



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**RAFAEL MELFA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO  
E A SUA CARACTERIZAÇÃO**

**Assis/SP  
2021**



**Fundação Educacional do Município de Assis  
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis  
Campus "José Santilli Sobrinho"**

**RAFAEL MELFA**

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO  
E A SUA CARACTERIZAÇÃO**

Trabalho de conclusão de curso (TCC) apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do certificado de Bacharel em Direito.

**Orientando(a): Rafael Melfa  
Orientador(a): Lenise Antunes Dias**

**Assis/SP  
2021**

## FICHA CATALOGRÁFICA

M521a MELFA, Rafael

Assédio moral no ambiente de trabalho e sua caracterização  
/ Rafael Melfa. – Assis, 2021.

54p.

Trabalho de conclusão do curso (Direito). – Fundação Educa-  
cional do Município de Assis-FEMA

Orientadora: Ms. Lenise Antunes Dias

1.Assédio moral 2.Dano moral 3.Trabalho-assédio

CDD 342.663

# ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A SUA CARACTERIZAÇÃO

RAFAEL MELFA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito parcial à obtenção do certificado de Bacharel em Direito, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador(a): **Lenise Antunes Dias** \_\_\_\_\_

Avaliador(a): \_\_\_\_\_

Assis  
2021

## **DEDICATÓRIA**

Aos meus queridos pais, Edson Camilo e Estelita Maria de Oliveira, por todo o amor, dedicação, apoio e estímulo, por compartilharem deste sonho fazendo o possível e o impossível para que se concretize, a minha mais profunda gratidão.

## **AGRADECIMENTOS**

PRIMEIRAMENTE, ÀOS MEUS PAIS, PELA INFINITA LUTA E SUPORTE,

À MINHA ORIENTADORA, LENISE, PELA PACIÊNCIA,

À ANA CAMARGO, PELA CORREÇÃO DO PRESENTE TRABALHO.

## RESUMO

O presente trabalho monográfico tem o intuito de apresentar a evolução do Direito do Trabalho, como surgiram os primeiros direitos dos trabalhadores e demonstrar de forma aprofundada o que é o dano moral, como este se resta caracterizado e sua problemática na fixação do quantum indenizatório, com base em bibliografias e jurisprudências. O tema dano moral encontra-se ancorado pelas leis, doutrinas e jurisprudências. Mesmo não sendo um tema recente, somente na era pós-moderna houve repercussão a esse respeito. Neste estudo, será demonstrado o que é o dano moral, os elementos que o caracterizam, o que o difere de assédio moral e a problemática na definição de um valor indenizatório, que mesmo sendo um debate antigo, ainda gera polêmica, inclusive por consequência da Reforma Trabalhista.

**Palavras-chave:** Assédio moral; Dano moral; Dano extrapatrimonial; Ambiente de trabalho e reforma trabalhista.

## **ABSTRACT**

Labor Law, how the first workers' rights emerged and demonstrate in depth what moral damage is, how it is characterized and its problems in fixing the compensation quantum, with based on bibliographies and jurisprudence. The moral damage theme is anchored by laws, doctrines and jurisprudence. Even though it is not a recent theme, only in the post-modern era there was repercussion in this regard. In this study, it will be demonstrated what moral damage is, the elements that characterize it, what makes it different from moral harassment and the problem of defining an indemnity value, which even though it is an old debate, still generates controversy, including as a result of Labor Reform.

**Keywords:**



## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1: Danos Extrapatrimoniais .....	44
---	----

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIACOES**

**ADPF – ARGUICAO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL**

**ART – ARTIGO**

**ARTS – ARTIGOS**

**CF – CONSTITUICAO FEDERAL**

**CLT – CONSOLIDACAO DAS LEIS DO TRABALHO**

**EPI – EQUIPAMENTO DE PROTECAO INDIVIDUAL**

**TRT – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO**

**TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	12
1. ORIGEM HISTÓRICA E DEFINIÇÃO DO TRABALHO .....	13
1.1 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....	16
1.2 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 .....	18
1.3 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO .....	19
2. DANO MORAL.....	25
2.1 ELEMENTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....	27
2.2 CONDUTA HUMANA .....	28
2.3 DANO .....	30
2.4 NEXO CAUSAL OU NEXO DE CAUSALIDADE.....	33
2.5 DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO MORAL E SUA DIFERENÇA DO DANO MORAL.....	37
3. DO DANO MORAL NA CLT E SUA FIXAÇÃO NO PROCESSO TRABALHISTA ...	41
CONCLUSÃO.....	50
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	511
REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS .....	511

## INTRODUÇÃO

O dano moral denomina-se toda lesão de teor não pecuniário, relacionada aos direitos da personalidade de uma pessoa, como a violação de sua intimidade, vida privada, honra e imagem.

Já o assédio moral é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental.

As relações de trabalho, vieram mudando e se adaptando de acordo com a evolução da sociedade. Com a chegada dos direitos trabalhistas este assunto pôde ser mais bem discutido, dando maior dignidade ao trabalhador em seu dia a dia. No presente trabalho abordaremos exatamente tais direitos.

No Brasil, ganhou visibilidade quando da promulgação da Constituição Federal de 1988, que ao dispor em seu em seu texto legal, fez com que ganhasse valor semelhante aos “Direitos e Garantias Fundamentais”.

No mesmo termo da Constituição Federal, o Código Civil de 2002, elencou entre seu conteúdo o dano moral, reconhecendo-o de forma expressa em seu artigo 186. E atualmente, a reforma trabalhista trouxe expressamente declaradas na CLT as regras sobre a caracterização do dano extrapatrimonial e como é apreciado pelo juízo, em seus artigos 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223-G.

Em nosso país são numerosos os casos em debate no judiciário, onde nem sempre é definido ao certo o montante indenizatório de tais ações. Neste trabalho será abordado também sobre a polêmica no quantum indenizatório, com a apresentação de jurisprudências a esse respeito, com o intuito de esclarecer alguns pontos. É indiscutível o zelo do magistrado em tais sentenças, uma vez que não se questiona a qualidade e a prudência de seus julgamentos, mas procura-se conhecer os critérios utilizados quando da arbitração do montante a ser pago a título indenizatório.

## 1. ORIGEM HISTÓRICA E DEFINIÇÃO DO TRABALHO

Atualmente o trabalho é visto como algo que dignifica o homem, algo engrandecedor e que faz parte do cotidiano de grande parte do mundo. Mas não foi sempre assim. Analisando a etimologia da palavra ‘trabalho’ segundo Cassar (2014, p. 39):

“A palavra trabalho decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*. Espécie de instrumento de tortura ou canga que pesava sobre os animais”.

