos na saúde física e mental do trabalhador (MELO; CASTILHO, 2011, p. 6). A compreensão do meio ambiente do trabalho envolve o espaço e as condições físicas e psíquicas de trabalho, com ênfase nas relações pessoais, abrangendo, objetivamente, a relação do homem com o meio e, subjetivamente, a relação do homem com o homem. Trata-se de uma dinâmica complexa de múltiplos fatores e não se restringe, somente, a um espaço geográfico delimitado e estático (MELO; CAMARGO, 2013, p. 16).

O campo de estudo do meio ambiente laboral é permeado por uma base principiológica, notadamente no que tange à sua proteção. Importante mencionar Melo e Camargo (2013, p. 165) quando lecionam que tanto o Direito Ambiental quanto o Direito do Trabalho podem fornecer a base (normas e princípios) para o estabelecimento do Direito Ambiental do Trabalho, o qual, por ter uma produção científica nova, está construindo seus contornos. Nesse sentido, afirma serem aplicáveis, com as peculiaridades cabíveis, os princípios estruturantes do direito ambiental.

Destacam-se os princípios do desenvolvimento sustentável, da participação, da prevenção, da ubiquidade, do poluidor-pagador e o princípio da precaução. Este último tem sua relevância ressaltada, pois preceitua a defesa da saúde do trabalhador, ainda que haja incerteza científica quanto à consequência danosa decorrente da atividade produtiva, e apresenta medidas protetivas ao meio ambiente laboral (MELO; CAMARGO, 2013, p. 166).

Por sua vez, a Psicologia é multidisciplinarmente introduzida, na medida em que consiste na ciência por meio da qual os profissionais da área estabelecem o nexos causal entre saúde/doença mental e a atividade laboral desempenhada pelo vitimado do assédio moral. Desse modo, viabiliza-se o reconhecimento legal das psicopatologias como doenças relacionadas ao trabalho e assegura-se o acesso aos benefícios previdenciários decorrentes. Como a proteção ao meio ambiente de trabalho equilibrado não se funda apenas em aspectos físicos (objetivos), mas sobretudo em aspectos psíquicos (subjetivos), de que forma o assédio moral violaria essa proteção? Para responder a esse questionamento, faz-se necessário, primeiramente, conceituar o instituto.

3. O ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Quando há violação ao aspecto mental e psíquico do trabalhador, incorre-se em desrespeito à dignidade humana e ultraje ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

As medidas protetivas não devem visar apenas à sustentabilidade relacionada à segurança do trabalho, à higiene, à eliminação no local de trabalho de agentes físicos, químicos e biológicos que possam ocasionar acidentes. Constitui-se também de medidas preventivas físicas ou materiais, e também de medidas imateriais, que garantam a existência de um ambiente laboral harmonioso, sem pressões psicológicas e exposição humilhante e vexatória dos trabalhadores.

Silva (1995, p. 6) declara que o meio ambiente do trabalho pode ser satisfatório e atrativo, e proporcionar o desenvolvimento do obreiro; ou pode ser nocivo, irritante, atrofiante e, na hipótese de assédio moral, degradante e, por muitas vezes, intolerável. Esse quadro explica a importância dada pela Constituição ao instituto, com vistas a preservar, recuperar e revitalizar o equilíbrio, assim como assegurar a boa qualidade de vida ao homem trabalhador, propiciando-lhe bem-estar físico, mental e social.

Todavia, o assédio moral caracteriza-se como figura de agressão direta ao preceituado equilíbrio, caracterizando-se pelo terror psicológico no local de trabalho. Ocorre, por exemplo, quando há comunicação hostil e sem ética, dirigida de maneira sistemática a um trabalhador ou ao coletivo, com o intuito de expor a humilhações e a constrangimentos durante a jornada de trabalho. Torna-se grave a ponto de ser uma conduta inadmissível, a qual deve ser regulada e coibida pelo poder público e pelos empregadores (BARRETO, 2010, p. 16).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) entende que o assédio moral é o comportamento de alguém para rebaixar uma ou mais pessoas, por meios vingativos, cruéis, maliciosos ou humilhantes, sendo entendido, ainda, quando verificadas críticas repetitivas e desqualificação, isolando, excluindo o trabalhador do contato com os demais colegas de trabalho, difundindo falsas informações a respeito dele (BARRETO, 2010, p. 17).

O Ministério do Trabalho (2009, p. 15) assim definiu o assédio moral:

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticado por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função.

Por outro lado, a União Europeia afirma que o assédio moral é qualquer manifestação de conduta abusiva, especialmente de comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam atentar contra a personalidade, a dignidade, a integridade psíquica ou física de um indivíduo, sendo qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade, a integridade psíquica ou física de uma pessoa, conforme entendimento da pesquisadora Marie-France Hirigoyen (BARRETO, 2010, apud HIRIGOYEN, 2000).

