

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ILTON GARCIA DA COSTA

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

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 Gaigner 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: 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



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 COVID-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.

**O DIREITO FUNDAMENTAL AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E A
RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELO ADOECIMENTO
MENTAL DO EMPREGADO**

**THE FUNDAMENTAL RIGHT TO THE WORK ENVIRONMENT AND
EMPLOYER'S CIVIL RESPONSIBILITY FOR THE EMPLOYEE'S MENTAL
DISEASE**

**Davi Prado Maia Oliveira Campos
Daniel Ferreira Dos Santos
Cleonacio Henrique Afonso Silva**

Resumo

O objetivo do trabalho é a análise da responsabilidade civil do empregador em caso de adoecimento mental do empregado, tendo como base o direito fundamental ao meio ambiente de trabalho equilibrado. A pesquisa é predominantemente bibliográfica e documental. As metodologias adotadas foram a dedutiva e a crítico-dialética. O estudo conduziu à conclusão de que o adoecimento mental do empregado decorrente da atividade profissional exercida configura hipótese de inobservância do direito ao meio ambiente do trabalho, ensejando a possibilidade de responsabilização civil do empregador, subjetiva ou objetiva, conforme as situações específicas em destaque no presente artigo.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho, Direito fundamental, Responsabilidade civil, Empregado, Adoecimento mental

Abstract/Resumen/Résumé

The objective of the work is the analysis of the employer's civil liability in case of employee's mental illness, based on the fundamental right to a balanced work environment. The research is predominantly bibliographic and documentary. The methodologies adopted were deductive and critical-dialectic. The study led to the conclusion that the employee's mental illness resulting from the professional activity performed constitutes a hypothesis of non-observance of the right to the work environment, giving rise to the possibility of subjective or objective civil liability of the employer, according to the specific situations highlighted in the present article.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work environment, Fundamental right, Civil responsibility, Employee, Mental illness

1. INTRODUÇÃO

O direito fundamental ao trabalho se consolidou, na sociedade contemporânea, como direito intrinsecamente conectado à própria dignidade da pessoa humana. O exercício das atividades laborais por parte dos indivíduos depende da proteção jurídica dos direitos trabalhistas fundamentais, a qual representa dever do Estado e dos empregadores.

A previsão positivada de direitos trabalhistas em diversos dispositivos normativos propicia aos trabalhadores condições efetivas para que possam exercer suas funções profissionais em condições dignas, justas e suscetíveis de lhe garantirem o suprimento de suas necessidades econômicas, psicológicas, sociais e profissionais.

Nesse contexto, de proteção jurídica aos trabalhadores e aos direitos fundamentais destes, no âmbito das relações trabalhistas, insere-se o meio ambiente do trabalho, enquanto direito fundamental ao exercício das atividades profissionais em condições de saúde física, mental, psíquica e social dignas ao empregado.

O Direito Ambiental do Trabalho é compreendido como sistema normativo que tutela o meio ambiente do trabalho (de forma imediata) e a saúde dos trabalhadores (de forma indireta), e como disciplina jurídica *in statu nascendi* que descreve e compreende essa proteção normativa, tendo em vista o trabalhador em seu entorno de trabalho (ROCHA, 2002, p. 120).

A previsão expressa do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho em diversos instrumentos jurídicos representa a tendência, na ordem mundial, de visualização deste direito, enquanto essencial às relações jurídico-trabalhistas e apto a garantir o respeito e a implementação de condições dignas de trabalho aos empregados.

Na perspectiva em evidência, diretamente relacionada ao direito ao meio ambiente do trabalho, há de se destacar uma situação fática extremamente comum e visível nas relações trabalhistas contemporâneas, o adoecimento mental de empregados. A inobservância por parte dos empregadores do direito ao meio ambiente do trabalho tem gerado situações em que a incolumidade física e, especialmente, psíquica dos empregados não é devidamente amparada, o que gera prejuízos definitivos aos trabalhadores.

Nessas situações específicas, é possível o reconhecimento da responsabilidade civil do empregador, frente aos danos psicológicos causados em face do empregado, em razão do desrespeito e inobservância do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho.

O objetivo do trabalho é, justamente, analisar as possibilidades de responsabilização civil do empregador em face das condutas profissionais que geram o desrespeito ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho, especificamente, gerando o adoecimento mental dos empregados, sempre considerando a atuação daqueles nos casos concretos, para se verificar a existência de responsabilidade civil objetiva ou subjetiva.

A hipótese que se aventa é a de que a responsabilização civil do empregador em razão do adoecimento mental do empregado é plenamente passível de se restar configurada, tão somente havendo que se verificar, nas situações concretas, qual o grau de responsabilidade daquele e a natureza desta, uma vez que configurada e comprovada a violação ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho, em sede das relações jurídicas trabalhistas existentes.

