I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ILTON GARCIA DA COSTA

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal 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
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

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

---

D597

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

Coordenadores: Ilton Garcia Da Costa; Luciana de Aboim Machado – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-076-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

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

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Os trabalhos científicos publicados nos anais do CONPEDI do Grupo de Trabalho intitulado "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" são vinculados eminentemente ao campo específico dos direitos humanos laborais.

Notadamente, as pesquisas adensam esforços na investigação dos fenômenos relacionados à pandemia do CONVID-19, neoliberalismo, reforma da normatização trabalhista, proteção de minorias, descentralização da produção, negociação coletiva e seus reflexos nas relações individuais, labor digital, economia de compartilhamento, entre outros aspectos.

Os artigos científicos ora publicados partem da perspectiva de que o modelo brasileiro de Estado Constitucional de Direito, pautado no valor social do trabalho e da livre iniciativa, tem por foco legitimador a promoção da dignidade do trabalhador em um sistema jurídico capaz de articular estes valores constitucionais no contexto contemporâneo de sociedade hipercomplexa.

Assim, atentam para uma regulação e organização estatal articulados com os objetivos constitucionais e os instrumentos internacionais de direitos humanos, especialmente da Organização Internacional do Trabalho – OIT, destacando metas e desafios diversos para alcançar uma sociedade justa, democrática e igualitária.

Prof. Dr. Ilton Garcia Da Costa

Profa. Dra. Luciana de Aboim Machado

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

REPARAÇÃO CIVIL POR DANOS A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

CIVIL REPAIR FOR DAMAGES TO WORKER'S MENTAL HEALTH

Rosiane Da Rosa Bianco [1]
Fernanda Ambros [2]
Rodrigo Goldschmidt [3]

Resumo

A pesquisa em apreço tem como objetivo demonstrar a possibilidade de reparação civil por danos a saúde mental do trabalhador. Para tanto, faz-se uma abordagem acerca do direito ao meio ambiente laboral saudável. Na sequência, aborda-se no que consiste um meio ambiente laboral hostil. Por fim, mostra-se a existência de responsabilidade do empregador em decorrência do adoecimento mental do trabalhador exposto as práticas hostis no ambiente laboral. Acerca dos procedimentos metodológicos, utiliza-se predominantemente o método de abordagem dedutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica, por meio de interpretação jurídica pautada na análise da doutrina, da jurisprudência e da legislação vigente.

Palavras-chave: Danos extrapatrimoniais, Meio ambiente laboral hostil, Saúde mental do trabalhador

Abstract/Resumen/Résumé

The research in question aims to demonstrate the possibility of civil reparation for damages to the mental health of the worker. To this end, an approach is made about the right to a healthy working environment. Then, we discuss what constitutes a hostile work environment. Finally, it shows the employer's responsibility due to the mental illness of the worker exposed to hostile practices in the work environment. Regarding the methodological procedures, the deductive approach method and the bibliographic research technique are predominantly used, through legal interpretation based on the analysis of the doctrine, jurisprudence and current legislation.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Off-balance sheet damages, Hostile work environment, Mental health of the worker

---

[1] Mestranda do Programa de Pós-Graduação/Mestrado em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense-UNESC. Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus.

[2] Mestranda do Programa de Pós-Graduação/Mestrado em Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense-UNESC. Pós graduada em Direito e Processo Tributário - Estácio de Sá.

[3] Pós-Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina.

INTRODUÇÃO

As demandas que emergem do mundo do trabalho estão sempre se readequando as inovações legislativas que surgem nos últimos anos e a responsabilização civil do empregador por danos extrapatrimoniais passou a ter regulamentação expressa com a reforma trabalhista introduzida pela recente Lei 13.467/17.

A presente pesquisa tem por objetivo geral demonstrar a possibilidade de responsabilização civil do empregador em face do adoecimento causado à saúde mental do trabalhador em decorrência de situações presentes em meio ambiente laboral hostil. O presente estudo está dividido em três eixos centrais.

O primeiro deles aborda o direito ao meio ambiente de trabalho saudável, apontando nesse tópico argumentos legais e doutrinários, com enfoque nos direitos sociais e fundamentais que embasam esse direito que é aplicável a todos os trabalhadores. A garantia de um meio ambiente laboral saudável guarda relação direta com a dignidade da pessoa humana, pois objetiva a proteção de um bem jurídico de valor inestimável: a saúde física e mental dos trabalhadores.

O segundo consiste no meio ambiente do trabalho hostil e qual o seu impacto no adoecimento mental do trabalhador, fazendo-se apontamentos acerca do assédio moral, assédio sexual e *bulling* no ambiente laboral. A partir desses casos, demonstra-se os malefícios dessas práticas no curso do contrato de trabalho.

O terceiro aborda a possibilidade da responsabilização civil do empregador que, descumprindo com a sua obrigação de proporcionar um meio ambiente laboral saudável e equilibrado, causa danos à saúde mental do trabalhador.

Na sequência, apresentam-se as considerações finais, com a apresentação dos principais pontos conclusivos do estudo, demonstrando-se a possibilidade de responsabilização civil do empregador por danos extrapatrimoniais decorrentes do adoecimento mental do trabalhador causado por um meio ambiente do trabalho hostil.

Quanto ao procedimento metodológico, utiliza-se predominantemente o método de abordagem dedutivo, partindo de apontamentos doutrinários e legais acerca do tema central que envolve o estudo. Para se chegar ao objetivo de pesquisa, utilizou-se a técnica de pesquisa bibliográfica, por meio de interpretação jurídica pautada na análise da doutrina, da jurisprudência e da legislação vigente.

