XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ZULMAR ANTONIO FACHIN

JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO

JERÔNIMO SIQUEIRA TYBUSCH

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jerônimo Siqueira Tybusch; José Claudio Monteiro de Brito Filho; Zulmar Antonio Fachin.

– Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-650-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXIX Congresso Nacional do CONPEDI Balneário Camboriu - SC (3: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXIX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BALNEÁRIO CAMBORIU - SC

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO 1

APRESENTAÇÃO

Discutir Direito do Trabalho e Meio ambiente do Trabalho em um mundo em transformação é sempre algo instigante.

Com a economia, no mundo e no Brasil, sempre em processo de mudança, não somente pelas exigências crescentes de competitividade, mas, também, pelas mudanças tecnológicas que ocorrem em ritmo acelerado, as relações entre os que se utilizam de sua força de trabalho como forma de garantir sua subsistência e os que se servem do labor em seus processos produtivos são cada vez mais dinâmicas, especialmente porque, no mundo contemporâneo, diversas exigências têm sido agregadas, podendo ser citadas, dentre elas, a necessidade de o trabalho ser prestado em um ambiente equilibrado e saudável, assim como com respeito ao fato de que uma relação harmônica é não só uma exigência moral e legal, mas, também, a garantia de maior produtividade.

Em sintonia com esse cenário complexo, o GT de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho 1 foi palco de apresentações que trataram da temática de forma variada.

Foram, ao todo, nove textos apresentados, por dez autores, a saber, na seguinte ordem: 1) O ACESSO À EDUCAÇÃO DIGITAL PARA A EFETIVAÇÃO DO TRABALHO DECENTE NA SOCIEDADE 4.0, apresentado por José Claudio Monteiro de Brito Filho e por Juliana Marques dos Santos Costa; 2) A AMPLITUDE DA REFORMA TRABALHISTA: A TENTATIVA DE IMPLEMENTAÇÃO DE UM NOVO PARADIGMA JUSLABORAL, de Francisco Meton Marques De Lima e Zoraíma Meneses Brandão, e apresentado pela última; 3) COMPLIANCE TRABALHISTA E RESPONSABILIDADE SOCIAL E EMPRESARIAL: UMA REFLEXÃO A RESPEITO DA NECESSÁRIA SUPERAÇÃO DA RAZÃO INSTRUMENTAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS, de Natalia Branco Lopes Krawczun, Clodomiro José Bannwart Júnior e Lourival José de Oliveira, e apresentado pela primeira; 4) CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E TRABALHO EM PLATAFORMA EM TEMPOS DE NEOLIBERALISMO, de Fernando Guizzardi Vaz e

Jessica Rabelo Barbosa, e apresentado pelo primeiro; 5) DEPRESSÃO, SAÚDE MENTAL E TRABALHO: A INFLUÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO NO QUADRO DE DEPRESSÃO E A SUA CARACTERIZAÇÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL, de Jessica Hind Ribeiro Costa e Júlia Sousa Silva, e apresentado pela última; 6) DESENVOLVIMENTOS RECENTES NA PROTECÇÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA, apresentado por Pedro Oliveira; 7) O DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO COMO INSTRUMENTO PARA PROMOÇÃO DA IGUALDADE E ENFRENTAMENTO À DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MUNDO DO TRABALHO, de Celene Torres Guarino e Gine Alberta Ramos Andrade Kinjyo, e apresentado pela última; 8) RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NOS SERVIÇOS DE APLICATIVO: ANÁLISE CRÍTICA DAS AÇÕES DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO MEDIANTE A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA, apresentado por Priscilla Dias de Souza; e, 9) SAÚDE DO TRABALHADOR E ACESSO À JUSTIÇA: REFLEXÕES A PARTIR DA UTILIZAÇÃO DO AMIANTO, de Leonardo Kaufman, Gabrielle Kolling e Gernardes Silva Andrade, e apresentado pelo último.

São textos atuais, elaborado por pesquisadores de todos os cantos do país, e representando, em seu todo, um conjunto que vale a pena conhecer, o que nos leva a fortemente recomendar a sua leitura.

José Claudio Monteiro de Brito Filho

Jerônimo Siqueira Tybusch

Zulmar Antonio Fachin

DEPRESSÃO, SAÚDE MENTAL E TRABALHO: A INFLUÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO NO QUADRO DE DEPRESSÃO E A SUA CARACTERIZAÇÃO COMO DOENÇA OCUPACIONAL

DEPRESSION, MENTAL HEALTH AND WORK: THE INFLUENCE OF THE WORK RELATIONSHIP IN THE FRAMEWORK OF DEPRESSION AND THE POSSIBILITY OF CHARACTERIZATION AS AN OCCUPATIONAL DISEASE

Jessica Hind Ribeiro Costa [1]
Júlia Sousa Silva [2]