A escolha do tema ampara-se na necessidade de se promover o diálogo teórico acerca de matéria tão pouco debatida e esclarecida, uma vez que a proteção jurídica dos empregados e dos direitos trabalhistas fundamentais à relação de trabalho abrange, inclusive, a hipótese de adoecimento mental destes, de modo que estes devem se sentir juridicamente amparados e respeitados no seu direito ao meio ambiente de trabalho saudável. Almeja-se, efetivamente, que o trabalho possa contribuir para a modificação dessa realidade.

A pesquisa desenvolvida é predominantemente bibliográfica e documental. As metodologias adotadas foram a dedutiva e a crítico-dialética. Dedutiva, visto que se parte de certas premissas para que se elaborem conclusões acerca dos fatos abordados. Crítico-dialética, dado que a exposição incentiva o diálogo teórico, preterindo-se a reverberação acrítica de opiniões, entendimentos e conhecimentos já estabelecidos acerca do presente tema.

A exposição está dividida em três capítulos. No primeiro capítulo, será apresentado o tema do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho, seu conceito, contexto histórico e suas particularidades, visando à construção de um entendimento razoável acerca dos limites de abrangência desse direito. No segundo capítulo, será estudada a questão dos riscos e possibilidade efetiva de adoecimento mental do empregado em situações relativas ao meio ambiente do trabalho, a fim de que se agregue maior conhecimento fático para a posterior análise da hipótese de responsabilização civil do empregador. No terceiro capítulo, será estudada a questão da responsabilização civil, propriamente dita, dos empregadores frente ao adoecimento mental do empregado, com foco nas possibilidades de responsabilidade dos padrões, momento em que será desenvolvido um panorama acerca do tratamento jurídico-trabalhista conferido ao empregado, a partir das possibilidades de reparação civil dos danos psicológicos causados no ambiente profissional de atuação. Com este trabalho, pretende-se

proporcionar à sociedade e aos membros da comunidade jurídica uma conclusão lúcida acerca da temática ora analisada.

2. DIREITO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E SUAS ESPECIFICIDADES

É de conhecimento geral que o meio ambiente de trabalho consagra um direito fundamental ao exercício das atividades laborais por parte dos empregados, tendo se transformado em objeto de preocupação tanto dos entes estatais, quanto dos empregadores com o transcurso do tempo e com a consolidação e efetivação dos direitos trabalhistas.

O direito ao meio ambiente sadio é classificado como um direito humano pertencente à chamada terceira geração/dimensão, representativa dos direitos difusos. Esses são direitos voltados para o ser humano enquanto gênero, ou seja, a humanidade, reconhecendo necessidades e anseios comuns a todos os indivíduos (CAMPELLO; NETO, 2013, p. 173).

Inspirado nos valores da solidariedade e fraternidade oriundos da Revolução Francesa, o direito ao meio ambiente do trabalho se caracteriza como a necessidade de efetivação e proteção do bem-estar físico, psíquico, emocional do trabalhador, ao permitir que este exerça suas atividades profissionais em plenas condições internas e externas.

Cumprir destacar que o direito ao meio ambiente do trabalho está diretamente relacionado à própria questão da dignidade da pessoa humana, uma vez que o trabalhador, quando do exercício de sua atividade profissional, deve estar amparado jurídica e faticamente de condições de saúde psíquicas, físicas e mentais que lhe permitam trabalhar dignamente.

O meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos) (FIORILLO, 2017, p. 483).

Com a criação da Organização Internacional do Trabalho, em 24 de março de 1919, inserta na parte XIII, do Tratado de Versalhes¹, os direitos trabalhistas ganharam caráter

¹ LEITÃO, Augusto Rogério. **A Organização Internacional do Trabalho (OIT): quase um século de ação em contextos históricos diversos**. Porto: Laboreal, 2016.

internacional, sendo reconhecido, assim, enquanto direitos fundamentais, cuja observância e garantia de cumprimento destes se tornaria necessária à promoção dos direitos trabalhistas em todos os países no âmbito mundial.

Nessa senda, especialmente no que tange aos aspectos de saúde e segurança do trabalhador, observou-se a preocupação da Organização Internacional do Trabalho, desde o primeiro momento, em zelar pelo efetivo cumprimento e implementação do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho, para garantir a preservação da saúde mental e física de todos os trabalhadores, submetendo-os a condições laborais dignas.

Ressalte-se que para a OIT a segurança e saúde no trabalho são um direito humano e uma prioridade no ambiente do trabalho e revelam sua missão principal e permanente, principalmente diante da justificada preocupação com os índices históricos alarmantes de acidentes do trabalho, razão pela qual a OIT promove a uniformização internacional das normas de proteção ao trabalhador no ambiente de trabalho (PADILHA, 2013, p. 175).

O tratamento normativo dado pela Organização Internacional do Trabalho às questões de segurança e saúde do trabalhador mostrou-se preocupação central deste órgão, que, em 1977, aprovou a Convenção nº 148, a qual se consolidou como o instrumento jurídico que primeiro tratou das questões inerentes à segurança, saúde mental e física dos trabalhadores, abordando claramente o direito ao meio ambiente de trabalho.