Antes de conceituar o Direito do Trabalho é necessário buscar o significado da palavra “trabalho” mais a fundo, que, surgiu do termo latino *tripalium*, do latim *tri* (três) e *palus* (pau), era um instrumento de tortura composto por três estacas presas ao chão formando assim uma pirâmide, na qual os escravos eram presos para que fosse infringida a tortura, daí se tem a origem da palavra *tripaliare* (ou *trepaliare*) que significa torturar alguém no *tripalium*. Mais tarde, o verbo *tripaliare* veio a dar origem, no português às palavras “trabalho” e “trabalhar”. (Leite apud Moraes Filho 2021, p. 23)

Na Bíblia, o trabalho era uma espécie de pena, em razão dos pecados cometidos pelo homem, dizia-se: “comerás o pão com o suor da tua fonte” (Gênesis 3,19). E tal como citado no parágrafo acima, a primeira forma de trabalho lembrada é a escravidão, onde o objeto do trabalho era considerado apenas uma coisa, não indivíduo, sujeito de direitos. Platão e Aristóteles na Grécia, interpretavam o trabalho como algo pejorativo por envolver apenas a força física, e naquela época a dignidade do homem jazia nos negócios da cidade envolvendo as palavras. Sobrando então o labor físico apenas para os escravos. As atividades mais nobres eram parte do cotidiano das outras pessoas, como a política.”. (Martins, 2000)

Segundo Frediani (2011, p. 1-3) podemos aferir:

Durante o regime da escravidão, pouco havia a ser considerado, pois os escravos eram considerados coisas, podiam ser vendidos, trocados, doados; eram um objeto do qual seu proprietário poderia dispor livremente, tal como ocorria em Roma, na Grécia ou no Egito.

Então, a evolução do homem conclui a Antiguidade com a chegada da Idade Média e com isso o trabalho vai da escravidão à servidão, a melhora é muito tênue na situação dos trabalhadores, que, não mais se encontram permanentemente sujeitos ao seu proprietário, mas se tornam sujeitos aos senhores feudais servindo em suas terras. (Frediani, 2011, p. 1)

Segundo Martinez (apud Pinto 2020 p. 52):

Nessa ordem de coisas, o trabalho humano evoluiu “do sombrio ermo moral da escravidão para a aspereza relativa da servidão (à pessoa ou à gleba), que imperou na Idade Média, e desta para o remanso do humanismo renascentista e do iluminismo da Idade Moderna, até chegar ao contrato de trabalho concebido no ventre da Revolução Industrial”

Os trabalhadores na evolução do homem passam para a condição de prisioneiros da terra, por este motivo o referido sistema foi conhecido como servidão à gleba. Era a época do Feudalismo, em que os senhores feudais concediam proteção militar e política aos servos, que não eram livres e por isso tinham que prestar serviços na terra do senhor feudal. Os servos entregavam parte da produção rural aos seus senhores em troca da proteção que recebiam e do uso da terra. Esse trabalho era realizado até que o servo

falecesse ou deixasse de ter condição de trabalhar, não existia um contrato de trabalho que estabelecesse regras a ambos. (MARTINS, 2000)

Após esse período, surgem as corporações de ofício, os trabalhadores começaram a se organizar por profissões. Cada corporação tinha uma atividade profissional, havia uma hierarquia: mestres, companheiros e aprendizes (FREDIANI, p. 2). Havia remuneração, sem contrato e sem direito de discutir condições melhores. No entanto era observado maior liberdade do trabalhador nessa fase histórica, porém visava-se o interesse das corporações mais do que a proteção dos trabalhadores e os mestres podiam impor castigos corporais nos aprendizes, que se encontravam em sua responsabilidade. A jornada de trabalho durava até dezoito horas, as atividades duravam até o pôr-do-sol majoritariamente, por pura qualidade de trabalho e não por proteção dos companheiros e aprendizes. Como leciona Moura (2016, p. 53):

Podemos ver que o fim das corporações se tem com o abuso vindo das mesmas, já que “aos poucos foi ruindo pela luta pelo poder, já não havia colaboração dos mestres e surgiram camadas de corporações, prevalecendo as mais poderosas no controle do mercado”:

Com o abuso das corporações, os reis passaram a intervir. Tais interferências na liberdade das corporações, que se tornaram verdadeiro poder paralelo, aconteceram com forte resistência. Estes conflitos assumiram enormes proporções, a exemplo da ocorrida em Lyon, na França, que funcionou como estopim para o fim destas agremiações.

Essa condição continuou até a chegada da Revolução Industrial, Idade Moderna, foi quando o trabalhador se tornou definitivamente incorporado ao seu trabalho por meio de uma relação de subordinação ao seu empregador, que é como conhecemos e vem sendo aprimorada desde então. A Revolução Industrial foi a mudança da produção pela força motriz pela força da máquina como fonte de energia. Mas como as relações empregatícias ainda estavam em aprimoramento os salários eram ínfimos e não havia qualquer limitação no horário de trabalho. Começa a ser necessário o estado intervir em tais relações, dado os abusos que vinham ocorrendo pelos empregadores, a ponto de

mulheres e crianças trabalharem em jornadas excessivas indo além de dezesseis horas por dia ou até o pôr-do-sol, pagando-lhes menos seus salários do que aos homens. É quando o trabalhador passa a ser protegido juridicamente e economicamente (FREDIANI, 2011, p. 2). Como afirma Galart Folch: “Deve-se assegurar uma superioridade jurídica ao empregado em função da sua inferioridade econômica.”

A preocupação era parar a exploração do trabalhador, de mulheres e crianças. Vindo a ter a fixação da jornada de trabalho, que se estendeu ao salário e ampliou-se, como conhecemos hoje.