No âmbito internacional, o assédio moral é conhecido por diferentes expressões, como *bullying*, na língua inglesa; *mobbing*, na Alemanha, Itália e França, comparando o assédio moral ao comportamento de animais em relação a um animal intruso que pretendem excluir; *bossing*, como assédio moral vertical descendente, que ocorre quando é praticado por um superior hierárquico em relação a seus subordinados; *straining*, também conhecida por gestão por estresse, verificada quando há abuso de prerrogativas por parte do empregador, com a exigência de metas e padrões de desempenho exacerbados (MORAIS, 2015, p. 2).

A consequência dessa prática reiterada é a degradação das condições psíquicas do trabalhador, minando sua autoestima e dignidade. Para Darcanchy (2002, p. 5), cada vez que o agressor expõe a vítima à opressão, mais esta sente culpada pelos “seus erros, incapacidade, incompetência, falta de sociabilidade, depressão, alterações de humor e outros comportamentos”, até que fica desacreditada e isolada dos demais. É nesse contexto que as psicopatologias eclodem na saúde do trabalhador, trazendo à tona doenças psicológicas e físicas, as quais se agravam pela exposição constante a humilhações.

O desencadeador histórico dessa forma de assédio reside nas novas políticas de gestão, em especial o toyotismo. Nesse método produtivo, que superou o fordismo, há organização e administração da produção, desorganização da vida dos trabalhadores, com pouco espaço para solidariedade, apoio mútuo, companheirismo, laços de camaradagem ou conversas. Incentiva-se a competitividade e o aumento da produção, tudo graças à ofensiva do sistema financeiro e seus reflexos na alçada trabalhista (BARRETO, 2010, p. 15).

Também colabora para a ofensa ao meio ambiente laboral o neoliberalismo, pelo tipo de modelo econômico imposto, pela maneira como se faz a reestruturação produtiva que ainda está em processo e pela forma como precariza o trabalho, dissolvendo os laços de confiança e solidariedade (SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 54).

Diante de tal panorama, o que surge é o controle ocupacional e as humilhações entre os pares, favorecendo a indiferença, o egoísmo ou a corrosão do caráter e a degradação das

relações laborais (BARRETO, 2010, p. 15). Dallegrave Neto (2010, p. 271) conceitua o assédio moral, afirmando serem dele decorrentes os danos morais, físicos (materiais) e psíquicos (existenciais):

O conjunto de condutas abusivas, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulta no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.

Para avaliar se houve assédio moral, precisam ser caracterizados pelo menos dois critérios, consoante Barreto (2010, p. 19):

Quanto à caracterização do assédio moral, há pelo menos dois critérios ou dois momentos para avaliarmos sua existência no ambiente de trabalho: o qualitativo e o quantitativo. Para qualificar as humilhações, devemos observar se os atos sofridos foram contínuos, repetitivos, sistemáticos, descontínuos, intermitentes, esporádicos e pontuais. No quantitativo, interessa-nos saber o número de exposições, se ocorreu durante a jornada, semana/mês/ano e o número de pessoas que estavam expostas aos atos, assim como os que assediavam. Como aspecto importante, devemos considerar a exposição aos atos, independentemente do número de vezes, sempre como ofensa à dignidade e à individualidade. Ressalto que, aqui, saímos do campo da saúde e entramos no campo dos direitos, no qual se constata se houve violação aos direitos humanos fundamentais de todo ser humano. Nesse ínterim, doravante a gravidade do dano à saúde do trabalhador causado pelo assédio moral, verificado que há nexos de causalidade entre a doença gerada e sua ocorrência, poder-se-á pleitear a responsabilização civil por dano moral, material e existencial causado à vítima.

O assédio é um processo constituído por quatro fases: dos conflitos; do *mobbing* ou estigmatização; da intervenção da empresa; e, por fim, da marginalização ou exclusão da vida laboral. Na fase de conflito ocorrem mudanças negativas nas relações interpessoais; na fase de *mobbing* a pessoa é isolada ou se isola do contato social com os colegas na medida em que sofre humilhações e constrangimentos; muitas vezes a fase de intervenção da empresa inexistente, pois há negação de responsabilidade, fuga ou culpabilização da vítima; por fim, têm-se a fase de marginalização ou exclusão da vida laboral, na qual o assediado não suporta as pressões e o *stress* oriundos do assédio e desiste, pedindo “demissão voluntária”, dispensa ou afastamento para tratamento de saúde (BARRETO, 2010, p. 22).