“Sobre a Convenção 148/77, possui a característica de ser o primeiro documento a proteger não apenas a higiene no trabalho, mas também a saúde dos trabalhadores. Isso trouxe evolução em alguns aspectos.” (CAMPELLO; NETO, 2013, p. 174).

No contexto trabalhista brasileiro, a Convenção da Organização Internacional do Trabalho em destaque ganhou caráter normativo, no ordenamento jurídico pátrio, em 1986, quando da sua promulgação em 1986, a partir do Decreto nº 93.413².

Ademais, é possível observar no artigo 225, caput, capítulo VI, do texto da Constituição Federal de 1988, a previsão expressa do direito fundamental ao meio ambiente equilibrado, dentro do qual está inserido o meio ambiente do trabalho, que diz respeito a um ambiente de trabalho físico, mental e social adequado, em respeito à dignidade humana dos trabalhadores no âmbito do local onde exercem suas atividades profissionais.

² Decreto nº 93.413, de 15 de outubro de 1986. **Promulga a Convenção nº 148 sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho**, Brasília, DF, out. 1986.

“Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (BRASIL, 1988).

No que diz respeito às questões inerentes à saúde e segurança do trabalhador, em todos os aspectos pertinentes, tem-se a previsão contida no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, a qual igualmente prevê a proteção do meio ambiente do trabalho.

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988).

A previsão normativa em destaque é outra demonstração jurídica de que o texto constitucional consagra o direito ao meio ambiente do trabalho, como direito fundamental do trabalhador, que visa à preservação e manutenção das condições psicológicas e sociais deste.

Vale ressaltar que a preocupação do legislador pátrio ao prever expressamente o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho e reiterar disposições normativas que fortaleçam a ideia de um ambiente de trabalho saudável, seguro e digno, demonstram o intuito primordial em se promover a proteção jurídica plena e a ampliação dos instrumentos jurídicos aptos a efetivamente propiciarem o exercício do direito ao meio ambiente de trabalho.

Importante se faz salientar que o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho não se restringe à dimensão física e territorial em que o empregado exerce suas atividades profissionais. O resguardo da saúde psíquica do empregado demonstra-se tão importante quanto a proteção de sua saúde física.

“Por esta razão, diz-se que o meio ambiente do trabalho representa “todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho” (ROCHA, 2002, p. 127).

No contexto nacional e internacional, observa-se o adoecimento mental de diversos empregados, em função das condições trabalhistas impostas, das responsabilidades excessivas que lhe são incumbidas, pressão por resultados e sobrecarga de trabalho imposta. Tudo isso gera prejuízos diretos à incolumidade física e psíquica dos trabalhadores, o que, em grande parte dos casos, decorre de condutas excessivas, abusivas e desrespeitosas à legislação trabalhista por parte do legislador.

A situação de adoecimento mental dos empregados é passível, portanto, de ter origem em condutas desarrazoadas, de ofensa direta ao direito fundamental ao meio ambiente

do trabalho por parte do empregador, as quais podem gerar a responsabilização civil deste, situação que será espreitada no capítulo seguinte do presente artigo.

3. OS RISCOS DE ADOECIMENTO MENTAL DO EMPREGADO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

No contexto jurídico-trabalhista mundial, observa-se que as relações trabalhistas entre patrão e empregado passaram por mudanças significativas. A concorrência entre as empresas nos mercados de trabalho, o fortalecimento das ideias do Capitalismo, a necessidade de se auferir vantagens econômicas a qualquer custo fizeram com que as empresas mudassem sua forma de atuação e relegassem a segundo plano a saúde mental e física de seus empregados, em detrimento das vantagens e resultados econômicos positivos.

Não obstante a existência de normas trabalhistas acerca da saúde e segurança do trabalho em todo o mundo, a nova dinâmica regente das relações trabalhistas na ordem mundial colocou os direitos trabalhistas em segundo plano, transformando os trabalhadores em verdadeiros instrumentos capazes de gerar lucro e crescimento econômico às empresas.

Na era da globalização, a fragmentação das atividades laborais, aliada à competitividade no mercado de trabalho e o medo do desemprego, induz o trabalhador a submeter-se a péssimas condições laborais, baixos salários, assédio moral e sexual, discriminação, carga horária excessiva e acúmulo de funções para atingir metas propostas pelas empresas. Esses são fatores que contribuem para o surgimento de sintomas ansiosos e depressivos nos trabalhadores (FERNANDES; SILVA, D.; IBIAPINA; SILVA, Joyce, 2018, p. 278).

A modificação vista na forma de se desenvolver das relações trabalhistas entre empregado e empregador gerou reflexos diretos na saúde mental e física daquele, uma vez que, com a inobservância plena e efetiva dos direitos trabalhistas fundamentais, especialmente a incolumidade psíquica do empregado passou a ser afetada pelas condições degradantes de trabalho e ofensa ao meio ambiente do trabalho.

