Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.06,2024

ISSN 2178-6925

A FACE OCULTA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO E SUA RESPONSABILIDADE PENAL

THE HIDDEN FACE OF MORAL HARASSMENT AT WORK AND ITS CRIMINAL LIABILITY

Maria Aparecida de Oliveira Cisquini

Graduanda em Direito, Faculdade de Ensino Superior de Linhares, Brasil

E-mail: cidacisquini@gmail.com

Alexandre Jacob

Mestre, Faculdade de Ensino Superior de Linhares, Brasil

E-mail: alexandre.jacob10@gmail.com

Resumo:

O artigo explora as complexidades do assédio moral no ambiente de trabalho, destacando sua relevância tanto no campo do Direito do Trabalho quanto do Direito Penal. O estudo ressalta a importância da compreensão desse fenômeno para estudantes e profissionais da área jurídica, dada sua transversalidade entre diferentes campos legais. Ele investiga a falta de reconhecimento da gravidade do assédio moral pela sociedade e a ausência de responsabilização penal dos agressores como obstáculos significativos na criação de um ambiente de trabalho saudável e ético. O artigo propõe uma análise aprofundada do problema, com o objetivo de fornecer subsídios para uma compreensão mais ampla e estratégias eficazes de enfrentamento.

Palavras-chave: Direito penal. Direito do trabalho. Assédio moral. Cultura organizacional. Responsabilidade penal.

Abstract:

The article explores the complexities of moral harassment in the workplace, highlighting its relevance in both the fields of Labor Law and Criminal Law. The study highlights the importance of understanding this phenomenon for students and professionals in the legal field, given its transversality between different legal fields. It investigates society's lack of recognition of the seriousness of bullying and the lack of criminal accountability for perpetrators as significant obstacles to creating a healthy and ethical work environment. The article proposes an in-depth analysis of the problem, with the aim of providing support for a broader understanding and effective coping strategies.

Keywords*: Criminal law. Labor law. Moral harassment. Organizational culture. Criminal liability.*

ISSN 2178-6925

1. Introdução

No contexto jurídico, o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho tem sido objeto de crescente atenção devido às suas ramificações complexas e suas implicações tanto no campo do Direito do Trabalho quanto do Direito Penal. Este artigo visa explorar as nuances desse tema, particularmente destacando a relevância da responsabilidade penal dos perpetradores e a incorporação do crime de injúria nesse contexto. O assédio moral, entendido como a prática repetida de condutas abusivas, humilhantes ou constrangedoras no ambiente de trabalho, apresenta-se como uma questão de extrema pertinência no curso de Direito.

Para os estudantes e profissionais da área, compreender as ramificações jurídicas desse fenômeno é essencial, visto que transcende as fronteiras do Direito do Trabalho e adentra o campo do Direito Penal. A inserção do crime de injúria nesse debate torna-se imperativa, uma vez que tal conduta, ao ser perpetrada no contexto laboral, não apenas viola os princípios éticos e legais que regem as relações de trabalho, mas também configura uma transgressão passível de responsabilização penal. Dessa forma, a abordagem do assédio moral no ambiente de trabalho deve considerar não apenas suas repercussões trabalhistas, mas também suas implicações criminais, especialmente no que diz respeito ao crime de injúria.

Nesse sentido, o presente artigo busca lançar luz sobre a face oculta do assédio moral no trabalho, explorando suas manifestações, suas consequências jurídicas e a eficácia das medidas de responsabilidade penal na prevenção e combate a esse fenômeno. Ao analisar a interseção entre o Direito do Trabalho e o Direito Penal no contexto do assédio moral, este estudo visa fornecer subsídios para uma compreensão mais abrangente e aprofundada desse problema e para o desenvolvimento de estratégias eficazes de enfrentamento. Assim, o tema é relevante para a proteção dos direitos individuais, impacto organizacional, desafios legais e jurídicos, promoção da justiça social e inclusão, conscientização e prevenção.

A falta de compreensão da sociedade sobre a verdadeira gravidade do assédio moral no ambiente de trabalho, incluindo a injúria verbal. Muitas vezes, o

assédio moral é minimizado ou até mesmo ignorado, sendo considerado simples brincadeiras ou conflitos interpessoais comuns no ambiente profissional.

Essa falta de reconhecimento da seriedade dessas práticas prejudiciais contribui para a perpetuação do problema, pois não são adotadas medidas eficazes de prevenção e combate. Além disso, a ausência de responsabilização penal dos agressores também é uma questão preocupante, pois permite que tais comportamentos abusivos continuem ocorrendo impunemente, aumentando ainda mais a incidência de assédio moral no local de trabalho.