### 1.1 Consolidação das Leis do Trabalho

A complexidade das leis trabalhistas esparsas, preexistentes à Consolidação das Leis do Trabalho foi uma das principais razões para a criação da consolidação. Eram diversas normas, que individualmente serviam especificamente para determinadas categorias profissionais, de modo que, havia prejuízo às outras profissões que não faziam parte da proteção legal causada pela separação das leis, sendo criado o primeiro diploma geral, aplicável a industriários e comerciários (NASCIMENTO, 2011, p. 102)

Afirma Nascimento (2011, p. 102.):

O primeiro diploma geral foi a Lei n. 62, de 1935, aplicável a industriários e comerciários e que assegurou diversos direitos: a) indenização de dispensa sem justa causa (art. 1º); b) garantia da contagem do tempo de serviço na sucessão de empresas (art. 3º) ou na alteração da sua estrutura jurídica; c) privilégio dos créditos trabalhistas na falência (art. 4º); d) enumeração das figuras de justa causa (art. 5º); e) efeitos da força maior nos créditos trabalhistas (art. 5º, §§ 1º e 2º); f) transferência para o Governo da responsabilidade de indenizar quando der causa à cessação da atividade (art. 5º, §3º); g) aviso prévio (art. 6º); h) rescisão antecipada de contratos a prazo (art. 7º); i) suspensão do contrato (art. 9º); j) estabilidade decenal (art. 10); k) redução do salário (art. 11); l) nulidade das estipulações contratuais contrárias às normas



legais (art. 14); m) exclusão dos aprendizes da proteção legal (art. 15); n) responsabilidade solidária do sindicato ou associação que der causa ao inadimplemento das obrigações contratuais, pelas respectivas indenizações (art. 16); o) prescrição de um ano para reclamar indenização.

A lei nº 185, instituiu o salário mínimo em 14 de janeiro de 1936, sendo a pioneira a tratar de um direito fundamental com o objetivo de garantir uma vida digna aos trabalhadores, como resultado de décadas de avanço das leis trabalhistas. O Decreto-Lei nº 2.162, de 1940, publicou então a tabela de valores do salário mínimo.

Getúlio Vargas assinou a criação da Justiça do Trabalho e da Consolidação das Leis do Trabalho em 19 de abril de 1943, com sugestões de juristas, magistrados, entidades públicas, empresas privadas, associações culturais reunindo os textos legais de toda a legislação trabalhista no Brasil (NASCIMENTO, 2011, p. 103). Desta forma, a CLT não é um código por assim dizer, pois foi criada com o propósito de reunir as leis existentes e não a criação de novas leis.

Como leciona Nascimento (2011, p 103):

O Governo resolveu, então, reunir os textos legais num só diploma, porém foi mais além de uma simples compilação porque, embora denominada Consolidação, a publicação acrescentou inovações, aproximando-se de um verdadeiro Código. Não obstante, a matéria de previdência social e de acidentes do trabalho permaneceu separada em outras leis.

Por meio do Decreto-lei 5.452, 1º de maio de 1943 que entrou em vigor somente em 10 de novembro de 1943, que é a Consolidação das Leis do Trabalho, houve a sistematização das leis que existiam. A CLT é um decreto-lei de caráter geral aplicado a todos os empregados, sem distinção da natureza do trabalho, garantindo direitos aos que ali se enquadram e é equiparada a lei federal. (LEITE, 2021, p. 19)

Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho nela estabelecidas e surgiu como uma necessidade constitucional, após ter sido criada a Justiça do Trabalho.

Dois fatores tornaram a CLT um decreto-lei importante para época de sua instituição: o estopim dos movimentos sindicais dos operários na cidade de São Paulo, inspirados pelos anarquistas italianos imigrantes e pelo Brasil ser um país predominantemente agrário, sendo considerado um código visionário por antecipar a urbanização do país. (Tribunal Regional do Trabalho da 24ª região. Acesso em: 21 de abr. 2020)

Há de ser considerado que a CLT é a legislação básica do Direito do Trabalho brasileiro, combinada com a Constituição Federal.

## **1.2 Constituição Federal de 1988**

Afirma Leite (2021, p. 20): “A primeira Constituição Federal a tratar dos direitos trabalhistas foi a de 1934. De lá para cá todas elas contêm princípios e regras basilares do direito do trabalho, embora sob a perspectiva do modelo liberal clássico.”

É a Constituição Federal de 1988 que traz uma nova página para o direito social no Brasil, com destaque no direito do trabalho. As Constituições brasileiras tiveram origem a partir de problemas políticos internos, sendo guiadas pela pressão popular e em geral pelas constituições estrangeiras. Só no século XIX que surgiu movimentos que pleiteavam melhores condições de vida; trabalho e distribuição de renda.

Em seu art. 1º a Constituição Federal de 1988 salienta que o Brasil é:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Sem questionamentos nota-se que é uma constituição avançada no aspecto social, pois consagra os direitos trabalhistas como autênticos, como direitos fundamentais. Como é visto no artigo 5º da CF, onde estão os aludidos direitos fundamentais:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

Observa-se de uma evolução democrática. A seguridade social foi estendida em seus serviços e seus beneficiários, como também, é perceptível a humanização do trabalho, garantia de direito e igualdade.

### **1.3 Meio Ambiente de Trabalho**

O meio ambiente é um direito fundamental dos seres humanos, direito este de terceira geração, sendo os de primeira os direitos civis, os de segunda geração os direitos sociais, econômicos e culturais (Frediani, 2011, p. 75). A Constituição Federal de 1988 dispõe em seu artigo 225, caput:

Art. 225. 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.

Sob o panorama infraconstitucional, a Lei n. 6.938/81 – A Lei de Política Nacional do Meio Ambiente o considera em seu art. 3º, I, como um conjunto de condições, leis influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

Pode-se observar no disposto na Lei de Política Nacional do Meio Ambiente em seu artigo 3º, inciso I:

Art. 3º. Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por:

I - meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.

O principal conceito de meio ambiente nos é dado pelo artigo 225 da Constituição Federal de 1988, tendo sido recepcionado pelo artigo 3º, I, da Lei 6.938/81 o definindo como citado acima. Tendo isso em vista, o conceito de meio ambiente permanece bastante amplo, tornando-o indeterminado juridicamente. Para que o conceito se tornasse mais claro, a doutrina o classificou como: meio ambiente natural, meio ambiente artificial, meio ambiente cultural e meio ambiente do trabalho (Leite, 2019, p. 1083).

Em conformidade com Silva (2009, p. 20), o conceito de meio ambiente deve ser globalizante, alcançando não só elementos naturais (solo, água, fauna, flora), mas também elementos artificiais e culturais.