Resumo

O presente trabalho teve como objetivo verificar se, e como, a relação de trabalho pode desenvolver ou agravar quadros de depressão, levando a ser considerada doença do trabalho. A metodologia utilizada foi a abordagem quanti-qualitativa, valendo-se da análise tanto de conceitos e teses quanto de índices e gráficos; o método foi o hipotético-dedutivo e o procedimento aplicado constituiu em revisão de literatura e análise jurisprudencial. O estudo leva em conta os episódios depressivos que aparecem no decorrer da relação de trabalho, e não pré-existentes. Os resultados apontaram para a existência de nexo causal entre a relação de trabalho e a depressão nos trabalhadores nas hipóteses em que há situação de ambiente de trabalho não sadio, com incidência de fatores estressores, e, especialmente, em caso de assédio moral no trabalho, configurando desrespeito à dignidade e integridade do trabalhador. Além disso, fica demonstrada que a intensa exploração do trabalhador, historicamente modificado a partir da revolução industrial, é fenômeno impactou diretamente numa piora de qualidade do meio ambiente de trabalho e das condições do trabalhador aumentando o número de episódios de transtornos psíquicos decorrentes das relações laborais. Pelo que defende-se a inclusão da depressão no rol de doenças do trabalho para que trabalhador afastado nessas condições possa gozar de todos os benefícios previdenciários decorrentes.

Palavras-chave: Depressão, Saúde mental, Trabalho. doença do trabalho, Direito do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The present study aimed to verify if, and how, the work relationship can develop or worsen depression, leading to it being considered an occupational disease. The methodology used was the quantitative-qualitative approach, using the analysis of concepts and theses as well as indices and graphs; the method was hypothetical-deductive and the procedure applied consisted of literature review and jurisprudential analysis. The study takes into account

[1] Doutora e mestra em Direito das Relações Sociais e Novos Direitos pela UFBA. Pós-doutorado em Novos Direitos pelo MICHR. Especialista em Direito Civil e Direito Empresarial. Advogada. Professora.

[2] Mestranda em Direito, pelo PPGD/UCSAL, com pesquisa financiada pela FAPESB. Especializanda em Direito Médico, da Saúde e da Bioética, pela Faculdade Baiana de Direito. Pesquisadora membro do CEBIDJUSBIOMED. Advogada.

depressive episodes that appear in the course of the work relationship, and not pre-existing ones. The results pointed to the existence of a causal link between the work relationship and depression in workers in cases where there is a situation of unhealthy work environment, with incidence of stressors, and especially in the case of moral harassment at work, configuring disrespect to the dignity and integrity of the worker. In addition, it is demonstrated that the intense exploitation of the worker, historically modified from the industrial revolution, is a phenomenon that directly impacted on a worsening of the quality of the work environment and of the worker's conditions, increasing the number of episodes of psychic disorders resulting from labor relations. . Therefore, the inclusion of depression in the list of occupational diseases is defended so that workers on leave in these conditions can enjoy all the resulting social security benefits.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Depression, Mental healthness, Work, Work disease, Work’s law

1. INTRODUÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou por meio de nota que a depressão se tornou uma das maiores causas de afastamento do trabalho no mundo. Apenas em 2016, ano em que foi publicada a declaração, 75,3 mil trabalhadores foram afastados por causa de depressão no território brasileiro.

A enorme quantidade de diagnósticos de depressão e o elevado índice de suicídio faz com que essa doença seja considerada o "mal do século" pela OMS (Organização Pan-Americana de Saúde — OPAS, 2016); dessa forma importante o estudo das possíveis causas e gatilhos que fazem essa doença se desencadear de forma tão crescente na sociedade.

O cenário pandêmico, decorrente da disseminação da Covid-19, trouxe impactos significativos nessa realidade. O relatório COVID-19 Health care workers Study (HEROES), divulgado pela OPS (2022), mostra que entre 5% e 15% dos trabalhadores disseram que pensaram em cometer suicídio, e uma porcentagem ainda maior (cerca de 20%) relatou sofrer de episódios depressivos.

Esta pesquisa tem como objetivo geral verificar se a relação de trabalho pode desenvolver ou agravar quadros de depressão, levando a ser considerada doença do trabalho. E como objetivos específicos, visa analisar o possível nexo de causalidade entre a depressão e a atividade laboral e, ainda, verificar se o estresse e a pressão para cumprimento de metas pode ser nocivo ao trabalhador, constituindo assédio moral, de modo a desencadear o desenvolvimento de quadro depressivo.

Destaque-se que somente nos primeiros nove meses de 2018, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) concedeu 8.015 licenças por transtornos mentais e comportamentais adquiridos no trabalho, entre eles a depressão, o que representa um aumento de 12% em comparação ao mesmo período de 2017. Estes dados demonstram que a incidência da depressão no ambiente de trabalho é crescente e confirmam o possível nexo causal entre o binômio depressão — relação de trabalho, já que os números tratam de licenças que foram concedidas por transtornos adquiridos no trabalho, e não pré-existentes.

Assim, atentando-se ao impacto desses índices no mercado de trabalho e, consequentemente, na economia; bem como levando em consideração o fato de ser uma questão

de saúde pública, torna-se imprescindível a investigação sobre a forma que a relação de trabalho pode contribuir para o desenvolvimento ou agravamento de quadros de depressão, podendo vir a ser considerada doença do trabalho. Isto porque identificar a causa do problema é um dos caminhos mais certeiros para chegar à solução ou ao menos à mitigação desse.

Para este estudo foi utilizada a abordagem quanti-qualitativa, valendo-se da análise tanto de conceitos e teses quanto de índices e gráficos; o método foi o hipotético-dedutivo e o procedimento aplicado constituiu em revisão de literatura e análise jurisprudencial.