Essa falta de conscientização e ação adequada da sociedade tornam-se obstáculos significativos na construção de um ambiente de trabalho saudável, ético e inclusivo para todos os colaboradores.

Observa-se que muitas vezes a sociedade minimiza ou ignora a gravidade do assédio moral, considerando-o simples brincadeiras ou conflitos interpessoais comuns no ambiente profissional. Além disso, notamos que a falta de responsabilização penal dos agressores contribui para a perpetuação desse problema. Como você enxerga essa questão e quais seriam os possíveis impactos dessa falta de compreensão e ação adequada da sociedade no ambiente de trabalho?

Há uma correlação positiva entre a compreensão limitada da sociedade sobre a gravidade do assédio moral no ambiente de trabalho e a minimização desse fenômeno como simples brincadeiras ou conflitos interpessoais, e a eficácia das medidas de prevenção e responsabilização. Isso ocorre devido à subestimação do impacto negativo do assédio moral na saúde mental e no bem-estar das vítimas, o que resulta em uma resposta inadequada por parte das instituições e da legislação.

O objetivo geral da pesquisa é analisar a gravidade do assédio moral no ambiente de trabalho e as formas sutis de assédio. Como objetivos específicos, propõe-se verificar o impacto das dinâmicas de assédio moral e injúria nas relações interpessoais no ambiente de trabalho; investigar como o assédio moral e a injúria afetam as relações entre colegas de trabalho; avaliar os efeitos do assédio moral e da injúria na criação de um ambiente tóxico e prejudicial à colaboração e ao trabalho em equipe; e identificar possíveis estratégias para mitigar o impacto negativo dessas dinâmicas nas organizações e na produtividade geral.

ISSN 2178-6925

Trata-se de pesquisa descritiva de caráter exploratório na forma de levantamento bibliográfico e documental, de abordagem qualitativa, tendo como fontes primárias a Constituição da República Federativa do Brasil (1988), o Código Penal (1940) e a Consolidação das Leis do Trabalho (1946) e secundárias as obras de Marie-France Hirigoyen (2000), Margarida Maria Silveira Barreto (2018), dentre outras, além de resultados de outras pesquisas sobre o tema.

2. O Assédio Moral nas Relações de Trabalho

No ano de 2023 foi incluído no Estatuto da Advocacia (1994) a definição de assédio moral como:

> [...] a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional (Brasil, 1994).

O artigo citado é, embora especifico para o contexto da atividade advocatícia, cabe muito bem para definição trazida por muitos autores, mesmo que o conteúdo não seja o mesmo. Também há de falar do Projeto de Lei nº. 4.742/2001, que em sua proposição conceituará e criminalizará o assédio moral como: “Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral” (Câmara dos Deputados, 2024).

No Brasil, o assédio foi reconhecido com esta denominação no início do século XXI através de dois marcos fundamentais: a tradução da pesquisadora, psiquiatra e psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen (2000) e dissertação de mestrado de Margarida Maria Silveira Barreto (2003), que utilizava a expressão “humilhação no trabalho”.

Na seara trabalhista, há o entendimento de que o assédio moral é:

> A conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves (Delgado, 2024).

Marie-France Hirigoyen propôs a seguinte definição para o assédio moral:

ISSN 2178-6925

> O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (Hirigoyen, 2000).

Não há unanimidade do entendimento acerca da natureza jurídica do assédio moral no ramo do Direito do Trabalho. Enquanto parte da doutrina entende que só há possibilidade em ser intencional e doloso, outra parte entende que não. Segundo Fernando Grass Guedes (2020), assédio moral não se trata de um dano autônomo e independente, nem de uma espécie do gênero dano moral (o que inviabilizaria a reparação pelos danos materiais sofridos) e sim de uma causa de lesão à integridade moral do empregado, consubstanciada em uma conduta antijurídica.

3. O Assédio Moral no Ordenamento Jurídico-Penal e Trabalhista e os Impactos no Ambiente de Trabalho

Na seara penal, o assédio moral, enquanto não criminalizado pela aprovação do Projeto de Lei nº. 4.742/2001 que atualmente se encontra em tramitação no Senado, pode configurar os crimes contra a honra já previstos no Código Penal, nos artigos 138 a 140:

> Art. 138 Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime:
> Pena. Detenção, de seis meses a dois anos, e multa.
> §1º Na mesma pena incorre quem, sabendo falsa a imputação, a propala ou divulga.
> [...].
> Art. 139 Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação:
> Pena. Detenção, de três meses a um ano, e multa.
> [...]
> Art. 140 Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:
> Pena. Detenção, de um a seis meses, ou multa (Brasil, 1940).