Segundo Silva (2009, p. 20):

O conceito de meio ambiente há de ser, pois, globalizante, abrangente de toda a natureza original e artificial, bem como os bens culturais correlatos, compreendendo, portanto, o solo, a água, o ar, a flora, as belezas naturais, o patrimônio histórico, artístico, turístico, paisagístico e arqueológico. O meio ambiente é, assim, a interação

do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas. A integração busca assumir uma concepção unitária do ambiente, compreensiva dos recursos naturais e culturais. [...] Merece referência em separado o meio ambiente do trabalho, como o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente. É um meio que se insere no artificial, mas digno de tratamento especial, tanto que a Constituição o menciona explicitamente no art. 200, VIII.

A Constituição Federal também prevê em seu artigo 200, VIII, que compete ao sistema único de saúde colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho, que de forma mais explícita é o local onde se desenvolve a atividade laboral e é protegido, no Brasil pela CF/88.

De acordo com Leite (2019, p. 1085):

“Chega-se ao conceito de meio ambiente do trabalho, que passa a ser, segundo Sidnei Machado, o conjunto das condições internas e externas do local de trabalho e sua relação com a saúde dos trabalhadores”.

Observa-se que o ambiente de trabalho é o que cerca o trabalhador durante todo o tempo em que este exerce suas atividades, devem ser mantidas as condições que assegurem a preservação de sua saúde e de sua integridade físico-psíquica, independentemente do seu gênero ou idade.

Segundo afirma Martins (2018, p. 732):

Constituindo-se como direito difuso fundamental inerente às

normas sanitárias e de saúde do trabalhador (art. 196, CF), o meio ambiente do trabalho deve ter toda a proteção dos Poderes Públicos e da sociedade organizada (art. 225, CF).

Segundo Gonçalves (APUD Resende 2019, p. 960):

Meio ambiente de trabalho corresponde ao espaço físico no qual são desenvolvidas atividades profissionais produtivas e onde se fazem presentes os agentes físicos, químicos, biológicos, mecânicos, ergonômicos e outros, naturais ou artificiais que, associados ou não, podem desencadear reações biopsicofisiológicas e sociais com repercussões na saúde, na integridade física e na qualidade de vida do trabalhador.

O Direito do Trabalho surge com o objetivo de garantir aos trabalhadores o desenvolvimento das suas atividades em um ambiente rodeado de segurança e higiene. O empregador está obrigado a cumprir tais exigências. Em um ponto de vista completo e detalhado, afirma Nascimento (2014, p. 646):

O meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina - trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho.

Entende-se que cabe ao empregador o zelo pelo local onde o empregado exerce sua atividade laboral, como leciona Resende (2019, p. 960):

Zelar pelo meio ambiente do trabalho é obrigação do empregador, de forma a proteger os bens jurídicos trazidos pelo empregado quando da admissão, tais quais a vida, a saúde e a capacidade para o trabalho. Neste diapasão, cabe ao empregador adotar todas as medidas que estiverem ao seu alcance, no sentido de minimizar a possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e o desenvolvimento de doenças ocupacionais.

Outrossim, nos termos do art. 157 da CLT, cabe às empresas:

Art. 157. - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

No tocante ao empregado, cabe a este colaborar com o empregador na realização das medidas de prevenção, como estabelecido no art. 158 da CLT:

Art. 158 - Cabe aos empregados;

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo;

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada;

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior.
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Assim, se o empregado se negar a seguir os procedimentos de segurança, utilização de equipamentos de segurança individual fornecidos pelo empregador, poderá sofrer punição disciplinar e na continuidade com a falta de colaboração, até mesmo dispensa por justa causa.

Observa-se, após o citado, que a definição de ambiente de trabalho é doutrinariamente abrangente e há de se observar a tutela do bem estar, não apenas físico, como também mental e social no ambiente e a qualidade deste é condicionada a redução de diversos riscos que o ambiente laboral possa causar, assegurando a saúde do trabalhador.

Diante do exposto podemos aferir que o ambiente de trabalho saudável é um direito fundamental, protegido e garantido a todos, já que é considerado um dos mais importantes direitos do trabalhador e essa noção só pode ser averiguada se contextualizada com a realidade de cada país. Deve ser interpretado de forma a se garantir ao dispositivo a maior efetividade possível havendo a conduta do empregador no sentido de mantê-lo, bem como a do Estado em fiscalizar o cumprimento desta regra constitucional.



## 2. DANO MORAL

Existem incontáveis definições no que tange ao dano moral na doutrina brasileira. Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona trazem o conceito, senão vejamos “lesão de direitos cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro” (STOLZE; FILHO, 2020, p. 969). Diniz estabelece que o dano moral “a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo ato lesivo”. (DINIZ, 2003, p 84).

Em outra obra, observa-se de acordo com Gonçalves (2009, p. 359):

“Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação”

Em termos similares, encontra-se em outra corrente doutrinária o conceito: “dano moral é toda agressão injusta aqueles bens imateriais, tanto de pessoa física quanto de pessoa jurídica, insuscetível de quantificação pecuniária” (MELO, 2004, p. 9).

O conceito de dano moral, segundo Venosa (2003, p. 33):

Dano moral é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. Nesse campo, o prejuízo transita pelo imponderável, daí por que aumentam as dificuldades de se estabelecer a justa recompensa pelo dano. Em muitas situações, cuida-se de indenizar o inefável.

Leite (2021, p. 31) com sua análise estabelece a definição como:

O dano moral consiste na lesão que emerge da violação de determinados interesses não materiais, porém reconhecidos como

bens jurídicos protegidos, inerentes à personalidade do ser humano, podendo também alcançar os valores extrapatrimoniais reconhecidos à pessoa jurídica ou mesmo a uma coletividade, classe, grupo ou categoria de pessoas (danos morais coletivos).

Segundo outra corrente doutrinária, estabelece Cahali (2011, p. 28):

Dano moral, portanto, é a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado, sem repercussão patrimonial. Seja dor física – dor-sensação, como a denominada Carpenter – nascida de uma lesão material; seja a dor moral – dor-sentimento, de causa imaterial.

E por fim, estabelece Theodoro Júnior, Humberto (2016, p. 1):

pode-se afirmar que são danos morais os ocorridos na esfera da subjetividade, ou no plano valorativo da pessoa na sociedade, alcançando os aspectos mais íntimos da personalidade humana (“o da intimidade e da consideração pessoal”), ou o da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (“o da reputação ou da consideração social”). Derivam, portanto, de “práticas atentatórias à personalidade humana”. Traduzem-se em “um sentimento de pesar íntimo da pessoa ofendida” capaz de gerar “alterações psíquicas” ou “prejuízo à parte social ou afetiva do patrimônio moral” do ofendido.”