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL, UM DIREITO DE TODO TRABALHADOR

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, doravante CF, no art. 5, inciso X, protege os direitos fundamentais de todo ser humano, tutelando entre outros, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. (Brasil, 1988) A Constituição brasileira, no art. 7º elenca o rol de direitos destinados especificamente a classe trabalhadora, e que têm, como regra geral, os empregadores públicos ou privados como sujeito passivo (VECCHI, 2011).

Entre os direitos fundamentais do trabalhador está a proteção à vida e integridade física, que começa pela preservação do meio ambiente do trabalho e é garantida não apenas aos empregados subordinados, mas também aqueles que pessoalmente prestam serviços não subordinados, em especial o trabalhador independente continuativo, que na qualidade de autônomo, executa serviços sem subordinação a outrem e, igualmente, o eventual (NASCIMENTO, 2011, p. 842).

O meio ambiente do trabalho é o complexo que envolve o local onde há a prestação do serviço, compreendido nesse conceito as edificações do estabelecimento, os equipamentos de proteção individual, a iluminação, as instalações elétricas, as jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, entre outros (NASCIMENTO, 2011, p. 846).

Estar inserido em um meio ambiente laboral saudável é direito constitucional de todos os trabalhadores, conforme determina a CF, no art. 7º, XXII. A importância da proteção do meio ambiente laboral guarda relação direta com os direitos elencados no art. 6º da CF, os chamados direitos sociais. Entre esses direitos, destaca-se a saúde e o trabalho, que são de suma importância para a manutenção de uma vida digna a toda sociedade (BRASIL, 1988).

Portanto, a concepção de meio ambiente do trabalho, está relacionada com os direitos humanos, notadamente o direito à vida, à segurança e à saúde. Esses direitos, na verdade, constituem corolários dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e da cidadania (LEITE, 2019, p. 1084).

A dignidade da pessoa humana, impõe a centralidade da pessoa na vida socioeconômica e na ordem jurídica, buscando com isso a justiça social, a valorização do trabalho e do emprego (DELGADO, 2019, p. 1010).

Conforme menciona Sarlet (2012, p.77), a dignidade da pessoa humana, na condição de fundamento da República Federativa do Brasil, é a qualidade inseparável da pessoa humana, é o “elemento integrante e irrenunciável da natureza da pessoa humana, é algo que se

reconhece, respeita e protege, mas não que possa ser criado ou lhe possa ser retirado, já que existe em cada ser humano como algo que lhe é inerente".

Kant (1974, p. 228), faz a seguinte reflexão acerca da dignidade da pessoa humana:

> O homem, e, de uma maneira geral, todo o ser racional, existe como fim em si mesmo, não só como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade. Pelo contrário, em todas as suas ações, tanto nas que se dirigem a ele mesmo como nas que se dirigem a outros seres racionais, ele tem sempre de ser considerado simultaneamente como um fim. Todos os objetos das inclinações têm somente um valor condicional. Os seres, se são seres irracionais, têm apenas um valor relativo como meios e por isso se chamam coisas, ao passo que os seres racionais se chamam pessoas, porque a sua natureza os distingue já como fins em si mesmos, quer dizer, como algo que não pode ser empregado como simples meio e que, por conseguinte, limita nessa medida todo o arbítrio [...]

Considerando que o empregado permanece boa parte de sua vida no ambiente laboral, a preocupação na manutenção de um meio ambiente saudável é cada vez maior. Tanto que a CLT impõe às empresas a necessidade de cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Por isso as empresas precisam cumprir as determinações impostas pelas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. De modo que a inobservância dessas normas, caso venham a submeter os trabalhadores a condições degradantes de trabalho, pode resultar na responsabilização civil por danos morais, o que será mais bem abordado no próximo tópico. (DELGADO, 2019, p. 774)

O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais no art. 12, deixa evidente o direito de toda pessoa de desfrutar de saúde física e mental, o que implica, entre outros, o compromisso do Estado, de melhorar as condições de higiene do trabalho e do meio ambiente, para prevenir e tratar doenças profissionais. (BRASIL, 1992)

As más condições de trabalho podem interferir não somente na saúde física, advindas da exposição a agentes físicos, químicos e biológicos que se enquadram na condição de insalubres, como também podem afetar a saúde mental do trabalhador, tema central do presente artigo.

Importante salientar que quando o empregado é admitido pelo empregador, leva consigo uma série de bens jurídicos, entre eles a vida, a saúde e a capacidade de trabalho, os quais deverão ser protegidos pelo empregador, com a adoção de medidas de higiene e segurança para prevenir doenças profissionais e acidentes no trabalho. Por isso o local de trabalho deve estar de acordo com esse preceito de proteção, de modo a não ocasionar perigo à vida e à saúde (incluída a saúde psíquica) do empregado (BARROS, 2011, p. 840). Mais especificamente sobre a saúde mental do trabalhador, Oliveira (2010, p. 210) assevera:

> Já é possível afirmar, entretanto, que os pilares e as bases fundamentais para a construção do direito à saúde mental já estão fixados, permitindo desde agora sua aplicação. A Constituição da República de 1988 instituiu, como direito do trabalhador, a redução dos riscos inerentes ao trabalhado, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Conjugando essa previsão com o preceito do art. 196, pode-se concluir que também a saúde mental é direito do trabalhador e dever do empregador.