O texto se divide em três seções: a primeira, contextualiza as relações de trabalho ao longo do tempo, dando ênfase às mudanças sofridas com o advento das Revoluções Industriais e o surgimento das doenças relacionadas ao trabalho, mais especificamente os transtornos mentais e de comportamento.

A segunda seção diz respeito ao crescimento do diálogo sobre saúde mental e a sua importância no ambiente laboral, tendo em vista o crescente número de afastamentos do trabalho por patologias relacionadas à mente. Finalmente, a terceira e última seção, trata especialmente da depressão no contexto laboral, a necessidade de tipificação da doença como doença relacionada ao trabalho, para que o trabalhador possa gozar de todos os direitos daí advindos.

2. BREVE ANÁLISE QUANTO À CONSTRUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO TEMPO E AS DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO

A partir da Primeira Revolução Industrial, as relações de trabalho sofreram profundas transformações. Os trabalhadores, que antes eram, em sua maioria, artesãos, agricultores, alfaiates e que trabalhavam basicamente para a subsistência, passaram a ser operários nas indústrias que então se formavam; sob um novo regime de trabalho, se propuseram por muito tempo a jornadas exaustivas, salários insuficientes e condições de trabalho precárias (DEJOURS, 1992).

No Brasil, com a industrialização tardia, essa reforma chegou um pouco depois mas, ainda assim, colocou os trabalhadores brasileiros em condições semelhantemente precárias. Afinal, o capitalismo que move a indústria desde a sua origem, tem como característica a venda da força de trabalho, que por ser mercadoria tem um valor, com o que Karl Marx chama, em sua

teoria valor-trabalho, de mais-valia, que, por sua vez, é o excedente de trabalho no modo de produção capitalista (CALLINICOS, 2004).

Segundo essa teoria, as mercadorias são trocadas em proporção ao tempo de trabalho necessário para a sua produção, assim, de acordo com Marx (1985), a mais-valia seria a diferença entre o valor do trabalho no mercado, ou valor de troca, e o valor recebido pelo trabalhador como salário, que são desiguais. É, portanto, o que constitui a base da exploração do sistema capitalista sobre o trabalhador, isso porque é a mais-valia criada pelos trabalhadores a fonte de lucros sobre o qual o capitalismo se apoia (CALLINICOS, 2004).

Nesse contexto de precarização, surge na Europa o movimento operário, buscando melhores condições de trabalho. Se por um lado havia a brutal exploração das forças de trabalho, por outro os conflitos se acentuavam, fazendo com o que a luta por direitos fosse uma realidade cada vez mais pungente. Assim surgiu a necessidade de um direito que tratasse especificamente dessas relações: o direito do trabalho, que surge acentuando a condição humana do trabalhador como tema central de seus fundamentos,na contramão do liberalismo (BIAVASCHI, 2016).

Já no Brasil, esse momento veio a ocorrer na década de 1930, que ficou conhecida como Era Vargas, e foi marcada pela aquisição de direitos por partes dos trabalhadores, com ênfase na produção normativa trabalhista, com momentos de relevância na Lei dos Dois Terços, no voto universal, nos direitos das mulheres e dos menores, na limitação da jornada, na extensão da estabilidade aos trabalhadores da indústria e do comércio. Até que ocorreu a criação das Juntas de Conciliação e Julgamento, e, finalmente, a elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a instituição da Justiça Especializada, ou seja, a Justiça do Trabalho; já no final da década de 1980, a Constituição Federal de 1988, vigente até hoje, elevou os direitos dos trabalhadores ao patamar atual, com condição de direitos sociais fundamentais (BIAVASCHI, 2016).

Superado o momento de aquisição de direitos pelos trabalhadores, garantidos agora tanto pela CLT quando pela Constituição Federal, o processo de industrialização,

modernização e tecnologia não param por aí. Pelo contrário, continuam a avançar cada vez mais, fazendo com que o trabalhador tenha que se reinventar para competir tanto com as máquinas, cada vez mais completas, quanto com os outros trabalhadores, por um trabalho que parece ser cada vez menos pessoal.

Biavaschi, ao interpretar Dejours, em sua obra "A loucura do trabalho" (1992), entende que como resultado dessas transformações, houve um reconhecimento da influência que o trabalho pode exercer nos trabalhadores, provocando efeitos tanto positivos quanto negativos no estado mental deles, sendo capaz de promover tanto a saúde quanto o desenvolvimento de patologias.

Isto porque, segundo Dejours, a promoção da saúde diz respeito à higienização, e aos processos de cuidado relativos ao ambiente de trabalho, tanto ao ambiente físico, quanto químico e biológico, às condições higiênicas, e as características antropométricas do posto de trabalho. No entanto, por outro lado, a organização do trabalho, que atinge a divisão, o conteúdo do trabalho, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder e as questões de reponsabilidade podem afetar a saúde mental do trabalhador, dando origem ao sofrimento psíquico e, posteriormente, ao desenvolvimentode patologias nesta área.

Neste sentido, escreve Sergio Pinto Martins (2012, p. 33):

> Diante da globalização, da automação, da competitividade dos produtos para poderem ser vendidos no mercado, o empregado está sujeito a produzir mais, com mais qualidade, a ser cobrado por metas, resultados, etc. Em razão da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem as doenças do trabalho e também o assédio moral.