Assim, além do desgaste físico, há ainda os diversos impactos na saúde mental do trabalhador, que correspondem tanto ao desgaste mental literal – orgânico, que envolve, por exemplo, danos corporais, biológicos e neurológicos devido à exposição a substâncias neurotóxicas – como à fadiga mental e física, que envolve alterações psicológicas e fisiológicas transitórias e cumulativas; e, por fim, desgastes

que afetam a subjetividade e a identidade do trabalhador, mediante a corrosão de seus valores e de seu caráter, conforme aponta Sennett (SILVA, M.; BERNARDO; SOUZA, 2016, p. 3).

Cumprido destacar que a relação existente entre as situações de adoecimento mental do empregado e a atividade trabalhista que este exerce já foi objeto de diversos estudos do campo da Psicologia, sendo que, em grande parte destes, restou caracterizada a influência direta do trabalho e do meio ambiente do trabalho no adoecimento mental do empregado.

Em termos estatísticos, dados apontam que mais de 400 milhões de pessoas são afetadas por transtornos mentais ou comportamentais em todo o mundo. No Brasil, os transtornos mentais são a terceira causa de longos afastamentos do trabalho por doença. Por essa razão, os problemas de saúde mental já ocupam cinco posições no ranking das dez principais causas de incapacidade para o trabalho, representando um fenômeno mundial (FERNANDES; SILVA, D.; IBIAPINA; SILVA, Joyce, 2018, p. 279).

As situações de adoecimento mental do empregado, também denominado desgaste mental abrangem diversas situações fáticas em que, por razão do trabalho, do desrespeito ao direito ao meio ambiente de trabalho saudável por parte da empresa e do empregador, o empregado resta prejudicado em sua incolumidade psíquica, sofrendo danos, temporários ou permanentes em suas faculdades mentais.

“Entende-se a definição do desgaste mental como a perda ou transformações negativas na subjetividade e nas capacidades efetivas e/ou potenciais e faculdades humanas” (PAPARELLI; SATO; OLIVEIRA, 2011, p. 125).

Ou seja, toda situação causada pelo empregador que resulte em desrespeito ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho, gerando, assim, o desgaste mental do empregado, pode levar à responsabilização civil do empregador, o qual terá o dever jurídico de ressarcir os danos efetivamente ocorridos à saúde psíquica do empregado.

A influência das características atuais do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores pode decorrer de inúmeros fatores e situações, entre os quais, a exposição a agentes tóxicos, a altos níveis de ruído, a situações de risco à integridade física, como, por exemplo, trabalho com compostos explosivos ou sujeitos a assaltos e sequestros, a formas de organização do trabalho e políticas de gerenciamento que desconsideram os limites físicos e psíquicos do trabalhador, impondo-lhe frequentemente a anulação de sua subjetividade para que a produção

não seja prejudicada e as metas estabelecidas sejam cumpridas (SILVA, E.; BERNARDO; MAENO; KATO, 2010, p. 187).

As ligações entre pressões da atividade laboral e defesas contra seus efeitos psicológicos são considerados eixos centrais da abordagem psicodinâmica do trabalho e a organização do trabalho é um potencial desestabilizador para a saúde mental do trabalhador (FERNANDES; SILVA, D.; IBIAPINA; SILVA, Joyce, 2018, p. 279).

4. QUESTÕES ACERCA DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR PELO ADOECIMENTO MENTAL DO EMPREGADO NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Os espaços das relações profissionais de trabalho entre empregado e empregador estão sujeitos a dificuldades e situações negativas de doenças, anomalias, riscos de adoecimento e prejuízos à saúde mental e física do trabalhador.

Nesse contexto, discute-se acerca do grau e natureza de responsabilidade do empregador frente às situações de degradação à saúde mental do empregado, uma vez que este detém a propriedade dos bens de produção e é o maior responsável por manter um meio ambiente do trabalho saudável e propício à realização das atividades profissionais pelo empregado em condições minimamente dignas e razoáveis.

A responsabilidade civil diz respeito a um instituto jurídico, que visa resguardar o patrimônio jurídico de determinado indivíduo, frente às situações em que seu direito é violado por ação ou omissão de outrem, gerando, para este dever de reparar o dano provocado.

O próprio Código Civil de 2002 traz expressamente a possibilidade de responsabilização civil, bem como resguarda o interesse jurídico do indivíduo que, em tese, teve o seu direito violado por ação de outrem. Nesse sentido, tem-se o artigo 186, do instrumento jurídico em destaque prevendo a possibilidade de reparação civil frente a atos infringentes ao direito de determinada pessoa.

“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 2002).

Cumprido destacar que tal disposição trazida pela legislação civil encontra total compatibilidade e possibilidade de aplicação frente às relações trabalhistas, uma vez que os danos civis causados pelas condutas do empregador em detrimento do empregado, em se

enquadrando nas condutas expressamente descritas na legislação civil, encontram respaldo legal, para proteção do direito deste.

A responsabilização civil daquele que viola direito alheio configura, justamente, a possibilidade que o empregado tem de ver o empregador punido em face de condutas ofensivas aos direitos trabalhistas, bem como de se ver amparado pela legislação civil, no que tange à reparação deste dano.