O estabelecimento do nexo causal, exarado pelo profissional competente, entre a conduta degradante, reiterada e sistematizada, realizada com intuito de excluir o trabalhador (requisitos necessários à configuração do assédio moral) e o dano psíquico-emocional, efetivamente consequente à ação do assediador, gera um laudo médico, o qual é prova

bastante, juntamente aos fatos sofridos pelo agredido, vez que consiste em ofensa a valores humanos de difícil mensuração. Desta feita, uma vez realizado o diagnóstico da psicopatologia decorrente de atividade laboral, possibilita-se o acesso do trabalhador ao auxílio-doença, auxílio-acidentário, bem como ao direito à responsabilização civil, decorrente de danos materiais, morais e existenciais sofridos.

Para melhor entendimento acerca de tal diagnóstico que estabelece onexo causal entre a psicopatologia e o assédio moral, realiza-se uma anamnese ocupacional, que consiste na busca de evidências epidemiológicas que revele a incidência de alguns quadros em determinadas categorias profissionais ou grupos de trabalhadores, o resgate da história de vida de cada trabalhador e as razões que apontam para seu adoecimento, o estudo do trabalho real, a identificação dos mediadores que permitem compreender precisamente como se dá a passagem entre a experiência vivida e o adoecimento, e a complementação com informações decorrentes de exames médicos e psicológicos, que é investigado da seguinte forma:

O trabalho: os relacionamentos (incluindo os externos ao trabalho), o conhecimento e o controle que o trabalhador dispõe sobre o processo de trabalho, a natureza e o conteúdo das tarefas, o reconhecimento social que o trabalho lhe concede e a descrição detalhada das atividades realizadas.

As condições de trabalho: temperatura, vibração, umidade, exposição a substâncias químicas e biológicas, ruído, ventilação, equipamentos, etc. (investigação de importância para detectar possíveis exposições a agentes tóxicos).

A organização do trabalho: horário, turno, escalas, pausas, horas extras, ritmo, políticas de pessoal, tipo de vínculo, intensidade e quantidade de trabalho (a organização de trabalho é responsável principalmente pelas repercussões na saúde psíquica dos trabalhadores).

Identificar **as exigências físicas** (esforços, movimentos repetitivos, postura), **mentais** (atenção, memória, quantidade de informações a processar) e **psicoafetivas** (relacionamentos, vínculos).

Levantar **as percepções dos trabalhadores sobre os riscos**.

Localizar **os momentos em que o trabalhador começa a perceber as mudanças** e os problemas associados a essas mudanças.

Informar-se sobre **condições de vida (família, moradia), uso de drogas, doenças pré-existentes**.

Considerar **a história clínica e a história do trabalho em relação à história e vida**.

Levantar **a avaliação do trabalhador sobre sua trajetória profissional e as repercussões sobre a sua saúde** (JARDIM; GLINA, 2000, *apud* JACQUES, 2007, p. 6) (*grifos nossos*).

Nesse ponto, muitas são as doenças físicas e psicológicas diagnosticadas após a análise dos profissionais de saúde laboral, as quais serão identificadas a seguir.

4. PSICOPATOLOGIAS GERADAS EM DECORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

No Brasil, há previsão legal no Sistema Único de Saúde de doenças relacionadas ao trabalho, que são adotadas como referência dos agravos originados no processo do trabalho, para uso clínico e epidemiológico. Trata-se da Portaria 1339/GM, de 18 de novembro de 1999, do Ministério da Saúde.

Carisa Bradaschia (2007, p. 93) condensou as principais indicações da literatura especializada e aponta que as indicações mais recorrentes nos trabalhadores são do desenvolvimento de: menos saúde mental e funções sociais; estresse pós-traumático – PTSD (sigla em inglês); estresse de sobrecarga (síndrome de *burnout*); dificuldade de se concentrar; reação exagerada a estímulos; ataques de pânico; sentimentos (ideias) suicidas ou homicidas; baixa autoestima; visão ameaçada do mundo e de outras pessoas; paranoia; problemas psicossomáticos; aumento no nível de estresse; comportamentos agressivos e autoagressivos; sinais de ansiedade, depressão e afetividade negativa no quesito autoestima; paulatina despersonalização; e, buscar alívio em condutas autolesivas (como no uso de álcool) ou nas drogas.

Assim, como forma de materializar de forma didática as doenças desencadeadas pelo assédio moral no meio ambiente do trabalho acima aduzidas, destacar-se-á as mais recorrentes a seguir.

4.1. TRANSTORNOS MENTAIS E COMPORTAMENTOS DEVIDOS AO USO DO ÁLCOOL (F 10.2)

O assédio moral pode gerar influências tão negativas no vitimado que o leve, em alguns casos, a se tornar um alcoólatra, na medida em que o trabalhador se utiliza da bebida como válvula de escape à pressão contínua sofrida no meio ambiente do trabalho, chegando a casos de alcoolismo crônico em muitos desses trabalhadores (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 1999, p. 16).