Por assédio moral, entende-se a conduta abusiva que se manifesta por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica do trabalhador, colocar em perigo o emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2014)

Já as doenças do trabalho, foram primeiramente apresentadas no Anexo II do Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, do Regulamento da Previdência Social, em um capítulo referente a "transtornos mentais e do comportamento relacionados aos trabalho", mas reaparecem em 2001, com a divulgação do Manual de Doenças Relacionadas ao

Trabalho, pelo Ministério do Trabalho do Brasil, na gestão de José Serra. No capítulo 10 deste manual, foram elencados os Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados ao Trabalho, em que versa especificamente, entre outros males, sobre episódios depressivos (F32).

A publicação do manual, segundo o próprio Ministério da Saúde, visa relacionar as doenças elencadas e as ocupações, com a finalidade de promover a qualidade, a capacidade resolutiva e a integralidade das ações e dos serviços dirigidos à população brasileira. Saliente-se que esta foi uma das inúmeras iniciativas para a consolidação do Sistema Único de Saúde — SUS, e que ampliou e atualizou o conceito de patologia relacionada ao trabalho, constituindo-se em valioso instrumento para promover, proteger e recuperar a saúde do trabalhador. Desta forma, as informações contidas no manual são úteis para o direcionamento de ações sindicais em saúde, e também nas questões atinentes à saúde e à segurança do trabalho, orientando tanto empregados comoempregadores.

A lista de transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho está de acordo à Portaria 1.339/1999 do Ministério da Saúde, e engloba os seguintes transtornos:

- Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8)
- *Delirium*, não-sobreposto à demência, como descrita (F05.0)
- Transtorno cognitivo leve (F06.7)
- Transtorno orgânico de personalidade (F07.0)
- Transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado (F09.-)
- Alcoolismo crônico (relacionado ao trabalho) (F10.2)
- Episódios depressivos (F32.-)
- Estado de estresse pós-traumático (F43.1)
- Neurastenia (inclui síndrome de fadiga) (F48.0)
- Outros transtornos neuróticos especificados (inclui neurose profissional) (F48.8)
- Transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não-orgânicos (F51.2)
- Sensação de estar acabado (síndrome de *burn-out* g, síndrome do esgotamento profissional) (Z73.0)

Consta ainda no manual que as doenças mentais supracitadas podem ter natureza química e também natureza intrinsecamente ligada às formas de organização e gestão do trabalho ou mesmo a ausência de trabalho, e muitas vezes ocorrem pela cumulação desses fatores. Isso quer dizer que essas doenças, quando relacionadas ao trabalho

segundo o Ministério da Saúde, poderiam incluir também os episódios depressivos, o que se entende como um fenômeno multidimensional, podendo ter fatores biopsicossociais (TEIXEIRA, 2007), sofrendo influência direta da relação de trabalho, mais especificamente nas circunstâncias desta relação.

3. NOTAS ELEMENTARES SOBRE SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DETRABALHO

Desde a implantação do modelo Taylorista, o trabalho ocupa um lugar de destaque na vida das pessoas, sendo fonte de garantia de subsistência e de posição social, neste sentido, a falta de trabalho ou mesmo a ameaça de perda do emprego geram sofrimento psíquico (DEJOURS, 1992). Essa concepção foi se moldando durante o tempo e acabou por impregnar na sociedade a noção de que o trabalho seria algo inerente ao ser humano,por isso indissociável.

Ocorre que, com o passar dos anos, o advento das revoluções industriais e a influência do sistema capitalista e do modelo Taylorista (em referência ao engenheiro norte-americano Frederick Taylor, nascido em 1856), as relações de trabalho foram tomando um rumo diferente. Se inicialmente tinham características orgânicas, onde cada ser humano tinha uma função primordial e se tornava, por sua vez, indispensável, na atualidade, as novas formas de gestão têm priorizado a intensificação do trabalho, avaliando individualmente o desempenho e focando em resultados e competitividade. (SILVA, OLIVEIRA & ZAMBRONI-DE-SOUZA, 2011).

Então, partindo da percepção de que o trabalhador não é mais tratado como peça chave e, desta forma, insubstituível, a rotatividade no mercado de trabalho toma grandes proporções, ocasionando demasiada competitividade entre os trabalhadores. Este cenário competitivo, em que o trabalhador tem medo de perder o emprego e entrar para a estatística de desempregados, contribui para que o assédio moral seja uma prática não somente reiterada, mas socialmente aceita. (MARTINS et. al., 2010)

Por assédio moral a autora Marie-France Hirigoyen (2014, p. 65) compreende como:

> Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

É justamente nessa conjuntura, tendo em vista um ambiente de trabalho cercado por metas, pressão, competitividade e medo constante de ser substituído, que apresentam-se os altos índices de afastamento laboral por depressão.

Segundo a OMS (OPAS, 2016) a depressão "é um transtorno mental caracterizado por tristeza persistente e pela perda de interesse em atividades que normalmente são prazerosas, acompanhadas da incapacidade de realizar atividades diárias, durante pelo menos duas semanas". Destaque-se que somente nos primeiros nove meses de 2018, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) concedeu 8.015 licenças por transtornos mentais e comportamentais adquiridos no trabalho, entre eles a depressão, o que representa um aumento de 12% em comparação ao mesmo período de 2017. Nessa senda, levando-se em consideração as formas de assédio moral costumeiramente sofridas no trabalho e os últimos dados que relacionam a incidência da depressão nas relações trabalhistas e que comprovam a ascensão no número de casos, torna-se necessário questionar um possível nexo de causalidade entre as relações laborais e a doença.