Vale ressaltar que a responsabilidade civil tem função dupla, qual seja, de punir o causador de certo dano, bem como a de promover a reparação do prejuízo em benefício da parte prejudicada. Assim, inibe o ofensor à prática de novas condutas ofensivas, bem como proporciona à parte lesada a oportunidade de ter a coisa no estado anterior. Em se tratando de dano não patrimonial, haverá o pagamento de valor indenizatório à coisa lesada.

Nesse sentido, constata-se que a atuação do empregador frente à relação trabalhista com o empregado pode gerar a responsabilização civil daquele, por desrespeito às normas de segurança e saúde do trabalho, as quais podem causar ofensa direta ao meio ambiente de trabalho, direito fundamental do trabalhador no espaço profissional.

Dentre as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, está-se o dever do empregador em manter condições de trabalho que preservem a incolumidade psíquica do empregado, de modo que as situações de desgaste mental sejam evitadas, uma vez que se trata de direito fundamental ao meio ambiente do trabalho e à saúde psicológica do empregado.

Relativamente ao direito ao meio ambiente de trabalho, esse direito é dotado de um conteúdo essencial, identificado nas condições mínimas que devem ser atendidas para a sua satisfação, já que componente do rol de necessidades básicas do ser humano. O direito à saúde do trabalhador tem um conteúdo essencial bastante extenso, configurando um direito individual subjetivo à sua proteção (SILVA, José, 2007, p.120).

A responsabilidade civil do empregador frente às condutas que constituem óbice ao direito ao meio ambiente do trabalho pode ter natureza objetiva ou subjetiva.

Em se tratando da responsabilidade subjetiva, a culpa do agente configura elemento necessário para a punição do causador do dano. Descaracterizada a presença deste elemento, não há de se falar nessa espécie de responsabilidade civil do agente que provocou o dano.

Nos termos da legislação civil pátria acerca do tema, observa-se que a regra geral de responsabilização civil é a de natureza subjetiva, que, em se provando dolo, intenção em provocar o dano, ou culpa, situação de imperícia, imprudência ou negligente do agente, nex

causal entre a conduta e o dano, ação do agente, bem como efetiva ocorrência de dano, resta caracterizada tal espécie de responsabilidade civil, do agente, no caso do empregador.

Já a responsabilidade objetiva resta caracterizada quando da comprovação dos mesmos elementos jurídicos e fáticos presentes para caracterização da responsabilidade subjetiva, com exceção do elemento dolo ou culpa, o qual não se configura necessário.

A responsabilidade civil objetiva independe da culpa, exigindo, tão somente, que haja nexo de causa entre a conduta que ensejou o dano e o prejuízo efetivamente gerado.

O artigo 927, do Código Civil, trata expressamente da questão da responsabilidade civil, excepcionando, em seu parágrafo único, a possibilidade de responsabilização civil objetiva do agente causador do dano, em se tratando de situação de risco.

Convém ressaltar que a responsabilidade civil objetiva é a exceção à regra geral da responsabilização subjetiva, prevista no Código Civil de 2002.

A situação de risco mencionada no dispositivo legal abaixo exposto diz respeito à teoria do risco, segundo a qual, presentes os elementos objetivos capazes de configurar a responsabilidade civil do agente, restará caracterizada tal hipótese de responsabilização.

Ou seja, configurados os elementos necessários à caracterização da responsabilidade civil objetiva do agente, estará presente tal modalidade de responsabilização deste, independente de quaisquer outros fatores, uma vez que a atividade desenvolvida que gerou o dano possui riscos que lhe são naturais e que, por si só, justificam a responsabilização civil.

“(…) Não é por ter causado o risco que o autor é obrigado à reparação, mas sim porque o causou injustamente, o que não quer dizer contra o direito, mas contra a justiça.” (RIPERT, 2002, p. 222-226)

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (BRASIL, 2002).

Importante reiterar que as situações em destaque acerca da responsabilidade civil do causador do dano, sua natureza, as hipóteses de incidência alcançam de forma efetiva as relações de trabalho. O empregador, enquanto responsável direto por manter as condições de saúde e segurança do empregado, deve zelar pelo meio ambiente de trabalho e proteger as

condições de saúde física e mental do empregado tem papel fundamental na inibição das possibilidades de adoecimento mental do empregado.

A atuação do empregador que gera danos à saúde mental do empregado, prejudicando as faculdades mentais deste possibilita a responsabilização civil deste frente à situação fática que leva à situação em destaque.

Em havendo dano à saúde mental do empregado face às condutas ofensivas ao meio ambiente do trabalho provocadas pelo empregador, este se verá responsabilizado pela reparação, uma vez que se trata de dano extrapatrimonial, que atinge o patrimônio mental, psíquico do empregado, traz-lhe um prejuízo efetivo.

O dano extrapatrimonial resta configurado, por exemplo, quando de doenças mentais relacionadas ao trabalho, depressão, constrangimento moral, humilhação por parte do empregador, todas condutas que ofendem diretamente o meio ambiente do trabalho.