A Organização Mundial de Saúde define alcoolismo como sendo o estado psíquico e físico resultante da ingestão do álcool, caracterizado por reações de comportamento e outras que sempre incluem uma compulsão para ingerir álcool de modo contínuo e periódico, a fim

de experimentar seus efeitos psíquicos e por vezes evitar o desconforto de sua falta (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 1999, p. 16).

Muitos trabalhadores, pela influência degradante decorrente do assédio moral, podem buscar o auxílio de álcool para vencer os prejuízos psíquicos por esse gerados.

4.2. SÍNDROME DE BURN-OUT

É caracterizada pelo esgotamento físico, psíquico e emocional, em decorrência de trabalho em condições muito estressantes, gerando hipertensão arterial, perda de memória, ganho de peso e depressão (DARCANGHY, 2002, p. 8). Também é conhecida por síndrome do esgotamento profissional ou sensação de estar acabado.

Nos casos de assédio moral, é oriunda do ritmo de trabalho penoso e das dificuldades físicas e mentais geradas pelo agressor. Trata-se de uma síndrome multidimensional, caracterizada pela exaustão emocional, desumanização e reduzida realização pessoal no trabalho. Senão vejamos:

A exaustão emocional consiste na sensação de esgotamento, traduzida na falta de energia do trabalhador para as atividades laborais. A desumanização, por sua vez, revela-se através de atitudes de distanciamento emocional em relação às pessoas e colegas de trabalho, transformando os contatos interpessoais desumanos e desprovidos de afetividade. *Pari passu*, a realização pessoal nas atividades ocupacionais decresce, de modo que o labor perde o sentido e passa a ser um fardo (SILVA; SANTOS, 2015, p. 22).

Assim, o trabalhador agredido se exaure psicologicamente e passa a ter uma qualidade de vida precária tanto no meio ambiente do trabalho, quanto em seu dia a dia, na medida em que o grau de atingimento da doença é tão grave que se estende no âmbito social e, principalmente no ambiente familiar.

4.3. ESTADO DE STRESS PÓS-TRAUMÁTICO

Segundo o Manual de doenças relacionadas ao trabalho (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 1999, p. 22), essa moléstia consiste em “uma resposta tardia e/ou protraída a um evento ou situação estressante (de curta ou longa duração) de natureza excepcionalmente ameaçadora ou catastrófica. E, reconhecidamente, causaria extrema angústia em qualquer pessoa”.

Desta forma, ocorre após o trabalhador ser vítima de assédio moral, gerando altos índices de *stress*, oriundos da vivência da agressão psíquica, a qual entra um estado de

“revisitação” constante pela vítima, que, uma vez não superando o trauma, passa a revivenciar cenas repetidas vezes acordada, ou mesmo dormindo, em sonhos (SILVA; SANTOS, 2015, p. 21).

4.4. NEURASTENIA E SÍNDROME DE FADIGA

Consiste em perda geral do interesse, estado de inatividade ou fadiga extrema que atinge tanto a área física quanto a intelectual, gerando fraqueza, nervosismo, irritabilidade e humor depressivo (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 1999, p. 25).

É diagnosticado mediante anamnese ocupacional e pode ser causado por alterações no ritmo de trabalho, pela presença de ruídos exorbitantes no meio ambiente do trabalho e também pela pressão advinda do assédio moral (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 1999, p. 26).

4.5. TRANSTORNOS NEURÓTICOS E NEUROSE PROFISSIONAL

A neurose é a situação em que o Ego (instância psíquica de papel intermediário entre outras instâncias e o mundo externo) está ameaçado e prejudicado e passa a lutar contra os sintomas, gerando uma tensão conflitiva no funcionamento psíquico do trabalhador. A frustração é tal que perturba de algum modo a relação do paciente com a realidade, gerando cansaço, desinteresse, irritabilidade, alterações do sono (insônia ou sonolência excessiva) e inibição para o trabalho (a pessoa que antes trabalhava disposta não consegue mais trabalhar nem explicar os motivos exatos). Também tem como um de seus agentes causadores o assédio moral (SANTOS; JÚNIOR; CÂNEO; LUNARDELLI; CARVALHO, 2009, p. 1).

4.6. DEPRESSÃO

Alcunhada “mal do século”, pela Organização Mundial de Saúde, a depressão também consiste em uma das mais graves doenças desencadeadas pelo assédio moral no meio ambiente de trabalho. Sua vítima apresenta quadro de apatia, tristeza, desânimo, perda da vontade de viver, desinteresse em seus próprios valores e diminuição prejudicial de sua autoestima (SILVA; SANTOS, 2015, p. 23).