Nesse ínterim, é necessário aprofundar o questionamento sobre de que forma as relações de trabalho podem influenciar no diagnóstico de depressão nos trabalhadores, levando a ser considerada uma doença ocupacional. Há no Anexo II do Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999, do Regulamento da Previdência Social, um capítulo referente a "transtornos mentais e do comportamento relacionados aos trabalho", e este é o dispositivo que mais se aproxima de uma legislação que correlacione a depressão com as relações de trabalho, isto porque não há uma previsão legal que a considere doença ocupacional ou acidente de trabalho.

No entanto, de acordo com o §2º do artigo 20 da Lei 8.213/1991, se constatado nexo de causalidade entre a depressão e o trabalho, esta deve ser considerada como acidente do trabalho pela Previdência Social. Dessa forma, ao trabalhador pode ser concedido o auxílio-doença, o auxílio- acidente, a aposentadoria por invalidez acidentária, a pensão por morte aos seus dependentes e o benefício da estabilidade provisória, contato que seja reconhecida por perícia médica da própria Previdência.

De acordo com Sueli Teixeira (2007), juíza do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, há uma polêmica acerca do nexo de causalidade entre a depressão e o trabalho. Isto porque há incidência de entendimentos judiciais divergentes, segundo a autora isto se dá não somente pela falta de dispositivo legal específico, mas também por conta da carência de difusão do acervo científico na área da saúde mental no trabalho, que segundo ela tem origem na grande quantidade de teorias sobre o tema, visto que a depressão tem influência de diversos fatores ligados à natureza humana.

Algumas correntes entendem a depressão como uma doença de origem orgânica, outras, exclusivamente psicogênita, e há ainda as que percebem a depressão como um fenômeno biopsicossocial. É neste vácuo de certezas que a jurisprudência se apoia, ora reconhecendo que os fatores sociais podem influenciar no diagnóstico de depressão, e, desta forma, as relações de trabalho podem ser incluídas, ora julgando inverossímil estainfluência.

No entanto, de maneira mais abrangente, a depressão pode ser analisada por uma perspectiva biopsicossocial, isto quer dizer que tenha aspecto multidisciplinar. Uma pesquisa de análise de literatura publicada em 2014, por Fabio Biasotto Feitosa, constatou que a depressão, muitas vezes, está associada a problemas interpessoais, e que a redução dos sintomas depressivos pode se dar na medida em que alteram-se as condições do ambiente vivencial da pessoa, o que inclui diversos fatores, incluindo a diminuição do estresse e o aumento da autoconfiança e autoestima nas relações.

Isso mostra que a relação de trabalho pode influenciar diretamente na construção de quadro de depressão, uma vez que, como já citado, o ambiente de trabalho por diversas vezes é cercado por competitividade, insegurança e pressão, constituindo ambiente propício ao desencadeamento da doença.

Sartoreto e Kurcgant (2017), na mesma linha, evidenciaram que a satisfação do sujeito com relação ao ambiente laboral está atravessada por sentimentos, sendo o labor uma experiência que seve ser encarada a partir do viés emocional, subjetivo, dinâmico, sendo, pois, atividade ativa e complexa, determinada, portanto, pelos componentes, percepção e necessidades pessoais em níveis de importância variável e diferenciado para cada indivíduo.

Neste contexto, torna-se essencial o exame das repercussões jurídicas da depressão no ambiente de trabalho, por se tratar de questão relativa à saúde do trabalhador, que constitui

direito absolutamente indisponível, visto que constitucionalmente garantido e sustentado por normas jurídicas gerais e especiais (TEIXEIRA, 2017).

Considerando os altos índices de afastamento do trabalho por depressão, é essencial o enquadramento da doença como ocupacional, pois, se não reconhecido o nexo causal, o trabalhador padece de negação a direitos trabalhistas básicos, como o recolhimento do FGTS, e também de direito concedido para casos de doença ocupacional ou acidente de trabalho, como é o caso da estabilidade provisória de um ano após a alta previdenciária, que está prevista no art.118 da Lei 8.213/1991.

A estabilidade provisória mostra-se importante, pois protege o trabalhador do estigma social criado acerca das pessoas que sofrem ou já sofreram de depressão; o estigma, segundo Erving Goffman (2004, p. 4), é definido por "a situação do indivíduo que está inabilitado para aceitação social plena".

A OMS (2010) define saúde como "um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não meramente a ausência de doença". Neste sentido, segundo cartilha da Organização, traduzida no Brasil pelo Serviço Social da Indústria (SESI) e publicada em 2010, o ambiente de trabalho saudável se caracteriza da seguinte maneira:

> Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho tendo em conta as seguintes considerações estabelecidas sobre as bases das necessidades previamente determinadas:
> - Questões de segurança e saúde no ambiente físico de trabalho;
> - Questões de segurança, saúde e bem-estar no ambiente psicossocialde trabalho, incluindo a organização do trabalho e cultura da organização;
> - Recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho; e
> - Envolvimento da empresa na comunidade para melhorar a saúde dos trabalhadores, de suas famílias e outros membros da comunidade.