Existe o entendimento de que a responsabilidade civil do empregador perante o adoecimento mental do empregado, em face da ofensa ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho deste, e, em determinadas situações, é de natureza objetiva. Tal aceção se fundamenta na teoria do risco, ao se considerar que, havendo o desempenho de atividade profissional pelo empregado em sede do ambiente de trabalho em que existe um risco, o empregador, enquanto responsável pela condução da atividade e manutenção do meio ambiente do trabalho, assume a responsabilidade civil por qualquer dano e ofensa à saúde mental do empregado.

A justificativa legal para tal entendimento se encontra sedimentada em diversos dispositivos legais pátrios, como, por exemplo, o artigo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, que dispõe acerca do risco assumido pelo empregador, quando da atividade econômica que ele desenvolve.

“Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943).

No mesmo sentido, tem-se o artigo 225, §3º, da Constituição Federal, prevendo, ao final do seu texto, a possibilidade de responsabilização civil do causador do dano, *in casu*, o empregador, considerando que o direito ao meio ambiente de trabalho está inserido no bojo do direito ao meio ambiente de forma geral, restando caracterizada esta hipótese, uma vez que há ofensa direta ao direito do trabalhador, pela conduta do empregador.

“Artigo 225, §3º, da Constituição Federal. As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções

penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados” (BRASIL, 1988).

Reiterando tal entendimento, o artigo 14, § 1º da Lei 6.938/81, prevê a situação de responsabilização civil do causador do dano, *in casu*, o empregador, pelos danos causados ao meio ambiente, no qual está inserido o meio ambiente do trabalho, enquanto direito fundamental do empregado, em razão das condutas de ofensa à incolumidade psíquica deste, por desrespeito ao referido direito imprescindível ao exercício das atividades trabalhistas.

Artigo 14, § 1º da Lei 6.938/81- Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade. O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente (BRASIL, 1981).

Neste sentido, de reconhecimento da responsabilidade objetiva, nos casos em que a atividade trabalhista desenvolvida se configura, por si só, como uma atividade de risco à empregada, em ofensa ao seu direito ao meio ambiente de trabalho saudável, causando-lhe adoecimento mental, tem-se a jurisprudência em destaque do Tribunal Superior do Trabalho, em sede de Recurso de Revista (RR nº 761-56.2017.5.11.0017), que trata da possibilidade de indenização por dano moral e material ao cobrador de ônibus durante um assalto.

No caso em destaque, reconheceu-se a responsabilidade civil objetiva do empregador, por se tratar de atividade de risco exercida pela empregada, qual seja, o trabalho como cobradora de ônibus, em que, devido aos danos psíquicos, causados pelo assalto sofrido, a empregada se viu impossibilitada de continuar a exercer aquela função, tendo comprometida sua capacidade laboral para manutenção dessa atividade profissional.

"RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL. COBRADOR DE ÔNIBUS. ASSALTO. ATIVIDADE DE RISCO. DOENÇA OCUPACIONAL. O Tribunal Regional, com fulcro nas disposições do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, aplicou ao caso concreto a teoria da responsabilidade civil objetiva, atribuindo às reclamadas o dever de indenizar o dano moral decorrente da patologia psíquica da reclamante, relacionada aos assaltos sofridos no exercício de sua atividade laboral de cobradora de transporte coletivo. A decisão revela perfeita harmonia com a jurisprudência deste Tribunal Superior no tocante à aplicação da responsabilidade civil objetiva ao caso concreto, pois a atividade de cobrador de ônibus é considerada de risco. Descabe, portanto, cogitar

de ofensa aos artigos 144 e 182 do CC; 927, parágrafo único, do CC; e 6º e 371 do CPC/15 e de dissenso pretoriano, ante o óbice da Súmula nº 333 do TST. Deixou assentado o TRT que, embora não tenha comprovado gastos com medicamentos, a obreira teve comprometimento de sua capacidade laborativa, cuja reabilitação depende de tratamento adequado, o qual é passível de indenização, limitando-se a consignar que o quantum indenizatório por danos materiais foi fixado de acordo com a jurisprudência daquela Corte em casos análogos. Dessarte, tal contexto fático não permite concluir por ofensa à literalidade dos artigos 944 e 950 do CC, tal como exige o artigo 896, "c", da CLT. Recurso de revista não conhecido" (RR-761-56.2017.5.11.0017, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 22/11/2019).

Analisada a responsabilidade objetiva e as hipóteses em que tem incidência, importante destacar que a regra geral do Direito Brasileiro, com aplicação, inclusive, no Direito do Trabalho pátrio, é a de responsabilidade subjetiva, havendo que se comprovarem os requisitos que lhe são inerentes para configuração da responsabilização civil do empregador, por adoecimento mental do empregado no ambiente profissional.