Nesse viés, e considerando os argumentos supra, não restam dúvidas de que há relação direta entre a saúde mental do trabalhador e o meio ambiente de trabalho em que está inserido. Portanto, a garantia de um meio ambiente de trabalho seguro e adequado, de modo a proteger a saúde do trabalhador é uma obrigação ética de toda empresa, assim como é imposta pela obrigação assegurada pela nossa Carta constitucional. (BIANCO; GOLDSCHMIDT, 2019)

Logo, mostra-se a importância da obediência as regras legais que conferem o direito ao meio ambiente do trabalho saudável e seguro, de modo a evitar a concretização de prejuízos a saúde do trabalhador, seja ela física ou mental, o que será abordado de forma abrangente no capítulo a seguir.

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO HOSTIL E ADOECIMENTO MENTAL DO TRABALHADOR

Traçados alguns apontamentos sobre o direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho saudável, torna-se necessário para a presente pesquisa abordar as questões relativas à hostilidade no ambiente laboral e as consequências disto para a saúde do trabalhador.

Em um ambiente laboral hostil, os direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial a dignidade humana e o meio ambiente saudável e decente, não são observados. Ademais, direitos inerentes à personalidade, que concretizam a dignidade da pessoa humana, são constantemente violados.

Diante da precarização das relações trabalhistas, em muitos casos, o assédio (moral ou sexual) impera nas relações entre empregador e empregado. Além do assédio, outras práticas patronais atentam contra a honra, a imagem, a liberdade e a saúde do trabalhador.

Muitos empregadores adotam atos que buscam impor o medo em seus empregados (principalmente relacionado às ameaças de despedida e redução salarial) com o objetivo de torná-los submissos. Além disso, trabalhadores são injuriados com o intuito de terem sua condição diminuída.

Leite (2019) lista diversas situações vexatórias a que os trabalhadores estão submetidos. São várias as circunstâncias de lesões aos direitos de personalidade do

trabalhador, na fase pré, pós-contratual, e durante a vigência do contrato, e essas estão voltadas para a violação da integridade física e psíquica do trabalhador, a sua intimidade, liberdade, imagem honra, entre outras.

Na fase pré-contratual, Leite (2019, p. 89) destaca que o trabalhador pode ser submetido a atos discriminatórios em razão de sexo, religião, raça, cor, etc.. Além disso, durante o processo de seleção à vaga de emprego, também podem ser adotadas práticas ilícitas pelo contratante como assédio sexual e a submissão do candidato a exames degradantes ou vexatórios.

No curso do contrato de trabalho, Leite (2019, p. 91) afirma que são praticados atos lesivos à honra, à imagem, ao nome do trabalhador e que contribuam para a submissão desse a atos de assédio sexual e moral, a revistas íntimas ou a trabalho em condição de escravidão. Sem contar as práticas discriminatórias a que o trabalhador é submetido.

Vários são os casos enfrentados pelo Tribunal Superior do Trabalho sobre os danos decorrentes da hostilidade no ambiente de trabalho, promovidos por constrangimentos, atos depreciativos, xingamentos, cobranças desmedidas e demais atos gerados pelo empregador em relação aos seus empregados (LEITE, 2019)[1].

---

[1] A título de exemplo, é interessante mencionar as seguintes decisões do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE - ESTRATÉGIA DE GESTÃO - DIVISÃO DOS TRABALHADORES EM EQUIPES - COMPETIÇÃO ENTRE AS EQUIPES - DESIGNAÇÃO PÚBLICA DOS EMPREGADOS COM MENOR DESEMPENHO DE "OFENSORES DO GRUPO" - ABUSO DO PODER DIRETIVO - DANO MORAL CARACTERIZADO. É ilícita a prática de gestão por meio da qual os trabalhadores são divididos em equipes, que concorrem entre si quanto ao cumprimento das tarefas e metas passadas pelo empregador, sendo que aqueles que não atendem os objetivos fixados ou que alcançam desempenho inferior ao dos seus colegas são publicamente designados de "ofensores do grupo". O desenvolvimento de estratégias de gestão não pode ser feito sem atenção aos seus efeitos sobre a harmonia no ambiente de trabalho, tampouco sobre o bem-estar e à saúde mental dos trabalhadores envolvidos. O poder empregatício, ao ser exercido no contexto de um Estado Democrático de Direito, irremediavelmente encontrará limites nos direitos fundamentais dos trabalhadores envolvidos e na proteção do meio ambiente de trabalho saudável. A prática empresarial descrita, longe de traduzir-se apenas numa "expressão infeliz", coloca reforços negativos aos trabalhadores que não alcançam as metas, estigmatizando-os perante o grupo e expondo-os às críticas e ao descontentamento dos colegas de grupo que porventura sejam atingidos pelo seu mau desempenho. Assim, fragmenta-se o ambiente de trabalho, criando-se clima de competitividade extrema. A tática de gestão, portanto, centraliza a cobrança de resultados e méritos no indivíduo, sem considerar que, muitas vezes, o resultado individual pode ser prejudicado por fatores inerentes ao risco de atividade econômica, bem como desconsiderando que pessoas diferentes possuem potencialidades, velocidades e desempenhos diversos na realização de uma mesma tarefa. O contrato de trabalho, com o conteúdo definido por um Estado Democrático de Direito, não autoriza o empregador a expor ao constrangimento público e ao descontentamento do grupo de trabalho aquele que não atinge as metas. A conduta empresarial, portanto, traduz-se em ato culposo comissivo por meio do qual o empregador abusa do seu poder diretivo e ofende direitos da personalidade do trabalhador, notadamente sua dignidade. A prática enseja dano moral, porquanto identificados os seus requisitos (ato ilícito, culpa, nexo causal e ofensa a direitos da personalidade) e porque evidenciado o seu potencial de constrangimento, humilhação e exclusão do trabalhador no ambiente de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido" (BRASIL, TST, 2016).