Nesta senda, enfatiza-se que para um ambiente de trabalho saudável há a necessidade de saúde e bem-estar psicossocial. A OMS (2010) salienta ainda que fatores que podem causar mal-estar mental e físico nos trabalhadores são conhecidos como "estressores", e esses são perigos psicossociais, e devem ser tratados do mesmo modo, ou seja, com o mesmo grau de importância, que os perigos do ambiente físico de

trabalho. Alguns desses “estressores” podem ser a organização de trabalho deficiente, como pressão para cumprimento de metas e prazos, falta de política relacionada à dignidade e o respeito a todos os trabalhadores, falta de apoio para um equilíbrio entre vida profissional e familiar e o medo da perda do emprego.

Finalmente, diversos são os aspectos que sustentam a necessidade de um estudo mais aprofundado acerca da influência da relação de trabalho no desenvolvimento ou agravamento da depressão, doença cada vez mais presente na sociedade, e que causa impacto relevante sobre o bem-estar social, a saúde pública e também sobre a economia, isto porque impacta tanto no mercado de trabalho e quanto nos cofres públicos, quando há o afastamento em massa pela Previdência Social. Assim, é indispensável estudar as causas que levam o trabalhador ao adoecimento por depressão, para que, uma vez constatada a origem do problema, possam ser mitigados os números e se encontre uma intercessão entre as necessidades econômicas do trabalho e o bem-estar social.

4. DEPRESSÃO *VERSUS* RELAÇÃO DE TRABALHO

Propõe-se para iniciar a presente seção a leitura do poema Horário de Trabalho, da escritora Cecília Meireles (1963), que retrata a angústia daquele que precisa cumprir com os deveres a si atribuídos pelo trabalho, colocando o sofrimento e a dor, sentimentos íntimos e pessoais, em detrimento da obrigação do labor.

> Depois da treze poderei sofrer: antes, não. / Tenho os papéis, tenho os telefonemas, tenho as obrigações, à hora-certa. / Depois irei almoçar vagamente para sobreviver, para aguentar o sofrimento. / Então, depois das treze, todos os deveres cumpridos, disporei o material da dor com a ordem necessária para prestar atenção a cada elemento: acomodarei no coração meus antigos punhais, distribuirei minhas cotas de lágrimas. / Terminado esse compromisso, voltarei ao trabalho habitual.

Segundo Hau-Byung Chul, em seu livro “A Sociedade do Cansaço” (2015), o século XXI é marcado como patologicamente neuronal. Isto porque, de acordo com o autor, os últimos séculos tiveram características patológicas bacteriológicas ou virais. Ocorre que atualmente são as doenças neuronais, como a depressão, que determinam a paisagem patológica deste século. De acordo com a sua teoria, há uma “mudança de paradigma da sociedade disciplinar para a

sociedade de desempenho", conforme há anecessidade de elevar a produtividade, a disciplina é substituída pelo desempenho, ou pelo que ele chama de "esquema positivo de poder", ele entende que a partir de certo nível de produtividade, há um bloqueio. Desta forma, Chul (2015, p.15.) afirma que "o que causa a depressão do esgotamento não é o imperativo de obedecer apenas a si mesmo,mas a pressão de desempenho".

Como já explicado anteriormente, desde a implementação do modelo Taylorista, há uma intensa exploração do trabalhador, caracterizada por, entre outros, pressão para cumprimento de prazos e metas no ambiente de trabalho. No âmbito da psicologia, este representou uma aproximação da psicologia com o mundo do trabalho, a partir de estudos sobre fadiga com o enfoque do aumento da produtividade. A este ramo foi dado o nome de psicologia industrial (JACQUES, 2007).

Posteriormente, foram identificados fatores psicológicos que poderiam propiciar maior rendimento no trabalho, o que deu início a estudos sobre motivações, satisfação no trabalho, métodos organizacionais, passando a ser denominada psicologia organizacional. Do resultado de pesquisas nessas áreas, houve a inclusão de enfermidades psicossomáticas, psicológicas e psíquicas no âmbito das doenças do trabalho (TEIXEIRA, 2017).

A partir daí, houve o reconhecimento de que diversos fatores no meio ambiente de trabalho podem afetar a saúde mental, tais como as relações interpessoais e coletivas da organização do trabalho, o ambiente físico e a forma com o que há o exercício do poder de comando no que se refere à manutenção do emprego (TEIXEIRA, 2017). Nessa perspectiva, encontra-se o assédio moral, que se dá como uma série de condutas contrárias à manutenção de um ambiente de trabalho sadio, que coloca em risco ou desrespeita a dignidade e a integridade do trabalhador.

Quanto ao tema, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), juntamente com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), publicaram em 2019 uma série de vídeos e cartilha, a fim de prevenir e conscientizar a população sobre o assédio moral no trabalho, tendo em vista o reconhecimento de que essa conduta pode levar ao adoecimento físico e psíquico do trabalhador. A campanha, denominada "Pare e Repare - Por um ambiente de trabalho mais positivo", traz como uma das consequências desta prática, a depressão, salientando que esta forma de violência gera danos que podem evoluir para "incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte".