Com isso, o trabalhador, ora vítima de assédio psicológico, passa a se isolar do convívio social, desinteressa-se pelo trabalho, diminui sua concentração, tem aumentada sua inquietação, ansiedade e cansaço, além de começar a construir mentalmente ideias de suicídio.

Por derradeiro, é importante ressaltar que as doenças decorrentes do assédio moral no meio ambiente do trabalho acima aduzidas são apenas algumas das incidências mais frequentes apontadas pelos pesquisadores da área de medicina ocupacional e de estudiosos do meio ambiente do trabalho. Todas dependem de diagnóstico de profissionais da medicina do trabalho, psiquiatras, psicólogos, dentre outros, e podem ocorrer de maneira simultânea, ou mesmo advirem de um quadro menos nocivo de uma das doenças apontadas e, dependendo do grau de exposição do trabalhador nas variáveis tempo e intensidade do assédio, evoluírem para quadros de depressão crônica ou suicídio.

5. RESPONSABILIDADE CIVIL E ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Nota-se quão prejudiciais são, ao trabalhador, os danos psíquicos que podem se originar da prática de assédio moral no meio ambiente de trabalho. Tais psicopatologias podem gerar não apenas a perda da capacidade laboral permanente do trabalhador, mas também influenciar diretamente a qualidade de vida, vez que as alterações psicológicas são reflexas e patentes no ambiente familiar. Desse modo, em consequência direta ao assédio moral, surgem o dano moral (relativo à dignidade da pessoa humana) existencial (dano psíquico) e o dano material.

A legislação brasileira prevê, em regra, que a responsabilização do empregador em face de dano causado ao empregado será subjetiva, gerando indenização, inclusive quando decorrente de acidente do trabalho, quando o empregado tenha incorrido em dolo ou culpa, com fulcro no art. 7º, XXVIII, da CR/88, combinado com o art. 31 do Decreto 7.036/44 e art. 19 da Lei 8.213/91, nos quais se define acidente do trabalho como “lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte ou perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”.

No entanto, há exceções à regra, reconhecidas tanto pela doutrina, quanto pela jurisprudência. Essas exceções fundam-se nos princípios modernos da responsabilidade civil, quais sejam: proteção da vítima, proteção da dignidade humana; e valorização do trabalho. Há finalidade pedagógica, punitiva e preventiva, como se verá na jurisprudência citada ao final

deste tópico. Assim, existem casos em que ocorrerá a responsabilidade objetiva do empregador: nos acidentes de trabalho, nas atividades laborais de risco (CC, art. 927, parágrafo único), no transporte fornecido pelo empregador, no serviço público, nos acidentes decorrentes de ato de terceiro e, o caso mais importante com relação ao assédio moral, nas doenças ocupacionais (inclusive as psicopatologias) decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho (§ 3º do art. 225 da CR/88 e art. 14, § 1º, da Lei 6.938/81). A jurisprudência brasileira vem assumindo o seguinte posicionamento, diante da matéria:

ENUNCIADO Nº 38 - "RESPONSABILIDADE CIVIL. DOENÇAS OCUPACIONAIS DECORRENTES DOS DANOS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. Nas doenças ocupacionais decorrentes dos danos ao meio ambiente do trabalho, a responsabilidade do empregador é objetiva. Interpretação sistemática dos arts. 7º, XXVIII, 200, VIII e 225, § 3º, da Constituição Federal e do art. 14, § 1º, da Lei nº 6.938/1981".

Do exposto, destaca-se que, doravante a gravidade do dano à saúde do trabalhador causado pelo assédio moral, verificado que há nexos de causalidade entre a doença gerada e sua ocorrência, poder-se-á pleitear a responsabilização civil por dano moral, material e existencial causado à vítima. Abaixo um exemplo acerca da aplicação do *quantum* indenizatório à vítima de assédio moral no ambiente de trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DANO MORAL. QUANTUM INDENIZATÓRIO. ASSÉDIO MORAL. EXIGÊNCIA NO CUMPRIMENTO DE METAS EXTRAVAGANTES DE PRODUTIVIDADE. ARBITRAMENTO DO VALOR DE R\$ 300.000,00 (TREZENTOS MIL REAIS) PELA INSTÂNCIA ORDINÁRIA. [...]. O empregado que não atinge as metas estabelecidas está malfadado a ser excluído e discriminado no seu ambiente de trabalho, pois a ele será imputada (também pelos próprios pares) a pesada responsabilidade pelo -fracasso- da equipe e, conseqüentemente, pelo insucesso da empresa na competitividade própria do mercado de trabalho. Torna-se vítima de campanhas motivacionais, que nada mais são do que a fórmula encontrada pelo empregador para humilhar e expor ao ridículo aqueles que não alcançam as metas estabelecidas, isso quando não é vítima de -castigos- físicos e alcunhas depreciativas. Cabe ao Judiciário repudiar atos patronais desse jaez e impedir lesão a direitos fundamentais dos trabalhadores. Cada indivíduo é único, deve ser respeitado em sua singularidade, e não instrumentalizado. A capacidade de gerir fortes tensões emocionais em um ambiente de trabalho é personalíssima. Necessário que se garanta ao trabalhador o direito de não se submeter a permanente estresse ambiental causado pela cobrança excessiva de metas. O artigo 225, caput, da Constituição Federal assegura a todos um meio ambiente ecologicamente equilibrado, aí incluído o meio ambiente laboral. Por sua vez, o inciso V do mesmo dispositivo constitucional atribui ao Poder Público o dever de controlar a produção, comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente. Um meio ambiente de trabalho seguro e saudável é essencial à qualidade de vida do trabalhador, o que não se atinge com constrangimentos