Verifica-se analisando as doutrinas, que o conceito de dano moral tem seu vínculo nos sentimentos do indivíduo ou coletivo (grupo de pessoas, classes ou categoria de pessoas), podendo ser reconhecido até mesmo à pessoa jurídica. Não se nota profunda problematização quanto ao seu conceito, mas sim, à fixação da quantia indenizatória, como estabelece os autores supracitados, Melo, Stolze e Venosa. Mesmo sendo consolidado em nosso ordenamento jurídico, o dano moral gera controvérsia no mesmo, e na impossibilidade de fixar a quantia indenizatória, cabe aos juízes a análise do mérito.

## 2.1 Elementos da Responsabilidade Civil

Com sua vigência em 2002 O Código Civil traz o seguinte dispositivo deixando claro ao ofendido seu direito a reclamar indenização pelo dano causado, como podemos analisar: “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Mas para que seja possível a sua caracterização, é necessário que reste preenchidos os elementos do dano.

De acordo com Stolze; Filho (2020, p. 944) “podemos extrair os seguintes elementos ou pressupostos gerais da responsabilidade civil: a) conduta humana (positiva ou negativa); b) dano ou prejuízo; c) o nexo de causalidade”. Há diversas decisões a versarem sobre o referido assunto. Ao analisar o seguinte caso, podemos observar como o órgão julgador identifica a caracterização do dano e como são aplicados os elementos gerais da responsabilidade civil. Nesse sentido, a jurisprudência:

DANO MORAL. ELEMENTOS CARACTERIZADORES. CONFIGURAÇÃO. A caracterização do direito à reparação do dano moral depende, no plano fático, do impulso do agente, do resultado lesivo e do nexo causal entre ambos. Tais elementos constituem-se nos pressupostos da responsabilidade civil prevista no art. 186 do Código Civil. Deve existir, pois, relação de causalidade entre o dano experimentado e a ação comissiva ou omissão alheia. Desta forma, cumpre haver ação (comportamento positivo) ou omissão (comportamento negativo) de outrem que, de acordo com as circunstâncias fáticas, vem a alcançar e ferir, de modo injusto, componente referente à esfera da moralidade do lesado. Sintetizando, a questão referente aos danos morais está circunscrita à ocorrência de três elementos coincidentes e concomitantes, sendo eles: dano, nexo de causalidade e culpa do empregador, que devem ser cabalmente provados. Demonstrados a ocorrência coincidentes e concomitantes dos referidos elementos, no caso, pela confissão

ficta, mantém-se a sentença que reconheceu responsabilidade da reclamada na reparação. Recurso da reclamada improvido, por unanimidade.

(TRT-24 - RO: 937002120095242 MS 93700-21.2009.5.24.2, Relator: JOÃO DE DEUS GOMES DE SOUZA, Data de Julgamento: 24/02/2010, Data de Publicação: DO/MS Nº 726 de 05/03/2010, pag.)

Pode-se observar no julgado acima citado que os elementos aplicados pelo Juiz, foram: impulso do agente (conduta), resultado lesivo (dano) e nexos causal entre ambos. Tais pressupostos estão previstos no artigo 186 do Código Civil. Separadamente serão tratados cada um dos elementos da responsabilidade civil caracterizadores do dever de indenizar.

## 2.2 Conduta Humana

A conduta humana é o fato gerador do dano, podendo ser causado por uma conduta positiva (ação) ou negativa (omissão).

Neste sentido, Tartuce (2021, p. 400):

Assim sendo, a conduta humana pode ser causada por uma ação (conduta positiva) ou omissão (conduta negativa) voluntária ou por negligência, imprudência ou imperícia, modelos jurídicos que caracterizam o dolo e a culpa, respectivamente. Pela presença do elemento volitivo, trata-se de um *fato jurígeno*.

Percebe-se que a regra é a ação ou conduta positiva; já para a configuração da omissão, é necessário que exista o dever jurídico de praticar determinado ato (omissão genérica), bem como a prova de que a conduta não foi praticada (omissão específica). Em reforço,

para a omissão é necessária ainda a demonstração de que, caso a conduta fosse praticada, o dano poderia ter sido evitado.

Seguindo este pensamento, Stolze; Filho (2020, p. 947):

Nesse contexto, fica fácil entender que a ação (ou omissão) humana voluntária é pressuposto necessário para a configuração da responsabilidade civil. Trata-se, em outras palavras, da conduta humana, positiva ou negativa (omissão), guiada pela vontade do agente, que desemboca no dano ou prejuízo.

A conduta positiva provém de um comportamento ativo, positivo, como o dano causado por um sujeito embriagado, que arremessa seu veículo contra o muro do vizinho. Já a negativa (omissão), é o caso da enfermeira que, violando as regras de sua profissão, deixa de ministrar os remédios em seu patrão, por dolo ou desídia. Deve-se deixar claro, no entanto, que mesmo na conduta omissiva, há voluntariedade como núcleo assim como na positiva. O artigo 186 do Código Civil, dispõe que “aquele que por ação ou omissão voluntária causar dano a outrem”. Se faltar esse requisito, não haverá a conduta omissiva, não sendo possível o reconhecimento do elemento conduta, ou seja, não gera o dever de indenizar (STOLZE; FILHO, 2020, p. 949). Observa-se no julgado do Superior Tribunal de São Paulo a falta de voluntariedade na conduta:

Responsabilidade civil – Danos provocados por servidor em prejuízo da administração pública – Colisão entre viaturas oficiais integrantes de comboio – Freada brusca da primeira viatura - Alegação de inobservância de distância segura entre veículos - Servidor que não criou a situação de risco e não tinha o controle hierárquico da execução do serviço – Inexistência de responsabilidade por ausência de voluntariedade no comportamento observado – Art. 186 do CC – Ação julgada improcedente – Recurso improvido.

(TJ-SP - APL: 30015477920138260483 SP 3001547-79.2013.8.26.0483, Relator: Luis Fernando Camargo de Barros Vidal, Data de Julgamento: 17/08/2015, 4ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 21/08/2015)

Leciona Venosa (2003, p. 22) que:

O ato de vontade, contudo, no campo da responsabilidade deve revestir-se de ilicitude. Melhor diremos que na ilicitude há, geralmente, uma cadeia de atos ilícitos, uma conduta culposa. Raramente, a ilicitude ocorrerá com um único ato. O ato ilícito traduz-se em um comportamento voluntário que transgide um dever.