A cartilha do TST classifica o assédio moral em dois tipos, são eles:

- Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe;
- Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

E o define em três modos, quais sejam:

- Assédio moral vertical: Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados.
- Assédio moral horizontal: Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível de hierarquia. É um comportamento instigado pelo clima de competição exagerado entre colegas de trabalho. O assediador promove liderança negativa perante os que fazem intimidação ao colega, conduta que se aproxima do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis.
- Assédio moral misto: Consiste na acumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, fazendo com que os demais acabem seguindo o mesmo comportamento.

Ainda sobre assédio moral, Chul (2015) argumenta que a desproporção pandêmica alcançada leva a uma preocupação por sobreviver, e não mais pelo bem viver. Nesse sentido há um retrocesso para o estado mais selvagem do ser humano, tendo em vista a sobrecarga de trabalho, que leva a uma outra técnica relacionada ao tempo e à atenção. Essa técnica temporal e de atenção "multitasking" (multitarefa), a necessidade de fazer muitas coisas ao mesmo tempo, com muitos estímulos, informações e impulsos, diz respeito a mesma técnica disseminada no mundo animal, para a sobrevivência. Assim, as evoluções sociais e de estrutura de atenção estariam a aproximar a sociedadehumana da vida selvagem.

Quanto à teoria de *animal laborans*, da filósofa alemã Hannah Arendt (1981) *apud* Hau-Byung Chul (2015) descreve:

> Segundo Arendt, a sociedade moderna, enquanto sociedade do trabalho, aniquila toda possibilidade de agir, degradando o homem a um animal laborans − um animal trabalhador. O agir ocasiona ativamente novos processos. O homem moderno, ao contrário, estaria passivamente exposto ao processo anônimo da vida. Também o

> pensamento degeneraria em cálculo como função cerebral. Todas as formas de vita activa, tanto o produzir quanto o agir, decaem ao patamar do trabalho. Assim, Arendt vê a Modernidade, que começou inicialmente com uma ativação heroica inaudita de todas as capacidades humanas, findar numa passividade mortal.

Logo, levando-se em conta que, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, a saúde é um direito social, por isso absolutamente indisponível, aos trabalhadores é constitucionalmente assegurado o direito à redução dos riscos do trabalho, de acordo com o art. 7º, inciso XXII. Por isto é necessário averiguar se o ambiente de trabalho é propício ao agravamento e/ou desencadeamento de quadro depressivo, por violências físicas ou psíquicas ao trabalhador. (TEIXEIRA, 2017)

Neste ínterim, revelam-se os dados de pesquisa realizada por Juliana de Almeida Prado (2018), em sua tese de doutorado intitulada "Depressão e absenteísmo-doença: um estudo dos fatores associados em amostra de trabalhadores de universidade pública do Estado de São Paulo", que concluiu que a validação de um instrumento objetivo para caracterização de funcionalidade de trabalhadores acometidos por depressão (no caso, o Transtorno Depressivo Maior) é de grande relevância na prática pericial no que diz respeito à concessão de benefícios junto ao INSS, tendo em vista que as avaliações psiquiátricas nesses casos são consideradas as mais difíceis.

Segundo a autora (PRADO, 2018), o processo de reestruturação produtiva do trabalho, junto com a precarização social repercutiu negativamente no trabalhador, com o consequente aumento das exigências mentais, com aspectos cognitivos, emocionais e psicossociais. Junto com essa reestruturação vieram os fatores de risco psicossociais no trabalho, que levam em consideração a intensificação do trabalho, competitividade, a flexibilidade e a capacitação permanente, trazendo à tona a necessidade de reconhecimento e prevenção das doenças mentais relativas ao trabalho, dentre elas, a depressão.

Nesse sentido, é preciso a continuidade do estudo quanto a influência do trabalho e de suas características atuais sobre a saúde mental do trabalhador, tendo em vista o visível desgaste nessa relação, desde o advento da revolução industrial até os dias de hoje. Isto porque a depressão, conforme constatado alhures, é uma doença que pode incapacitar o trabalhador não somente para o trabalho, mas para todas as relações da

vida, impactando também nos meios familiar e social, minguando a sua funcionalidade como um todo. Desta maneira, o trabalho não deve atuar como causa de sofrimento psíquico ou de esgotamento, e sim como mais uma das diversas funcionalidades da pessoa humana, mantendo, principalmente, sua condição de dignidade e suas características próprias.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou estudar a possível influência da relação de trabalho no diagnóstico de depressão, visualizando o nexo causal entre o trabalho e a doença que a fizesse ser considerada doença do trabalho. Isto porque a OMS estimou que em 2020 a depressão se tornaria a maior causa de afastamento do trabalho no mundo. Nesse sentido, com a análise da contextualização histórica, o impacto do modelo de taylorista de trabalho adotado no sistema capitalista desde a revolução industrial, com destaque para uma maior cobrança, inicialmente física, com jornadas exaustivas e condições de trabalho precárias, demonstraram o adoecimento do trabalhador, devido ao esgotamentofísico e mental.

Mais adiante, o estudo se prestou a analisar o impacto do trabalho diretamente na saúde mental dos trabalhadores. Levou-se em conta o meio ambiente de trabalho, constatando que a organização do trabalho, que engloba a divisão, o conteúdo do trabalho, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder e questões de responsabilidade podem afetar diretamente o trabalhador, gerando sofrimento psíquico que pode acarretar o desenvolvimento e também o agravamento depatologias mentais, como a depressão.