desmesurados e humilhações de ordem moral. O poder diretivo não é absoluto, encontra limites no princípio protetivo da dignidade da pessoa humana, assim como o direito de propriedade deve ser exercido respeitando os limites de sua função social. Não se pode negligenciar direitos e garantias asseguradas na Constituição Federal de 1988. O sentimento de inutilidade e fracasso causado pela pressão psicológica extrema no exercício da atividade laboral não gera apenas desconforto; representa prejuízo moral incompatível com os fundamentos do Estado Democrático de Direito. Ameaças de desemprego e cobranças excessivas por meio de repetidas condutas assediadoras não mais podem ser toleradas como forma de compelir o empregado a atingir resultados lucrativos para a empresa. Os abalos psíquicos que surgem em decorrência de pressão desmesurada do empregador (abuso do poder diretivo) são de difícil reversão ou até mesmo irrecuperáveis, mesmo com tratamento psiquiátrico adequado, podendo culminar, até mesmo, em incapacidade laboral. A síndrome de *burnout* e a depressão são citadas na literatura médica como as doenças ocupacionais mais frequentes desencadeadas pela tensão e estresse no ambiente de trabalho. A primeira, identificada como - estresse crônico associado ao trabalho-, é comumente desencadeada por gestão inadequada do estresse laborativo, caso dos autos. Na valoração do potencial lesivo do ato causador do dano moral, o Regional levou em consideração a política intimidadora do reclamado no cumprimento de metas e as investidas desarrazoadas dos superiores hierárquicos. Considerou-se, ainda, a gravidade do dano, a situação do lesante e a satisfação do ofendido. O arbitramento da indenização por dano moral deve, sobretudo, constituir uma pena, uma sanção ao ofensor como forma de obstar a reiteração de conduta (finalidade reparadora e pedagógica). Pelos fundamentos expostos, considera-se adequado o quantum estabelecido no Colegiado de origem ao fixar o valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais). Agravo de instrumento desprovido. (AIRR- 2060-20.2011.5.11.0004, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 23/04/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/05/2014).

6. PRÁTICAS PREVENTIVAS E REPRESSIVAS AO ASSÉDIO MORAL

As medidas preventivas à prática do assédio moral devem partir do empregador. Deve-se primar pela responsabilidade patronal de garantir um ambiente de trabalho saudável, em que não haja tolerância a atos de violência, discriminação ou pressão acima do normal em nenhum círculo funcional da empresa. Barreto (2010, p. 23) afirma que:

Ao pensarmos em ações preventivas, é necessário um amplo diagnóstico psicossocial do clima organizacional, do meio ambiente de trabalho. As medidas preventivas podem ser primária, secundária e terciária. A intervenção preferencial deveria ser ainda na fase de conflitos (prevenção primária), pois um conflito que se prolonga no tempo cria circunstâncias favoráveis ao aparecimento de práticas autoritárias e de assédio moral. Na prevenção primária, deve-se fazer um plano a “curto-médio-longo” prazo, enfocando desde as relações laborais, a informação, até a questão da organização do trabalho. Se nada é feito, teremos um ambiente propício para o assédio, sendo necessário o afastamento do adoecido, medidas administrativas mais comprometidas com o coletivo, a formação de