No contexto do assédio moral, as condutas abrangem a utilização de linguagem depreciativa, ofensiva ou humilhante que ataca a dignidade e o bem-estar psicológico da vítima. Essas atitudes podem causar danos emocionais significativos, afetando negativamente o ambiente de trabalho e a saúde mental do indivíduo.

Além disso, a injúria, a difamação ou a calúnia no ambiente profissional pode minar a confiança e o respeito mútuo entre colegas e superiores, comprometendo a produtividade e o bem-estar geral da equipe. Portanto, é

ISSN 2178-6925

essencial combater e prevenir o assédio moral, para promover ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos.

A exposição à humilhação cria um risco invisível, mas concreto, na relação de trabalho e na saúde dos trabalhadores. Esse tipo de situação se mostra como uma das formas mais poderosas e sutis de deterioração nas relações empregatícias, afetando o assediador com grande aflição psíquica e/ou física, além de prejuízos econômicos e profissionais. Os seres humanos são movidos por emoções, e as reações de humilhação e constrangimento variam de acordo com o sexo.

Segundo Ana Elizabeth Soares Ávila (2023), mulheres vulneráveis à humilhação frequentemente expressam suas emoções por meio de choro, tristeza, ressentimento e mágoa, chegando ao ponto de não se sentirem mais confortáveis no ambiente que antes consideravam seguro. Por outro lado, os homens tendem a reagir com revolta, sentindo-se desonrados, raivosos e traídos, além de experimentar sentimentos de insuficiência em relação à família, inutilidade e fracasso. Logo assédio moral tem o potencial de causar danos graves e irreparáveis à vida da vítima, sendo uma forma de violência significativa que deve ser erradicada do ambiente de trabalho.

Nessa ótica, destaca Márcia Nair de Carvalho (2021) que a prática do assédio moral gera medo, fragilidade e clima de aflição entre os empregados, o que acaba refletindo em toda a sociedade, posto que as mudanças constantes das organizações podem gerar nos indivíduos a ideia de desconfiança em relação a si próprios e a adoção de condutas de descrédito perante o trabalho, por acreditarem não serem capazes de encarar novas mudanças.

Não se pode deixar de mencionar que, com o assédio no ambiente de trabalho, há consequências para o labor, baixando a produtividade do empregado e trazendo prejuízos à empresa.

> O empregador sofre principalmente com as consequências da queda de produtividade, podendo ele como sujeito ativo de o assédio moral ser induzido a rescisão indireta como está previsto no art. 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A rescisão indireta é válida em quaisquer pressuposições da aplicação de terror psicológico e caberá nos termos do art. 483 (Ávila, 2023).

Não menos importante, destaca-se o fato de que, por vezes, as empresas e os empregadores não são devidamente responsabilizados e, isso decorre por

ISSN 2178-6925

diversos fatores. Em muitos casos, o acervo probatório é insuficiente e, nem sempre há a possibilidade de inverter o ônus da prova.

> Quanto a falta da responsabilidade civil das empresas torna-se necessário que se separe a responsabilidade civil do empregador em dois aspectos diferentes: quando o empregador comete o ato e quando trata da responsabilidade do empregador por ato de seu empregado. Sabemos de práticas que concretizam o assédio moral dificilmente poderão ser punidas devido o direito penal exigir maior rigor técnico na formulação de um tipo penal (Alves; Sales, 2021).

Ou seja, é necessário esmiuçar a conduta para verificar onde realmente surgiu a conduta danosa para só, então, responsabilizar.

4. O Posicionamento Judicial Sobre o Tema

Corroborando com o já narrado neste trabalho, apresenta-se o posicionamento dos tribunais acerca do tema. No julgado a seguir, do Tribunal de Justiça do Espírito Santo, verifica-se que a indenização por dano moral vai para além do assédio moral, podendo vir condutas que tocam a esfera do assédio sexual também como passível de indenização:

> 1. Um dos requisitos processuais para que seja admissível o recurso de Apelação Cível é que a sua interposição tenha atendido ao prazo de 15 (quinze) dias, estabelecido no § 5º do artigo 1.003 do Código de Processo Civil. Do mesmo modo, para a contagem do prazo estabelecido, o artigo 219 do CPC determina que seja realizada por meio dos dias úteis. Deste modo, no caso de o recurso ser interposto no prazo estipulado, não há que se falar em intempestividade recursal. 2. A demonstração do recolhimento do preparo recursal é requisito extrínseco de admissibilidade recursal. O artigo 1.007, caput, do CPC, estabelece que no ato de interposição do recurso, o recorrente comprovará, quando exigido pela legislação pertinente, o respectivo preparo, inclusive porte de remessa e de retorno, sob pena de deserção, ressalvando em seu §4º que o recorrente que não comprovar, no ato de interposição do recurso, o recolhimento do preparo, inclusive porte de remessa e de retorno, será intimado, na pessoa de seu advogado, para realizar o recolhimento em dobro, sob pena de deserção. 3. Os processos ocorridos na esfera penal, cível e administrativa são distintos e independentes, sendo estes regidos pelo princípio da independência entre as instâncias, os quais possuem conjuntos de leis diferentes e com propósitos específicos. Contudo, apesar de distintos, os processos podem estar conectados por um mesmo fato, já que um acontecimento pode gerar implicações tanto na área criminal quanto na cível e na administrativa. 4. De acordo com o entendimento do STJ, o fato de serem consideradas as provas produzidas no processo criminal para condenação à reparação do dano, não enseja na violação ao art. 935 do Código Civil. 5. A responsabilidade civil entre uma empresa e seu empregado, implica em uma série de considerações. No caso, se tratando de uma empresa de supermercado e o segurança, o qual atua como chefe do Setor de Prevenção de Perdas, especialmente se tratando de um suposto abuso sexual presenciado, a posição do funcionário como chefe desse setor acrescenta um nível de responsabilidade e experiência quanto às suas ações e relatos. 6. No caso, sendo caracterizada a conduta do empregado do estabelecimento

ISSN 2178-6925

> comercial como principal fator que ensejou danos causados à parte contrária, a empresa deve responder nos termos dos artigos 932, III e 933 do Código Civil. 7. Sendo presente o nexo de causalidade entre a conduta do empregado e o dano causado, surge o dever de indenização moral perante a parte lesada, devendo ser majorada a indenização para R$ 100.000,00 (cem mil reais) com incidência de juros de mora, desde a data do evento danoso, e de correção monetária, a partir da conclusão deste julgamento. 8. Nos termos da jurisprudência da Corte Superior, a contratação de advogado particular, por si só, não gera indenização à título de danos materiais, uma vez que "inerente ao exercício regular dos direitos constitucionais de contraditório, ampla defesa e acesso à Justiça" (STJ - EREsp: 1507864 RS 2014/0334443-6, Relator: Ministra LAURITA VAZ, Data de Julgamento: 20/04/2016). Precedentes. 9. Recursos do autor provido e do réu parcialmente provido (TJES, 2022).

Por outro lado, como já fora narrado, o assédio moral é de difícil comprovação, fazendo com que, em muitos casos, os agressores saiam impunes ante suas condutas.

> Assédio Moral. Não comprovado. 1. O assédio moral no ambiente de trabalho caracteriza-se, de maneira geral, pela prática sistemática e reiterada de atos hostis e abusivos por parte do empregador ou dos demais colegas de trabalho, em face de determinado trabalhador, com o objetivo de atingir sua integridade física e/ou psicológica, degradando as condições de trabalho e comprometendo o desenvolvimento da atividade laboral. 2. Não há falar em indenização por dano quando não comprovada a ocorrência de agressões morais de forma direcionada, corriqueira e repetitiva no ambiente de trabalho, ocasionando graves transtornos à saúde do trabalhador e dificuldades para a realização do serviço (*apud* Delgado, 2024).

O julgado do TRT-17, assim como uma vasta lista de outros julgados, demonstra a improcedência de pleitos por dano moral fundamentando na insuficiência probatória.

É possível identificar dos casos julgados e do posicionamento doutrinário sobre o tema que há falta de compreensão e reconhecimento da sociedade sobre a gravidade do assédio moral, incluindo a injúria verbal, no ambiente de trabalho, aliada à ausência de responsabilização penal dos agressores, o que impacta na eficácia das medidas de prevenção e combate a essas práticas, contribuindo para a perpetuação do problema e dificultando a criação de um ambiente de trabalho saudável, ético e inclusivo para todos os colaboradores.

A falta de reconhecimento pela sociedade das formas sutis de assédio moral, como a injúria verbal, como violações sérias dos direitos humanos e dos princípios éticos no local de trabalho, contribui para a perpetuação dessas práticas e dificulta sua prevenção e combate. Isso ocorre porque a falta de conscientização leva à tolerância inadvertida desses comportamentos, criando um ambiente propício para sua continuidade.

O subestimar pela sociedade do impacto negativo do assédio moral e da injúria no ambiente de trabalho nas relações interpessoais, na criação de um ambiente tóxico e na diminuição da produtividade, influencia a implementação de políticas de prevenção e responsabilização e a criação de uma cultura organizacional mais saudável e ética. A falta de reconhecimento desses impactos pode resultar em uma resposta insuficiente por parte das instituições e na falta de priorização de medidas eficazes de intervenção.