Provado o nexo causal entre a conduta do empregador e o adoecimento mental do empregado causado, a situação dolo ou culpa, bem como ação ou omissão do empregador quanto ao direito ao meio ambiente do trabalho, causando-lhe os danos psíquicos, resta configurada a responsabilidade subjetiva do patrão. No caso em destaque posteriormente, tem-se Recurso de Revista interposto perante o Tribunal Superior do Trabalho (RR nº20225-63.2014.5.04.0406), em que o empregado requer indenização em face de danos morais, em face das condições laborais a que fora exposto.

"RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. ATIVIDADE PROFISSIONAL. EXACERBAÇÃO DOS SINTOMAS ÁLGICOS. NEXO DE CONCAUSALIDADE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. Ainda que não seja o caso da responsabilidade objetiva, verifica-se ser devida a indenização por danos morais em face da responsabilidade subjetiva da empregadora. Extrai do acórdão regional que não obstante o laudo pericial médico ter concluído que não há relação de causa e efeito e nem mesmo efetiva concausa entre as enfermidades diagnosticadas e a execução das atribuições laborais da obreira, a perícia técnica evidenciou que, de fato, as condições ergonômicas no ambiente laboral revelam riscos moderados. Constatou que "o Perito destacou que tais fatores de risco contribuíram, tão somente, com a exacerbação dos sintomas álgicos e não com o desencadeamento ou agravamento dos danos físicos propriamente ditos". Ante o asseverado pelo

Regional, de que as condições ergonômicas, no caso em tela, demonstram fatores de riscos que contribuíram com a exacerbação dos sintomas álgicos (relativo à dor), bem como a inércia da empresa em proporcionar ambiente de trabalho salutar aos empregados, verifica-se acerto da decisão recorrida ao condenar a reclamada ao pagamento da indenização por danos morais em face da concausalidade cabe ao empregador o dever geral de cautela, à vista da própria noção de poder diretivo e da assunção ampla do risco empresarial, espelhada no artigo 2º da CLT. O fato de o empregador negligenciar condições ergonômicas de trabalho basta à configuração de sua culpa, vale dizer, à imputação de responsabilidade. Desse cenário, extraem-se todos os elementos configuradores da condenação ao pagamento de indenização por danos morais (artigo 186 c/c 927 do Código Civil), por isso, a empresa deve arcar com as consequências do ato danoso. Constatada a ocorrência de doença ocupacional, ainda que decorrente da concausalidade, é devido ao trabalhador o pagamento de indenização por danos morais, pois o dano moral é considerado *in re ipsa*. Recurso de revista não conhecido. (...)” (RR-20225-63.2014.5.04.0406, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 13/12/2019).

No julgado em destaque, resta demonstrada a possibilidade da responsabilização civil subjetiva na seara das relações jurídico-trabalhistas, como a regra geral do Direito Brasileiro, com destaque especialmente nas relações trabalhistas. O dano causado pelo empregador ao meio ambiente do trabalho, resultando no adoecimento mental do empregado, enseja a responsabilização civil daquele, desde que configurados e demonstrados, *in casu*, os requisitos que o ordenamento jurídico civilista exige para a caracterização desta.

5. CONCLUSÃO

As relações trabalhistas, na sociedade contemporânea, transformaram seu modo de se desenvolver, em virtude das novas demandas econômicas, da necessidade de geração de lucro a qualquer custo e das políticas das empresas de aperfeiçoar a utilização do tempo e a atividade profissional.

Nesse contexto, o papel dos empregados na promoção do lucro desenfreado ganhou maior importância, tendo se construído um cenário trabalhista em que o trabalhador deve gerar superávit econômico ao empregador, ainda que, para tanto, ele se sinta prejudicado nas suas necessidades vitais básicas e desrespeitado em seus direitos trabalhistas fundamentais.

Esse cenário jurídico-trabalhista em que são impostas jornadas excessivas de trabalho, submissão a condições de meio ambiente de trabalho indignas, acúmulo de funções

profissionais, situações de risco profissionais, formas de violência física e psicológica, colocou o empregado numa perspectiva em que passou a desenvolver doenças profissionais, desgaste físico e psíquico, sintomas de ansiedade, depressão e adoecimento mental.

O direito ao meio ambiente do trabalho, enquanto direito fundamental constitucionalmente garantido ao trabalhador de uma forma geral, tornou-se objeto de violação dos empregadores, os quais, desconsiderando os ditames constitucionais, provocaram diversas situações em que o empregado teve prejudicada sua integridade física e, principalmente, psíquica. Assim, o adoecimento mental do empregado se tornou hipótese recorrente e repetida no cenário jurídico-trabalhista mundial, em que a falta de um ambiente de trabalho saudável gerou essa possibilidade de responsabilização civil do empregador perante as situações de violação às normas trabalhistas.

Em face do exposto, entende-se que a perspectiva de responsabilização civil do empregador em face das condutas que provocam desrespeito ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho, gerando o adoecimento mental do empregado, condiz com a realidade jurídica pátria, aplicando-se as regras da legislação civil brasileira que lhe são inerentes.