grupo de apoio aos assediados. Se nada foi feito, entra-se na fase de prevenção terciária, em que o trabalhador assediado está afastado. O clima organizacional é de medo. Aqui, além das medidas anteriores, é necessário ser mais objetivo na política de erradicação da violência no local de trabalho, a começar pela revisão das políticas de pessoas, como se dá a administração e a divisão de tarefas, como está a organização do trabalho. Há também que se criar a cultura de ciclo de gestão organizacional, elaborar protocolos de ação dentro da empresa com a presença dos trabalhadores, gerar um novo estilo de gestão, enfim, uma série de ações que já foram pensadas tanto na OIT, como na Agência Europeia e que poderiam ser adequadas à realidade brasileira. O primeiro passo para pensar uma ação de prevenção primária é estabelecer e adotar estratégias de intervenção precoce, visando criar um clima de reconhecimento e respeito ao outro, com a implementação de ações saudáveis associadas à campanha de conscientização da alta hierarquia ao chão da fábrica. Infelizmente, parece que, para os empregadores, a única parte sensível é realmente a imagem arranhada e o bolso. Neste sentido, aplicação de multas torna-se uma questão pedagógica, mas não como têm assumido muitas empresas, ao fazerem um seguro contra assédio moral. Não se pode considerar isso como medida preventiva!! No ambiente de trabalho, é fundamental realizar acompanhamento e avaliação contínua, verificar com o conjunto dos trabalhadores como estão evoluindo as ações preventivas, se estão se repetindo ou surgindo novos focos; deve-se emitir relatório e diagnóstico dos riscos psicossociais a cada seis meses e registrar todos os incidentes que ocorram, enfim, criar um ciclo de gestão dos riscos psicossociais para identificar as práticas de assédio moral.

Hoje, mesmo com maior divulgação do assunto “assédio moral” na mídia, as ações preventivas das empresas e do Estado têm sido irrisórias e não têm alcançado a finalidade de minimizar ou mesmo erradicar sua ocorrência. Diante da impunidade, os agressores acabam continuando a cometer esses atos antiéticos e disseminam tal prática no ambiente de trabalho.

Políticas repressivas têm se apresentado por forma judicial, originadas dos processos judiciais de responsabilidade civil objetiva das empresas, mas não de regimentos internos ou de leis que punam os praticantes do assédio laboral, o que diminuiria em muito sua prática, tal como fez o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), por meio da Lei 11.948, art. 4º, no qual é vedada a concessão de empréstimos ou financiamentos a empresas da iniciativa privada aos dirigentes que tenham sido condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo, ou crime contra o meio ambiente.

Outra forma de prevenção, no âmbito das empresas, seria a capacitação dos trabalhadores por meio de palestra de conscientização e criação de códigos de ética e de boas condutas. Ademais, é de fundamental importância, principalmente para identificação dos efeitos deletérios do assédio, a atuação compromissada dos médicos do trabalho e demais integrantes do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho

(SESMT), bem como com o auxílio da Comissão Interna de Prevenção a Acidentes (CIPA), regulada pela NR-05, e pelas instituições representativas dos trabalhadores, notadamente os sindicatos representativos da categoria e das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (MORAIS, 2015, p. 3).

No âmbito externo às empresas, os Auditores Fiscais do Trabalho atuam na prevenção, por meio da fiscalização das empresas; dos sindicatos representativos da classe; das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE), que têm o dever (art. 156 da CLT) de fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, para impor as penalidades competentes, evitando que estas se repitam (MORAIS, 2015, p. 3).

Compete também ao Ministério Público do Trabalho (MPT), instituição permanente, essencial à justiça, à defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127, CR/88), devendo atuar no combate ao fenômeno do assédio moral de forma não limitada ao caso particular de um determinado empregado, mas na defesa de direitos individuais homogêneos, coletivos em sentido estrito e difusos, por meio de Termo de Ajuste de Conduta (TAC) ou de ação civil pública impetrada pelo MPT, ramo do Ministério Público da União com atribuições para atuação em questões relacionadas ao meio ambiente de trabalho (MORAIS, 2015, p. 3).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Identificou-se o assédio moral como agente desencadeador de psicopatologias graves, as quais deturpam completamente o meio ambiente do trabalho, interferindo na qualidade de vida do trabalhador e na dignidade humana. Essa interferência tem se configurado como um problema atual grave, tanto na esfera pessoal do trabalhador, quanto social ao Estado e econômico ao empregador.

Por se tratar de tema comum ao Direito do Trabalho e Direito Ambiental, consistindo em tema específico do Direito Ambiental do Trabalho, área do saber relativamente nova, cujos princípios e questões estão em construção, procurou-se colaborar com a produção acadêmica, para a consolidação da literatura sobre o tema.

Falta de coibição, por não haver normas internas nas empresas que reprimam sua prática e tampouco leis que o conceituem e prevejam a repressão penal e pecuniária (responsabilidade civil, penal e administrativa) em caso de sua incidência. Atrelados a tais fatores, nota-se que o assédio moral vem se disseminando no ambiente organizacional e

tornando-se corriqueiro em razão da prevalência dos interesses econômicos frente à valorização do trabalho humano, da cultura da competitividade e da punição psicológica àqueles que não cumprem as metas de produção.