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. EQUIPARAÇÃO SALARIAL . HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. TRANSCRIÇÃO

Após a extinção do contrato de trabalho ainda podem ser praticados atos ilícitos por parte do empregador, quando este, por exemplo, faz afirmações inverídicas no intuito de prejudicar o ex-empregado, e também quando o empregador pratica discriminação do empregado, prejudicando-o na procura de uma nova atividade laboral (LEITE, 2019, p. 99).

Ainda no que se refere aos atos praticados durante a vigência do contrato de trabalho, Barros (2011) ressalta algumas práticas como deturpadoras da qualidade do ambiente laboral. Merecem destaque: o emprego de apelidos e rótulos pejorativos e degradantes aos trabalhadores; a imposição de ociosidade ao trabalhador, não lhe concedendo trabalho; a exigência do uso de vestimenta que exponha o trabalhador ao ridículo; divulgação de enfermidade que acomete o trabalhador; submissão do obreiro a revistas íntimas desnecessárias e abusivas; restrição do uso de banheiro; submissão do empregado a testes de doenças; o desrespeito à crenças religiosas, a convicções políticas e à liberdade sindical do trabalhador.

Entre essas práticas deve-se fazer menção ainda ao assédio sexual e moral a que muitos trabalhadores estão submetidos. O assédio moral configura-se, especialmente, nos casos de intimidação sistemática contra um trabalhador no intuito de humilhá-lo, agredi-lo, lhe causar dor, e desequilíbrio, ocasionando constrangimento psicossocial. Segundo Leite (2019, p. 77), para estes casos, pode-se aplicar por analogia o conceito promovido pela Lei n. 13.185/2015 que trata sobre as disposições referentes ao *bullyng*, o qual é caracterizado "quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação" podendo ser manifestado a partir de ataques físicos, insultos pessoais, comentários sistemáticos, apelidos pejorativos, ameaças por quaisquer meios, expressões preconceituosas, entre outras formas.

Sobre o *bullyng* praticado no mercado de trabalho, Leite (2019, p. 80), afirma que esses atos implicam em "grave lesão ao meio ambiente do trabalho, por comprometer a sadia qualidade de vida no ambiente laboral, sendo, portanto, responsabilidade do Estado, dos

---

INTEGRAL, OU QUASE INTEGRAL, EM RECURSO DE REVISTA, DO CAPÍTULO DO ACÓRDÃO REGIONAL. A transcrição integral, ou quase integral, do capítulo do acórdão, sem qualquer destaque, não atende ao disposto no art. 896, § 1°- A, da CLT, uma vez que não há determinação precisa da tese regional combatida no apelo. Precedentes. 2. VALE - CULTURA. Assinala a Corte de origem que, conforme previsão da cláusula 16ª da CCT, a concessão do vale - cultura constitui faculdade do empregador. Eventual reforma da decisão demandaria o reexame dos elementos instrutórios dos autos, procedimento defeso nesta fase, a teor da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. II - RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. RESTRIÇÃO AO USO DE BANHEIRO. CONFIGURAÇÃO. O dano moral prescinde, para sua configuração, de prova, bastando, para que surja o dever de indenizar, a demonstração do fato objetivo que revele a violação do direito de personalidade. Evidenciada a restrição ao uso do banheiro, devida a indenização por dano moral. Recurso de revista conhecido e provido" (BRASIL, TST, 2020).

empregadores e dos trabalhadores, bem como de suas correspondentes organizações sindicais, prevenir e combater a sua prática de todas as formas possíveis".

O assédio moral pode ser compreendido, portanto, como uma conduta abusiva, ilícita, de natureza psicológica, que é promovida de forma contrária à dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, provocado na vítima a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Destaca-se ademais que, diante da condição de hipossuficiência do empregado - o qual convive com o medo constante proveniente da possibilidade da perda do posto de trabalho, do qual depende para a sua subsistência -, este se submete aos excessos e humilhações praticados pelo empregado e eventualmente pelos colegas de trabalho (PAMPLONA FILHO, *et al.*, 2016, p. 8).

Outrossim, o ambiente de trabalho pode degradar-se em face da chamada "gestão por estresse" configurada a partir de exigências surreais de metas de produtividade e de desempenho.

A partir dos exemplos acima destacados, percebe-se que em um ambiente hostil estão presentes a humilhação, a intimidação, a exclusão, a discriminação, a perseguição e o medo. Obviamente, quando esses atos são promovidos no ambiente laboral, há uma considerável diminuição na sua qualidade, o que faz com que muitos trabalhadores adoeçam.

Com efeito, este ambiente de abuso pode ocasionar o esgotamento mental do trabalhador, alterando sua condição de saúde para um quadro de depressão, tornando necessária a realização de um tratamento de saúde para reestabelecimento do trabalhador.