Nos mesmos moldes do que preconiza o Código Civil de 2002, a regra geral vigente nas relações trabalhistas acerca da responsabilidade civil do empregado em caso de ofensa ao meio ambiente do trabalho é a da responsabilização subjetiva do empregador, configurando-se tal situação, quando do cumprimento dos requisitos legalmente previstos. Haverá a responsabilidade objetiva do empregador nas situações em que a atividade desenvolvida seja de risco, a qual, por sua natureza, gera uma responsabilização maior do empregador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01º de Maio. 1943. Brasília, DF, maio. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 16 mar. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 11 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 93.413, de 15 de outubro de 1986**. Promulga a Convenção nº 148 sobre a Proteção dos Trabalhadores Contra os Riscos Profissionais Devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho, Brasília, DF, out. 1986. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-93413-15-outubro-1986-443822-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 11 mar. 2020.

BRASIL. **Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF, jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. **Lei n. 6.938, 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF, ago. 1981. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm. Acesso em 16 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 761-56.2017.5.11.0017**. Recorrente: Transmanaus. Recorrida: Jordana Souza Rezende. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. Brasília, 20 de Novembro de 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/783794977/recurso-de-revista-rr-7615620175110017>. Acesso em 16 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 20225-63.2014.5.04.0406**. Recorrente: Royalle Representações LTDA. Recorrida: Kátia Flor Chaves. Relator: Ministro

Augusto César Leite de Carvalho, 11 de Dezembro de 2019. Disponível em: <https://www.portaljustica.com.br/acordao/2415127>. Acesso em 17 mar. 2020.

CAMPELLO, Livia Gaigher Bósio. NETO, Carlos Walter Marinho Campos. **Tutela do meio ambiente do trabalho nos planos internacional e interno**. Revista Argumentum, São Paulo, v. 14, n.14, pp.167-185, jan./dez. 2013. Disponível em: <http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/issue/view/45>. Acesso em 10 mar. 2020.

FERNANDES, Márcia Astrês. SILVA, Dinara Raquel Araújo. IBIAPINA, Aline Raquel de Sousa. SILVA, Joyce Soares e. **Adoecimento mental e as relações com o trabalho: Estudo com trabalhadores portadores de transtorno mental**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, Piauí, v. 16, n.3, pp. 277-286, mar. 2018. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/361/pt-BR/adoecimento-mental-e-as-relacoes-com-o-trabalho-estudo-com-trabalhadores-portadores-de-transtorno-mental>. Acesso em 12 mar. 2020.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Tutela constitucional da defesa do meio ambiente como princípio da atividade econômica em face do denominado desenvolvimento sustentável**. Revista Novos Estudos Jurídicos, Santa Catarina, v. 22, n. 2, pp.462-488, maio/ago.2017. Disponível em: <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/nej/article/download/10983/pdf>. Acesso em 10 mar. 2020.

LEITÃO, Augusto Rogério. **A Organização Internacional do Trabalho (OIT): Quase um século de ação em contextos históricos diversos**. Revista Laboreal, Porto, v.12, n.1, pp. 1-13, jun. 2016. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/3402>. Acesso em 11 mar. 2020.

PADILHA, Norma Sueli. **Meio Ambiente do Trabalho: Um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco**. Revista TST, Brasília, v.79, n. 4, pp. 173-182, out./dez. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55993/009_padilha.pdf?sequence=1. Acesso em 11 mar. 2020.

PAPARELLI, Renata. SATO, Leny. OLIVEIRA, Fábio de. **A saúde mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde.** Revista bras. saúde ocup., São Paulo, v.36, n.123, p. 118-127, 2011. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572011000100011&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em 13 mar. 2020.

RIPERT, Georges. **A regra moral nas obrigações civis.** Trad. Osório de Oliveira. 2.ed. Campinas: Bookseller, 2002.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito Ambiental do trabalho: mudança de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador.** São Paulo, Editora LTR, 2002.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. **Direito Ambiental do Trabalho: reflexo da contemporaneidades environmental labour law: a contemporary reflect.** Revista de Direito Sanitário. São Paulo, v. 3, n.1, pp. 118-133, mar. 2002. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/download/81488/85046/>. Acesso em 09 mar. 2020.

SILVA, Edith Seligmann. BERNARDO, Márcia Hespanhol. MAENO, Maria. KATO, Mina. **O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador.** Revista bras. saúde ocup., São Paulo, v. 35, n. 122, p. 187-191, jul./dez. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200002. Acesso em 14 mar. 2020.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano.** Revista do TRT da 15ª Região, Campinas, SP, n. 31, p. 109-137, jul./dez. 2007. https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105309/2007_silva_jose_saude_trabalhador.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 15 mar. 2020.

SILVA, Mariana Pereira da. BERNARDO, Márcia Hespanhol. SOUZA, Heloísa Aparecida. **Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento.** Revista bras. saúde ocup., Campinas, São Paulo, v. 41, n. 23, pp. 1-12, dez. 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572016000100214&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em 12 mar. 2020.