Não há que se falar em responsabilidade civil sem o elemento conduta e não há que se falar no elemento conduta sem o requisito voluntariedade e ilicitude, pois, só por meio destes que o dever de indenizar restará caracterizado. Além de responder por ato próprio, a pessoa pode responder por ato de terceiros, como previsto no artigo 932 do Código Civil de 2002. Pode responder por fato de animal, artigo 936 do Código Civil, por fato de coisa inanimada, artigos 937 e 938 do Código Civil e até mesmo por produto colocado no mercado de consumo, artigos 12, 13, 14, 18 e 19 da Lei 8.078/1990. (TARTUCE, 2021, p. 401).

### **2.3 Dano**

O elemento dano para Gonçalves (apud Agostinho Alvim, p. 528):

Dano, em sentido amplo, vem a ser a lesão de qualquer bem jurídico, e aí se inclui o dano moral. Mas, em sentido estrito, dano é, para nós, a lesão do patrimônio; e patrimônio é o conjunto das relações jurídicas de uma pessoa, apreciáveis em dinheiro. Aprecia-se o dano tendo em vista a diminuição sofrida no patrimônio.

Para Stolze; Filho (2020, p. 955) o dano é conceituado como:

Poderíamos conceituar o dano ou prejuízo como a lesão a um interesse jurídico tutelado — patrimonial ou não —, causado por ação ou omissão do sujeito infrator. Note-se, neste conceito, que a configuração do prejuízo poderá decorrer da agressão a direitos ou interesses personalíssimos (extrapatrimoniais), a exemplo daqueles representados pelos direitos da personalidade, especialmente o dano moral.

O dano é um dos elementos caracterizadores da responsabilidade civil, se faz indispensável o dano para que possa se falar em indenização. Sem a ocorrência deste, não haveria o que indenizar, e, conseqüentemente não haveria a responsabilidade (STOLZE; FILHO, 2020, p. 954).

Gonçalves (2020, p. 529) leciona que:

Os pressupostos da obrigação de indenizar são: ação ou omissão do agente, culpa, nexo causal e dano. O elemento culpa é dispensado em alguns casos. Os demais, entretanto, são imprescindíveis. Não se pode falar em responsabilidade civil ou em dever de indenizar se não houve dano. Este princípio está consagrado nos arts. 402 e 403 do Código Civil.

Assevera Pereira (2018, p. 50):

Partindo do princípio contido no art. 186 do Código Civil, inscreve-se o *dano* como circunstância elementar da responsabilidade civil. Por esse preceito fica estabelecido que a conduta antijurídica, imputável a uma pessoa, tem como consequência a obrigação de sujeitar o ofensor a reparar o mal causado. Existe uma obrigação de reparar o dano, imposta a quem quer que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, causar prejuízo a outrem.

É possível notar que o dano de acordo com os conceitos supracitados, resta caracterizado pelo prejuízo causado pela agressão aos direitos personalíssimos e para que seja reparável é importante observar os atributos fundamentais para sua caracterização, como “a) violação de um interesse jurídico – patrimonial ou moral; b) a efetividade ou certeza; c) subsistência” (STOLZE; FILHO, 2020, p. 958). Há de ser certo, atual ou ainda futuro, nos casos de perigo concreto, ou risco iminente, havendo em qualquer dos casos, que ser demonstrado com exceção do dano moral, que em alguns casos é presumido, *in re ipsa*, como afere-se com o julgado a seguir, do Supremo Tribunal de Justiça:

AGRAVO INTERNO NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. AÇÃO DECLARATÓRIA DE INEXISTÊNCIA DE DÉBITO CUMULADA COM REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. PROTESTO INDEVIDO DE TÍTULO. PESSOA JURÍDICA. DANO MORAL IN RE IPSA. AGRAVO NÃO PROVIDO. 1. Cuidando-se de protesto indevido de título ou inscrição irregular em cadastro de inadimplentes, conforme expressamente reconhecido pelo Tribunal a quo, o dano moral, ainda que a prejudicada seja pessoa jurídica, se configura *in re ipsa*, prescindindo, portanto, de prova. Precedentes desta Corte. 2. Agravo interno a que se nega provimento. (STJ - AgInt no AREsp: 1328587 DF 2018/0177880-8, Relator: Ministro RAUL ARAÚJO, Data de Julgamento: 07/05/2019, T4 - QUARTA TURMA, Data de Publicação: DJe 22/05/2019)

Neste sentido Tartuce (2021, p. 459):

Em sentido impróprio, o dano moral constitui qualquer lesão aos direitos da personalidade, como, por exemplo, à liberdade, à opção sexual, à opção religiosa, entre outros. Trata-se do dano moral em



sentido amplo ou *lato sensu*, que não necessita da prova do sofrimento em si para a sua caracterização.

É possível constatar após todo o exposto a importância do elemento dano na responsabilidade civil, haja visto que para que seja gerado o dever de indenizar, é imprescindível o prejuízo. Somente sendo possível dispensar a culpa da equação, como visto anteriormente. Todo dano há de ser reparado se demonstrado o prejuízo, mesmo que não se possa voltar ao estado em que as coisas estavam antes do mesmo acontecer, seja patrimonial ou extrapatrimonial.

## 2.4 Nexo Causal ou Nexo de Causalidade

Nexo causal ou nexos de causalidade é o vínculo entre a conduta do agente e o dano. E fundamentalmente são três as suas principais teorias que tentam explicar esse elemento “a) teoria da equivalência de condições; b) teoria da causalidade adequada; c) a teoria da causalidade direta ou imediata. (STOLZE; FILHO, 2020, p. 981).

Miragem, Bruno (2021, p. 131) conceitua o nexos de causalidade:

Trata-se do vínculo lógico entre determinada conduta antijurídica do agente e o dano experimentado pela vítima, a ser investigado no plano dos fatos, para identificação da causa apta a determinar a ocorrência do dano.

Neste pensamento, Tartuce (2021, p. 417):

- a) Teoria da equivalência das condições ou do histórico dos antecedentes (*sine qua non*) – todos os fatos relativos ao evento danoso geram a responsabilidade civil. Essa teoria, não adotada no Brasil, tem o grande inconveniente de ampliar em muito o nexos de causalidade, até o infinito.
- b) Teoria da causalidade adequada – teoria desenvolvida por Von Kries, pela qual se deve identificar, na presença de uma possível

causa, aquela que, de forma potencial, gerou o evento dano. Na interpretação deste autor, por esta teoria, somente o fato relevante ou causa necessária para o evento danoso gera a responsabilidade civil, devendo a indenização ser adequada aos fatos que a envolvem.

c) Teoria do dano direto e imediato ou teoria da interrupção do nexo causal – havendo violação do direito por parte do credor ou do terceiro, haverá interrupção do nexo causal com a consequente irresponsabilidade do suposto agente. Desse modo, somente devem ser reparados os danos que decorrem como efeitos necessários da conduta do agente.