Por isso, deve ser cada vez mais discutido e alvo de estudos que possibilitem a disseminação do tema ao público em geral, como forma de alarme aos entes públicos e privados, com o intuito de tirá-los da inércia, convencendo-os da necessidade de legislação pertinente ao tema, não apenas no campo da prevenção, mas também de repressão àqueles que continuarem a praticá-lo no meio ambiente laboral.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida. **Assédio Moral: trabalho, doenças e morte**. In: SEMINÁRIO COMPREENDENDO O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO, 2010, São Paulo. Seminário compreendendo o assédio moral no meio ambiente do trabalho. São Paulo: Fundacentro, 2013.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio Moral no Trabalho: A Sistematização dos Estudos Sobre um Campo em Construção**. 2007. 230 f. Dissertação (Mestrado) - Administração de Empresas, EAESP-Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2007.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR nº 2060-20.2011.5.11.0004. Relator José Roberto Freire Pimenta. 23 de abril de 2014. In: **Diário de Justiça**. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/jurisSearchInSession.do?action=search&index=1&basename=acordao>>. Acesso em 10 mar. 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

DARCHANCHY, Mara Vidigal. **Assédio moral no meio ambiente do trabalho**. Disponível em: < <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23319-23321-1-PB.pdf>>. Acesso em 10 mar. 2018.

JACQUES, Maria da Graça. **O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia**. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400015>. Acesso em 09 fev. 2018.

MELO, Sandro Nahmias; ALBUQUERQUE, Iza Amélia de Castro. **O direito ambiental do trabalho e os instrumentos de prevenção de riscos ambientais previstos em normas previdenciárias** in *Direito Ambiental V*. HAONAT, Angela Issa; REZENDE; Elcio Nacur; SALENTE; Edson Ricardo. CONPEDI/UFPB; Florianópolis: CONPEDI, 2014, p. 265-284. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=e6782087caa96793>>. Acesso em 21 jan. 2018.

_____. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

_____; CASTILHO, Rodrigo Barbosa de. **O estudo prévio do impacto ambiental e o meio ambiente do trabalho**. Curitiba. Editora Decisório Trabalhista, Decisório Trabalhista: repositório de jurisprudência, STF, STJ, TST, TRT's, v. 198, p. 5-20, 2011.

_____; CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lustosa de. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Portaria Federal nº 1.339/GM MS**, de 18 de novembro de 1999. Disponível em: <http://ftp.medicina.ufmg.br/osat/legislacao/Portaria_1339_12092014.pdf>. Acesso em 21 jan. 2018.

_____. **Doenças relacionadas ao trabalho: Manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Disponível em: <<https://www2.icb.ufmg.br/cipa/artigos/TRANSTORNOS%20MENTAIS.htm>>. Acesso em 21 jan. 2018.

MORAIS, Marcus Ribeiro de. **Efeitos precarizantes do assédio moral no ambiente de trabalho**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVIII, n. 134. 2015. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15868&relista_caderno=25>. Acesso em 21 jan. 2018.

MTE. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasil: MTE, 2009.

MTE. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Anuário de estatística da previdência social (AEPS 2014)**. Disponível em: <www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/AEPS-2014.pdf>. Acesso em 21 jan. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador**. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SANTOS, Ludmilla; JÚNIOR, Edward Goulart; CÂNEO, Luiz Carlos; LUNARDELLI, Maria Cristina Frollini; CARVALHO, Pérola Lozano Teixeira de. **Psicologia e Profissão: neurose profissional e a atuação da psicologia frente à questão**. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000200003>. Acesso em 20 mar. 2018.

SELIGMAN-SILVA, Edith. O assédio moral no trabalho. In: **Seminário compreendendo o assédio moral no meio ambiente do trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2013.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional**. 2 ed. São Paulo: Malheiros, 1995.

SILVA, Ana Emília Andrade Albuquerque da; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Suicídio: a devastadora consequência do assédio moral organizacional. In: **Revista do Ministério Público do Trabalho na Bahia/Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região**. Bahia – Salvador, nº 5, 2015.

Data de submissão: 10 de julho de 2018.
Data de aprovação: 18 de setembro de 2018.

NOVA HILEIA: REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO AMBIENTAL DA AMAZÔNIA COMISSÃO EDITORIAL	
Editor Chefe	Prof. Dr. Sandro Nahmias de Melo
Editor Adjunto	Prof. Me. Denison Melo de Aguiar
Editores Assistentes	Profª. Ma. Carla Cristina Torquato Profª. Ma. Adriana Almeida Lima Profª. Ma. Dayla Barbosa Pinto Prof. Me. Luiz Cláudio Pires Costa Profª. Esp. Monique de Souza Arruda
Revisão	Profª. Esp. Monique de Souza Arruda
Revisão Final	Prof. Me. Denison Melo de Aguiar