Percebeu-se que o assédio moral é uma das práticas mais violentas no contexto do meio ambiente do trabalho, por causar danos à personalidade, dignidade e integridade física e psíquica do trabalhador. Por isso, quando conduta reiterada, se mostra capaz de levar a quadros de depressão, entre outros transtornos mentais.

Observou-se, da revisão literária e da análise de dados oficiais, que a depressão aparece diversas vezes como transtorno principal entre os trabalhadores. Mais uma vez, a forma de organização de trabalho, a quantidade de metas impostas ao trabalhador, as

pressões, a competitividade e o medo constante de ser substituído, impactam diretamente no trabalhador, transformando o trabalho em um ambiente ríspido. A comprovação de que esta é uma realidade são as diversas campanhas criadas pelo Governo Brasileiro para conscientizar e prevenir a prática de assédio moral no trabalho, e as diretrizes para um ambiente de trabalho saudável, a fim de reduzir a ocorrência de adoecimento mental do trabalhador.

Entende-se que é necessária a inclusão da depressão no rol de doenças do trabalho, pois só assim o trabalhador afastado poderá gozar de todos os benefícios previdenciários decorrentes. Embora os números demonstrem a quantidade de afastamentos por episódios depressivos e depressão, a perícia médica nesses casos ainda é considerada a mais difícil, isto porque não há ordenamento jurídico que determinea relação entre a depressão e o trabalho.

Os resultados apontam para a necessidade de um estudo mais aprofundado acerca dos transtornos mentais no trabalho, com uma visão mais empática, tendo em vista o impacto que a depressão causa na vida do ser humano, afetando todas as suas relações, e não apenas a de trabalho. Nesse sentido, é urgente a análise da organização do trabalho no sistema atual, considerando que a saúde e o bem-estar social são direitos constitucionalmente garantidos.

REFERÊNCIAS

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. **Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores.** REVISTA DO MPF, 2013.

BIAVASCHI, M. B. **O processo de construção e desconstrução da tela de proteção social do trabalho: tempos de regresso.** São Paulo, 2016.

CALLINICOS, Alex. **Introdução ao Capital de Karl Marx.** Rev. Espaço Acadêmico – nº38. 2004.

CHUL, Han-Byung. **Sociedade do cansaço.** Editora Vozes, 2015.

DEJOURS, Cristophe. **A loucura do trabalho.** Oboré, 1992.

OMS; Serviço Social da Indústria. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo paraação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais.**Brasília, 2010.

OPAS, Brasil. **Depressão: o que você precisa saber.** Brasília, 2016. Acesso em 01 dejunho de 2022.Disponívelem:<https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5372:depre ssao-o-que voceprecisasaber&Itemid=822#:~:text=A%20depress%C3%A3o%20%C3%A9%20um%20transtorn o,durante%20pelo%20menos%20duas%20semanas>.

FEITOSA, Fabio Biasotto. A depressão pela perspectiva biopsicossocial e a função protetora das habilidades sociais, **Psicologia: Ciência e Profissão**, 2014.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. LTC, 1981.

G1, Globo. Saiba quais os direitos dos trabalhadores que enfrentam depressão e ansiedade. 2019. Acesso em 01 de junho de 2022.Disponível em:<https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2019/08/27/saiba-quais-os-direitos-dos-trabalhadores-que-enfrentam-depressao-e-ansiedade.ghtml>.

HIRIGOEN, Marie-France. **Assédio moral: violência perversa do cotidiano**. 2016, p. 65.

JAQUES, Maria da Graça. O nexo causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. Porto Alegre, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. Assédio moral no emprego. **São Paulo: Atlas**, 2012, p. 33.

MARX, Karl. O Capital: crítica da economia política. Livro I, 2 tomos. Tradução de Regis Barbosa e Flávio Kothe. **São Paulo: Nova Cultural**, 1985.

MEIRELES, Cecília**. Horário de Trabalho**. 1963.

OPAS. Estudo alerta para altos níveis de depressão e pensamentos suicidas em trabalhadores de saúde na América Latina durante a pandemia. Disponível em: paho.org/pt/noticias/13-1-2022-estudo-alerta-para-altos-niveis-depressao-e- pensamentos-suicidas-em. Acesso em: 20 de setembro de 2022.

PRADO, Juliana de Almeida. Depressão e absenteísmo-doença: estudo dos fatores associados em amostra de trabalhadores de uma universidade pública do Estudo de São Paulo. **Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo.** 2018.

SARTORETO, I. S; KURCGANT, P. Satisfação e Insatisfação no trabalho do Enfermeiro. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde.** Volume 21, Número 2 Páginas 181-188 2017 ISSN 1415-2177.

SILVA, Edil Ferreira da; OLIVEIRA, Keila Kaionara Medeiros de e ZAMBRONI-DE-SOUZA, Paulo César. Saúde mental do trabalhador: o assédio moral praticado contra trabalhadores com LER/DORT. **Rev. bras. saúde ocup**. [online]. 2011, vol.36, n.123

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg**, v.76, n.76, p.27-44, Belo Horizonte, 2007.

TST, Secretaria de comunicação social. Cartilha de prevenção ao assédio moral: Pare e repare – por um ambiente de trabalho mais positivo. 2019