Pamplona Filho, *et al*., (2016, p. 17) infere que "as consequências mais dramáticas do assédio são reservadas, sem sombra de qualquer dúvida, para a vítima da conduta abusiva reiterada (e rejeitada) de natureza psicológica".

Diante da hostilidade do ambiente laboral, é comum que a vítima tenha seu rendimento diminuído, ou seja, a sua produtividade cai visivelmente Além do mais, as práticas nefastas no local de trabalho podem afetar a intimidade da vítima por conta das instigações sobre o ocorrido, ou pelo fato de eventuais represálias sofridas como recusa de promoções, transferências, etc.. O assédio assume, dessa forma, a característica de um trauma para a vítima (PAMPLONA FILHO, *et al*., 2016, p. 18).

Entre as sequelas, pode-se citar a ocorrência de "quadros graves de tensão, ansiedade, cansaço e depressão" (PAMPLONA FILHO, *et al*., 2016, p. 18). O abalo psicológico pode transformar-se em uma patologia física na medida em que a vítima passa pelo processo de somatização das questões enfrentadas no ambiente laboral.

Ainda, a Organização Mundial da Saúde (2004) destaca que as hostilidades enfrentadas pelo trabalhador no ambiente laboral têm ampla relação com transtornos psicopatológicos (depressão insônia, ansiedade), psicossomáticos (hipertensão, enxaqueca, queda de cabelo) e comportamentais (agressividade, isolamento social, aumento no consumo de álcool) desenvolvidos pelos obreiros. Somados a esses transtornos, é possível que a vítima ao ambiente laboral hostil desenvolva ainda sinais de aflição e incapacidade de exercer suas atividades laborais ou quaisquer outras atividades.

Sendo assim, a vítima passa a desenvolver uma série de sintomas e transtornos a partir das experiências traumáticas vivenciadas no ambiente laboral (SILVA, 2005).

Dessa forma, é possível constatar que um ambiente hostil de trabalho, permeado por práticas humilhantes, depreciativas, que ferem a honra, a imagem e consequentemente a dignidade do trabalhador, pode ocasionar danos graves à sua saúde e de seus familiares, já que a vítima é atingida em todos os aspectos de sua vida.

Há o comprometimento da dignidade do trabalhador, porquanto por vezes ocorre o abalo de sua autoconfiança e da sua percepção positiva do mundo (FIORELLI; MALHADAS JÚNIOR, 2007). Da mesma forma, a autoestima é prejudicada diante da internalização das práticas humilhantes a que o trabalhador foi submetido, bem como da sensação de impotência a que foi reduzido para que não tivesse forças para revidar as ofensas e demais depreciações sofridas (RUFINO, 2006).

Diante da gravidade das consequências oriundas da falta de qualidade do ambiente laboral, torna-se necessária a responsabilização dos agentes causadores do dano com o intuito de reparar o abalo sofrido pelo trabalhador, bem como, punir os responsáveis, freando a continuidade dos abusos cometidos.

Diante dessa perspectiva, torna-se necessário para o presente trabalho tratar sobre o a reparação dos danos extrapatrimoniais sofridos pelo trabalhador, objeto do tópico seguinte.

REPARAÇÃO CIVIL POR DANOS A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Em que pesem as hostilidades - muitas praticadas por chefes e colegas de trabalho - a que o trabalhador está sujeito no ambiente laboral e as consequências nefastas dessas práticas negativas a sua saúde, somente no ano de 2017, com a edição da Lei 13.467, também conhecida como reforma trabalhista, é que o assunto “Danos extrapatrimoniais” restou inserido de forma expressa na Consolidação das leis do Trabalho, que ganhou título próprio, destinado ao tema.

A reparação civil por danos causados aos trabalhadores antes da inovação trazida pela Reforma Trabalhista tinha suporte apenas nos artigos 186 e 927 do Código Civil. O primeiro diz: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” O segundo completa: “Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (BRASIL, 2002).

A definição legal de Danos extrapatrimoniais nos é apresentada pelo art. 223-B, que traz a seguinte redação: “Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.”(BRASIL, 2017).

Conforme aduz Maria Helena Diniz (2008, pg. 34), a responsabilidade civil é o instituto por meio do qual obriga-se alguém a reparar dano causado a terceiros em razão de ato do próprio, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda ou, ainda, de simples imposição legal. Ressalte-se que para a existência de responsabilidade civil é necessário a existência do dano (para o presente trabalho considera-se abalo moral), a existência de liame entre o dano e a conduta ativa ou omissiva do responsável, e a assunção do risco, já que se trata de responsabilidade objetiva.

Nesse ponto, conforme dispõe o Tribunal Superior do Trabalho no bojo do Agravo interno em Recurso de Revista nº 213055520165040030, a responsabilidade civil supõe a presença de três requisitos, quais sejam:

> a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexo causal ou concausal, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido em face das condições laborativas; c) culpa empresarial, excetuadas as hipóteses de responsabilidade objetiva. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. (BRASIL, 2019)

Logo, afirma-se que o direito a reparação civil extrapatrimonial se origina da violação danosa de um bem jurídico, que quando afetado não possa ser restituído ao estado em que se encontrava antes da conduta irresponsável, e por isso o causador do dano deve ser compelido a ressarcir o ofendido, mediante pagamento de indenização. (GOLDSCHIMIDT, BIANCO, 2019)

Consoante ensina Barros (2011), o dano moral pode ser compreendido como sendo "o menoscabo sofrido por alguém ou por um grupo como consequência de ato ilícito ou atividade de risco desenvolvida por outrem capaz de atingir direitos da personalidade e princípios axiológicos do direito, independentemente de repercussão econômica".