A primeira teoria é a da equivalência das condições, criada pelo jurista alemão Von Buri, no século XIX, não diferencia os antecedentes do resultado danoso, sendo que tudo que concorra para o evento será considerado sua causa. Tendo dito isto, nesta teoria todos os fatores são levados em consideração caso tenham relação com o resultado. (STOLZE; FILHO, 2020, p. 981).

Gonçalves (2020, p. 523) versando sobre a teoria da equivalência das condições:

Tal teoria, entretanto, pode conduzir a resultados absurdos dentro do direito. Demogue a crítica, lembrando que são de nenhum valor certos liames entre alguns antecedentes, que qualifica de negativos e irrelevantes. E considera, para melhor explicitar o seu pensamento, que o nascimento de uma pessoa não pode, absolutamente, ser tido como causa do acidente de que foi vítima, embora possa ser havido como condição sine qua non do evento.

A segunda é a teoria da causalidade adequada, a qual leciona Miragem, Bruno (2021, p. 136):

A causalidade adequada é considerada, igualmente, como espécie de teoria individualizadora do nexo de causalidade. Formulada com

base no desenvolvimento teórico de Von Bar e, sobretudo, de Von Kries, parte do pressuposto, igualmente, da existência de distinção quanto à contribuição que várias condições podem conferir à realização do evento danoso. Desse modo, orientam a investigação, em abstrato, da sucessão de eventos que antecedem ao evento danoso, se das várias condições que a integram alguma pode ser elevada ao conceito de causa.

Para que se possa então considerar uma causa adequada, deverá, segundo uma apreciação probabilística, ser parte da efetivação do resultado. O que se deve levar em consideração para compreensão desta teoria, consiste no fato de que somente o antecedente abstratamente adequado à determinação do resultado, segundo um juízo de probabilidade em que conta a experiência do julgador é que se poderá ser considerado causa. (STOLZE; FILHO, 2020 p. 984)

E por fim, a teoria dos danos diretos e imediatos, segundo Miragem, Bruno (2021, p. 139):

A teoria do dano direto imediato, ao derivar para a noção de causalidade necessária, tem suas raízes no direito francês sobre as distinções entre dano direto e indireto, desde os formulados historicamente por Pothier, havendo inclusive quem reconheça seus primórdios, mesmo no direito romano, a partir de interpretação de situações relatadas pelo Digesto e as soluções apontadas pelos juristas romanos. Em essência, propugna identificar como critério de determinação da causa do dano o seu caráter necessário, de modo que seja possível afirmar que sem tal causa o evento danoso não teria ocorrido.

A teoria adotada pelo Código Civil brasileiro é a dos danos diretos e imediatos, e como afirma Stolze; Filho (2020, p. 987) “a essa conclusão chegamos ao analisarmos o artigo 403 do Código Civil de 2002, que dispõe: as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes, por efeito dela direto e imediato”.

Nesse sentido Stolze; Filho (apud Gonçalves, 2020, p. 987):

Das várias teorias sobre o nexu causal, o nosso Código adotou, indiscutivelmente, a do dano direto e imediato, como está expreso no art. 403; e das várias escolas que explicam o dano direto e imediato, a mais autorizada é a que se reporta à consequência necessária.

Observa-se que, no mesmo sentido, a jurisprudência em alguns casos adota a teoria da causalidade adequada como identifica-se no julgado a seguir a título de exemplo:

EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. SAAE. ILEGITIMIDADE PASSIVA CONFIGURADA. APLICAÇÃO DA TEORIA DA CAUSALIDADE ADEQUADA. DESASTRE DE MARIANA: SAMARCO E FUNDAÇÃO RENOVA. RESPONSABILIDADE RECONHECIDA PELAS EMPRESAS. CONCAUSAS. RECURSO DESPROVIDO. - A legitimidade das partes é uma das condições da ação. Haverá legitimidade quando se verificar, a partir de uma análise abstrata, a semelhança entre os sujeitos envolvidos na situação conflituosa e aqueles que estão em juízo - Apesar de os apelantes afirmarem que esta ação não tem relação com o rompimento da barragem de rejeitos de Fundão, o que se verifica é que a poluição do Rio Doce, e, conseqüentemente, a da água distribuída para a população de Governador Valadares, foi ocasionada pelo referido e primitivo evento, cuja responsabilidade foi assumida pela Samarco Mineração S/A - SAMARCO, como já é de notório conhecimento e até mesmo reconhecido pela própria SAMARCO e pela FUNDAÇÃO RENOVA, que se encarregam das indenizações - Aplica-se aqui a denominada "teoria da causalidade adequada", segundo a qual se busca identificar, diante de uma pluralidade de concausas, aquela potencialmente apta a produzir o dano. A concausa é o conjunto - ou o congresso -- de fatores, no caso preexistentes, suscetíveis de modificar o curso natural do resultado, fatores esses que o agente desconhecia ou não podia evitar.

(TJ-MG - AC: 10000181268103001 MG, Relator: Wander Marotta, Data de Julgamento: 14/02/2019, Câmaras Cíveis / 5ª CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 18/02/2019)

Observado o exposto, não há concordância doutrinária e jurisprudencial quanto a questão de qual teoria é a adotada pelo Código Civil de 2002. Majoritariamente, tem-se que é a do dano direto e imediato, porém, a jurisprudência também adota a da causalidade adequada para alguns casos concretos.

## **2.5 Definição de Assédio Moral e sua diferença do Dano Moral**

Pamplona; Gunça apud Marcia Novaes Guedes (2020, p. 49) traz o conceito de assédio moral como “atitudes humilhantes, repetidas, que vão desde o isolamento, passam pela desqualificação profissional e terminam na fase de terror, em que se verifica a destruição psicológica da vítima”.

Pimenta apud Hirigoyen (2020, p. 417), apresenta o conceito:

O assédio moral no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Pimenta apud Cláudio Armando Couce de Menezes (2020, p. 417), propõe a caracterização do assédio moral como:

Destarte, assediar é submeter alguém sem trégua, a ataques repetidos. O assédio moral, requer, portanto, a insistência, ou seja, condutas que se repetem no bojo de um procedimento destinado a atentar contra a dignidade, a saúde e o equilíbrio psíquico da vítima.