A falta de compreensão pela sociedade sobre a importância da responsabilização legal dos agressores de assédio moral e injúria, como uma medida crucial para prevenir e combater esses fenômenos no local de trabalho, contribui para a perpetuação do ciclo de impunidade e o aumento da incidência dessas práticas abusivas. A falta de responsabilização efetiva dos agressores pode encorajar comportamentos abusivos e criar uma cultura de impunidade, perpetuando assim o ciclo de violência no ambiente de trabalho.

A falta de reconhecimento pela sociedade da influência da cultura organizacional na perpetuação do assédio moral, devido à ausência de uma cultura de respeito e ética, impacta a eficácia das estratégias de prevenção e intervenção, e o empoderamento das vítimas para denunciarem tais casos. A falta de consciência sobre o papel da cultura organizacional na promoção ou prevenção do assédio moral pode resultar na implementação inadequada de políticas e na falta de suporte adequado às vítimas.

5. Considerações Finais

A falta de responsabilização penal dos agressores é preocupante, pois permite que comportamentos abusivos continuem impunes, perpetuando assim o ciclo do assédio. Isso cria um ambiente de trabalho tóxico e desmotivador, no qual os funcionários se sentem inseguros e desvalorizados.

Os impactos negativos dessa falta de compreensão e de ação adequada da sociedade são vastos. Além do sofrimento emocional das vítimas, o assédio moral pode resultar em queda na produtividade, aumento do absenteísmo e até mesmo em problemas de saúde física e mental. Além disso, contribui para uma cultura organizacional prejudicial, minando a confiança e a cooperação entre os colegas.

ISSN 2178-6925

Portanto, é crucial que a sociedade reconheça a seriedade do assédio moral e adote medidas eficazes para combatê-lo, incluindo a implementação de políticas de prevenção e a responsabilização efetiva dos agressores. Somente assim poderemos garantir ambientes de trabalho seguros, saudáveis e produtivos para todos os colaboradores.

6. Referências

ALVES, Eraldo Jesus; SALES, Marcos Paulo. Assédio moral nas relações de trabalho: os reflexos do assédio moral diante das dificuldades probatórias nas decisões judiciais e a responsabilidade civil e criminal das empresas. **Revista Íbero-Americana de Humanidades, Ciência e Educação**, v. 7, n. 6, 2021. Disponível em: https://tinyurl.com/4unpxkaa. Acesso em: 01 jun. 2024.

ÁVILA, Ana Elizabeth Soares. **O assédio moral nas relações de trabalho**. 2023, 28 fl. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade Pitágoras, Santo Antônio de Jesus, 2023. Disponível em: https://tinyurl.com/2wvteww7. Acesso em: 01 jun. 2024.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

BRASIL [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF: Senado, 1988. Disponível em: https://tinyurl.com/dxh3npru. Acesso em: 25 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº. 2.848 de 07 de dezembro de 1940**. Código penal. Rio de Janeiro: Catete, 1940. Disponível em: https://tinyurl.com/52wm6kn2. Acesso em: 25 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº. 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das leis do trabalho. Rio de Janeiro: Catete, 1943. Disponível em: https://tinyurl.com/me6bvp4w. Acesso em: 25 abr. 2024.

BRASIL. **Lei nº. 8.906 de 04 de julho de 1994**. Dispõe sobre o Estatuto da advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília-DF: Senado, 1994. Disponível em: https://tinyurl.com/ywdbhezf. Acesso em: 25 abr. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº. 4.742/2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral. Brasília-DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: https://tinyurl.com/y4ardye6. Acesso em: 24 abr. 2024.

CARVALHO, Márcia Nair. Assédio moral no ambiente de trabalho: afetação ao princípio da dignidade da pessoa humana e as consequências na saúde mental do trabalhador. **Revista Processus Multidisciplinar**, v. 2, n. 4, 2021. Disponível em: https://tinyurl.com/5at29vty. Acesso em: 01 jun. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 21. ed. Salvador: Juspodivm, 2024.

GUEDES, Fernando Grass. Da natureza jurídica do assédio moral no direito do trabalho e a busca de um conceito operacional aplicável. **GH Guedes e Haviaras Advogados**, 2019. Disponível em: https://tinyurl.com/3pxj5u6z. Acesso em: 01 jun. 2024.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 19. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

TJES. Tribunal de Justiça do Estado do Espírito Santo. **Revista Ementário de Jurisprudência Trimestral**: janeiro, fevereiro e março de 2022. Vitória: TJES, 2022.