Gagliano e Pamplona Filho (2018), destacam que o dano moral tem relação com eventual abalo sofrido que não tem o condão de ser reduzido a qualquer valor, tratando-se de dano que lesiona os direitos de personalidade do indivíduo como a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem, bens inclusive, tutelados pela Constituição da República Federativa do Brasil.

Por sua vez, os direitos de personalidade são considerados atributos essenciais da pessoa humana que merecem a devida proteção no campo das relações privadas, sendo que os valores tutelados se confundem com os inerentes à dignidade da pessoa humana (SCHREIBER, 2013, p. 13). No ponto, Goldschmidt leciona:

> É possível constatar que o homem e sua dignidade assumiram a centralidade de todos esses níveis normativos sistêmicos. Em face disso, observou-se uma evolução do direito para reconhecer que o SER é mais importante do que o TER. Viu-se, então, que o direito deslocou o seu centro de gravidade, dando prevalência sobre os direitos da personalidade sobre os direitos patrimoniais, reconhecendo a dignidade humana como o bem maior a ser protegido e promovido, sendo que os bens patrimoniais, a riqueza, a economia em si, devem servir ao homem e ao seu pleno desenvolvimento, e não o contrário (GOLDSCHMIDT, 2019, p. 31)

Assim sendo, os danos causados à saúde mental do trabalhador causados pela exposição as condições hostis no ambiente de trabalho caracterizam-se danos extrapatrimoniais do trabalhador, pois extrapolam a esfera patrimonial e têm íntima relação com a dignidade do trabalhador. São essas práticas que causam danos na esfera moral do trabalhador, (angústia, impotência, estresse, depressão).

Conforme mencionado alhures, o dano extrapatrimonial possui amparo nos artigos 223-A a 223-G da Consolidação das Leis de Trabalho, os quais foram incluídos no ordenamento jurídico a partir da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). Da leitura dos dispositivos é possível constatar a preocupação do legislador em conferir tutela aos danos extrapatrimoniais originados especificamente das relações de trabalho[2].

---

[2] Nesse ponto, Leite (2019, p. 86) promove uma crítica à inovação legislativa ao afirmar que: "o legislador pretendeu, absurda e abusivamente, afastar a incidência de normas da Constituição Federal e do Código Civil respeitantes ao tema (responsabilidade objetiva ou decorrente da atividade de risco, por exemplo), como se extrai da literalidade do novel art. 223-A da CLT, segundo o qual à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho serão aplicados 'apenas os dispositivos deste Título'. (...) Na verdade, o legislador reformista confundiu propositadamente direito da personalidade com direito personalíssimo, a fim de reduzir a interpretação e a aplicação das normas que dispõem sobre danos morais no âmbito da Justiça do Trabalho, o que nos parece inconstitucional, por violar a cláusula de separação de poderes e a independência dos órgãos judiciais (...)".

Segundo o artigo 222-B da Consolidação das Leis do Trabalho, os danos extrapatrimoniais têm relação com a ofensa à esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica (BRASIL, 1943). Ou seja, o dispositivo abrange todos os demais danos sofridos que não tenham vínculo com a esfera patrimonial e que digam respeito aos interesses morais e também existenciais da vítima do dano.

Como dano existencial, entende-se os atos que podem promover alterações no modo de ser da vítima, fazendo com que esta siga uma vida diferente da que teria caso não tivesse sofrido o dano. Infere-se que após o ocorrido, há um trauma gerado na vítima, fazendo com que esta haja de maneira diferente com seus semelhantes e com o mundo em geral. Desse modo o dano existencial prejudica a realização da pessoa, impedindo sua concretização (CORTIANO JÚNIOR; RAMOS, 2018).

Diante da importância conferida aos diretos de personalidade, o artigo 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho, prevê, de forma exemplificativa, quais bens inerentes à pessoa física devem ser tutelados juridicamente: "A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física". Nota-se que a redação do artigo é meramente exemplificativa, posto que direitos inerentes à reparação por danos morais provocados por atos discriminatórios de origem racial, por idade e gênero, ou outras circunstâncias também são tutelados, assim como o é a integridade psíquica do trabalhador.[3]

No que se refere à honra e à imagem, bens indicados expressamente no dispositivo legal supracitado como juridicamente tutelados, Barros (2011, p. 503) destaca que "a utilização da imagem, sem o consentimento expresso de seus titulares figura ato ilícito, porque viola o patrimônio jurídico personalíssimo do indivíduo". Já no que tange à honra, a autora ensina que esta não se perde jamais, pois decorre da dignidade da pessoa e se trata de algo inerente ao homem.

Sobre a honra especificamente, Barros (2011, p. 503) faz a diferenciação entre os aspectos objetivo e subjetivo da honra e destaca:

> Distingue-se, claramente, nesse conceito, o aspecto objetivo e o subjetivo da honra. O primeiro consiste na valoração de nossa personalidade feita pelo membros da sociedade; é a boa reputação que compreende a estima política, profissional, artística, comercial, literária, e de outros âmbitos de respeitabilidade. Traduz respeito e apreço concedidos por terceiro à personalidade do sujeito.
> O segundo aspecto (honra subjetiva) é o sentimento de dignidade pela própria pessoa. É a autoestima. A honra subjetiva se identifica, portanto, com o sentimento

[3] Tanto é que a Medida Provisória n. 808 de 2017, que não se encontra mais vigente e sequer foi convertida em Lei, ampliou o rol do artigo 223-C acima referido, considerando bens tutelados juridicamente a etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física (BRASIL, 2017).

> que a pessoa tem de sua própria dignidade. Esta última compreende o conjunto de valores morais, como retidão, probidade e lealdade, comuns às pessoas, em geral, e que o indivíduo atribui a si mesmo. (BARROS, 2011, p. 504-505).

Dessa forma, quando o empregador adota alcunhas depreciativas ou terminologias degradantes para nominar ou se reportar aos seus empregados, acaba por violar a honra deles. Do mesmo modo, o empregador comete dano quando deixa um empregado na ociosidade, na medida em que não lhe fornece trabalho, expondo-o ao ridículo, posto que tal ato promove ofensa à dignidade do trabalhador (BARROS, 2011).

A intimidade também merece proteção e tem relação com os demais bens tutelados como a sexualidade e a autoestima. Percebe-se a violação destes bens diante de práticas como revistas desrespeitosas e humilhantes, o controle do acesso aos sanitários da empresa, investigações acerca da orientação sexual do trabalhador (que nada influencia na execução de suas atividades laborais), entre outros atos degradantes (BARROS, 2011).

No que tange à liberdade, expressamente prevista no artigo 223-C da Consolidação das Leis do Trabalho, a mesma tem relação com a possibilidade do trabalhador se expressar e de poder se manifestar em relação à política, à religião, etc., dentro das suas crenças particulares, sem que haja qualquer imposição por parte do empregador. Trata-se de um direito fundamental previsto na CF, em seu artigo 5º (BRASIL, 1988).

É importante destacar que da leitura do rol exemplificativo do artigo 223-C, denota-se que todos os bens juridicamente tutelados estão relacionados à dignidade da pessoa humana, assim como as demais hipóteses que eventualmente possam ocorrer no ambiente laboral que causem dano à esfera moral ou existencial da pessoa física. O que se pretende proteger, portanto, é a dignidade do trabalhador.

A propósito, Goldschmidt leciona:

> É possível afirmar que os bem juridicamente tuteláveis em questão, em última análise, decorrem da dignidade da pessoa humana, na sua dimensão defensiva (aquela que pressupõe uma abstenção por parte do Estado e da sociedade, no sentido de não lesar os direitos de liberdade e de personalidade do indivíduo) ou na sua dimensão prestacional (aquela que pressupõe uma ação positiva do Estado ou da Sociedade no sentido de prestacionar, de alcançar meios, para que o indivíduo possa ter uma existência digna). (GOLDSCHMIDT, 2019, p. 135)

Em relação à responsabilização do agente pelos danos causados, o artigo 223-E da Consolidação das Leis do Trabalho, destaca que “todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão” são responsáveis. Além disso, a legislação trabalhista torna possível a cumulação entre os pedidos indenizatórios decorrentes do mesmo ato lesivo, todavia, permite a cumulação somente entre os danos

patrimoniais e extrapatrimoniais, sem considerar por exemplo dois danos imateriais decorrentes do mesmo fato (dor e estética, por exemplo) (CASSAR; BORGES, 2017):

> Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo
> § 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.
> § 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Ainda, o legislador deixou a cargo do magistrado a apreciação dos danos extrapatrimoniais sofridos pela vítima segundo critérios definidos pelo art. 223-G, entre os quais destaca-se: a natureza do bem jurídico tutelado, a intensidade do sofrimento ou da humilhação , os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão, a extensão e a duração dos efeitos da ofensa, as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral, a situação social e econômica das partes envolvidas.

Cumpre esclarecer que acerca do artigo 223-G, trava-se vasta discussão doutrinária questionando sua constitucionalidade, posto que a lei definiu critérios e estágios acerca da gravidade do dano promovido, com o respectivo valor a ser reparado, sem contudo, levar em consideração o abalo sentido pela vítima, bem como o seu direito à reparação, sem considerar critérios econômicos vinculados à sua relação de trabalho. Tal medida adotada pelo legislador e em vigor atualmente, contribuiu para a diminuição da condição do trabalhador, o que fere, inclusive a dignidade da pessoa humana. Veja-se:

> o artigo 223-G é inconstitucional "porquanto a fixação do dano moral é tipicamente um julgamento por equidade e com equidade, ou seja, o magistrado deve adotar a técnica da ponderação com base nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade" e destaca que referida norma "estabelece odiosa discriminação entre os trabalhadores pelos salários percebidos no tocante aos valores que devem ser fixados a título de danos morais, o que também revela sua inconstitucionalidade por violação ao princípio da igualdade (...). (LEITE, 2019, p.88)

Diversos são os julgados reconhecendo o direito do trabalhador à reparação de danos causados à sua saúde mental, decorrentes da atividade laboral desenvolvida. A título exemplificativo, extrai-se a seguinte redação do julgado do Tribunal Superior do Trabalho de Santa Catarina:

> [...] Registre-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nessa medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Constituição da República, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). Frise-se que é do empregador, evidentemente, a

> responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social. (BRASIL, 2019)

Ante o exposto, verifica-se que um ambiente hostil de trabalho pode se manifestar de diversas formas, causando danos inclusive para a saúde do trabalhador. Diante disso, o legislador conferiu a proteção necessária à saúde do obreiro, levando em consideração, inclusive, a saúde mental do trabalhador.

Da leitura dos dispositivos constantes na Consolidação das Leis do Trabalho, é possível constatar que, apesar de limitada, existe uma tentativa de conferir proteção aos danos extrapatrimoniais sofridos especificamente no âmbito trabalhista. De modo que, constatada a prática ilícita, cabe a responsabilização dos agentes.

CONCLUSÃO

No presente estudo buscou-se demonstrar a importância da manutenção de um meio ambiente laboral saudável, como forma de resguardar os direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores. Mostrou-se também a importância da valorização e observância do princípio da dignidade da pessoa humana, resguardado como fundamento na Constituição da República Federativa do Brasil.

A manutenção de um meio ambiente laboral saudável, pressupõe o respeito a honra, a imagem, ao bom nome, a saúde física e mental do trabalhador, entre outros. As práticas hostis no ambiente de trabalho caracterizam afronta as normas legais que protegem o trabalhador, de modo que podem causar o adoecimento deste.

A prática de atitudes como assédio moral, *bulling*, surge no meio ambiente laboral, tanto dos superiores hierárquicos quanto dos colegas de trabalho, o que exige uma fiscalização eficaz como forma de evitar essas práticas. Além disso, a manutenção de práticas hostis no ambiente laboral pode causar adoecimento dos empregados, e com isso surge também a possibilidade de responsabilização civil por danos extrapatrimoniais.

A responsabilidade surge do descumprimento do dever legal de zelo, ora, se é obrigação do empregador zelar por um meio ambiente laboral saudável e esse deixa de fazê-lo, nada mais justo que sofrer as consequências de sua desídia.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2011.

BIANCO, Rosiane R; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Nanotecnologia, riscos implicados a saúde do trabalhador e a necessidade de repensar os avanços tecnológicos à luz dos direitos fundamentais constitucionais: compliance como método de redução dos riscos.** In: XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO, 2019. Disponível em: http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/no85g2cd/803e5346/J6dM747H3N8RBVC7.pdf . Acesso em: 26 fev. 2020.

BIANCO, Rosiane R; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Reparação civil por danos extrapatrimoniais decorrentes de violação aos direitos de personalidade do trabalhador. In: Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea- UNISC. 2019.
Disponível em: https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/19580. Acesso em: 12 abr. 2020.

BRASIL**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 28 nov. 2019.

BRASIL. **Decreto no 591, de 6 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 24 mar. 2020.

BRASIL**. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 mar. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n º 5.452, de 1 º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art1>. Acesso em: Acesso em: 17 mar. 2020.

BRASIL**. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: Acesso em: 17 mar. 2020.

BRASIL**. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: Acesso em: 17 mar. 2020.

BRASIL**. Lei n. 13.185, de 06 de novembro de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm>. Acesso em: Acesso em: 17 mar. 2020.

BRASIL**. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: Acesso em: 17 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 154400-58.2013.5.13.00.24**. Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Publicado em 09 dez. 2016. Disponível em:< https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/14f1b2eb530e7d0b0cb3bc5c1642349b> . Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo no Recurso de Revista n. 1001332-84.2017.5.02.0041**. Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Publicado em 13 mar. 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/64ca050b073fd63ab8b7761014c05e9f>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo interno em Recurso de Revista nº 213055520165040030**. Relator Mauricio Godinho Delgado. Publicado em 01 mar. 2019. Disponível em: < https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/681870605/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-213055520165040030?ref=serp >. Acesso em: 10 abr. 2020.

CAIRO Jr., José. Curso de direito do trabalho.13. ed. rev. e atual. - Salvador: Ed. JusPodivm, 2017. 1.392 p.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

CASTILHO, Ricardo Direitos humanos.5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

CORTIANO JUNIOR, E.; Ramos, A. A. Dano moral nas relações de trabalho: a limitação das hipóteses de sua ocorrência e a tarifação da indenização pela reforma trabalhista. **civilistica.com: Revista eletrônica de Direito Civil**, v. 7, n. 2, 2018, p. 1-23. Disponível em: <https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/341/281>. Acesso em: 19 mar. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

_____. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, 7º volume: responsabilidade civil.22. ed. São Paulo:Saraiva,2008.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos JulioOlivé. **Assédio moral:** uma visão multidisciplinar. São Paulo: LTr, 2007.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de direito civil.** 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Comentário ao artigo 223C da CLT**. In. LISBOA, Daniel e MUNHOZ, José Lúcio (org.). Reforma Trabalhista comentada por juízes do trabalho: artigo por artigo, 2ª Ed. São Paulo: Ltr, 2019.

_____. **Direitos da personalidade do trabalhador: aproximações conceituais e tentativa de conformação de um microssistema trabalhista.** In. GOLDSCHMIDT, Rodrigo (org.). Direitos da personalidade do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019A.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Coleção Os Pensadores. Abril Cultural, 1974.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**.26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.
OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5a Ed. São Paulo: Ltr, 2010.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; et al. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**, n. 190, 2016. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229/2884>. Acesso em: 20 mar. 2020.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. **Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores**, n. 4. Genebra, 2004.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da personalidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SILVA, Jorge Luis de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do RJ, 2005.

SILVA, José Afonso da. Teoria do conhecimento constitucional. São Paulo: Malheiros editores, 2014

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas: o caso da relação de emprego**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77,

n. 3, p. 111-135, jul./set. 2011. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/26998>. Acesso em: 04 julho 2018.