Neste mesmo sentido, outra definição de grande importância para a doutrina é trazida por José Osmir Fiorelli; Marcos Júlio Olivé Malhadas Junior; Maria Rosa Fiorelli apud Heinz Leymann (2015, p. 11):

assédio moral é a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Após tais definições podemos aferir que assédio moral é exposição dos trabalhadores a circunstâncias humilhantes, constrangedoras, degradantes e prolongadas durante a jornada de trabalho. O assédio moral é caracterizado através do comportamento do assediador, como: críticas públicas ao trabalhador, com intenção de humilhar e ridicularizar; tratar o trabalhador por um apelido pejorativo; fazer brincadeiras, sarcasmos e piadas envolvendo a vítima; solicitar tarefas abaixo ou acima da qualificação do trabalhador e até mandar que o trabalhador faça tarefas improdutivas, sem utilidade ou irrealizáveis, isolamento, inatividade, divulgação de problemas pessoais ou de doenças, informações da vida íntima do empregado, difamações (Pimenta, 2020, p. 420).

Assevera Pamplona; Gunça (2020, p. 52):

O assédio moral laboral, conforme conceituado, é a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar. A partir do conceito proposto, podem ser extraídos os elementos caracterizadores do assédio moral, a

saber: abusividade da conduta, intencionalidade, habitualidade e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador.

Apesar de o assédio moral não estar especificamente em uma das alíneas do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, a doutrina e jurisprudência cuidaram para formar uma denominação para esse fenômeno que é presente na organização trabalhista e de elevada relevância jurídica. (Martinez, 2020, p. 769)

A Organização Internacional do Trabalho já havia publicado importantes convenções relativas a direitos fundamentais. Contudo, até 2019 não havia sido publicada nenhuma convenção específica sobre violência e assédio. A Convenção nº 155 sobre segurança, saúde dos trabalhadores e meio ambiente, ratificada pelo Brasil em 1992, prescreve em seu artigo 3º que “saúde” no trabalho abrange também os elementos físicos e mentais diretamente relacionados ao ambiente laboral, nesse contexto, a nova Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, atinge os propósitos de garantir o direito fundamental à saúde abordado pela convenção nº 155. (Pimenta, 2020, p. 421)

Desta forma, é abordado por Pimenta (2020, p. 421):

É importante destacar o conteúdo do primeiro artigo da Convenção no 190 da OIT, que define o conceito de violência e assédio conforme transcrito a seguir: 1. Para os efeitos da presente Convenção: a) a expressão “violência e assédio” no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, ainda que se manifeste de uma vez só ou de maneira repetitiva, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio em razão de gênero e

b) a expressão “violência y assédio por razão de gênero” designa a violência e o assédio que sejam dirigidos contra as pessoas em razão de seu sexo ou gênero, o que afetem de maneira

desproporcionada a personas de um sexo ou gênero determinado, e inclui o assédio sexual.

O dano moral é genérico, sendo assédio moral a espécie. O primeiro está relacionado a lesão de direitos da personalidade e o segundo está relacionado ao surgimento de doenças psicopatológicas. Para a configuração do assédio moral é necessário que reste provado, conduta abusiva e prolongada, a vítima precisa demonstrar o prejuízo psicológico e físico.

Já o dano moral não precisa de provas do ocorrido, sendo o fato por si só, caracterizador do dano e poderá ocorrer em qualquer ambiente, não sendo necessariamente no trabalho. O assédio moral, fica restrito ao ambiente laboral, é causado acerca da condição de cargo ou função, hierarquicamente superior ou até mesmo colega de função. Os sujeitos do assédio moral são específicos, sendo o empregador ou colega e no caso de o assédio ser ascendente, o empregado, o sujeito do dano moral, poderá ser qualquer pessoa.



### **3. DO DANO MORAL NA CLT E SUA FIXAÇÃO NO PROCESSO TRABALHISTA**

A reparação pelos danos morais tem fulcro no artigo 5º, incisos III, V e X. Com base nesta ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante e o direito de resposta, quando aplicável, será garantido sem prejuízo da reparação do dano material ou moral. Neste sentido, fica evidente a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, honra e da imagem das pessoas, sendo de garantia do indivíduo violado o direito à indenização pelos danos materiais ou morais causados.

Pimenta (2020, p. 402) salienta que:

O dano moral trata de uma violação dos direitos da personalidade de uma pessoa (vítima), sendo que ela pode, com base nos artigos. 948, 952 e 954 do Código Civil de 2002, levar o autor do dano a ser condenado a compensar tal prática ilícita. O dano moral compreende violação do direito da personalidade, podendo causar, entre outros problemas, enfermidades mentais, traumas psicológicos, vários tipos de complexos, depressão, síndromes das mais variadas, esgotamento da saúde mental etc.

No dano moral, pode se dizer que há duas grandes correntes a esse respeito, a teoria subjetiva e a objetiva, analisando ambas, nota-se conclusões distintas, neste sentido, versa Tapedino (2021, p. 41) sobre a corrente subjetiva:

seguida tradicionalmente pelo Superior Tribunal de Justiça, o dano moral configura-se nas situações que ultrapassam “os limites do mero desconforto ou aborrecimento”. Isto é, o mero aborrecimento (dissabor, contrariedade ou irritação) não configura dano moral, porque corriqueiro, próprio das relações humanas. Em contrapartida, tudo o que ultrapasse esse limite pode vir a configurá-lo. Nessa linha, o dano moral restaria conformado, portanto, a partir da constatação de sofrimento mais acentuado, levando-se em

consideração a dor psicológica sofrida pelo indivíduo. A crítica dirigida a essa primeira corrente é a sua subordinação à percepção subjetiva do magistrado, já que atribui relevância aos efeitos psíquicos do dano moral sobre a vítima.

Assim como leciona Tapedino (2021, p.41) sobre a corrente objetiva:

o dano moral deve ser objetivamente configurado, surgindo a partir da lesão a direito da personalidade, independentemente do impacto que tenha causado nos sentimentos da vítima. Ao desenvolver essa ideia, ainda em linha objetiva, afirma-se também que “constitui dano moral a lesão a qualquer dos aspectos componentes da dignidade humana – dignidade esta que se encontra fundada em quatro substratos e, portanto, corporificada no conjunto dos princípios da igualdade, da integridade psicofísica, da liberdade e da solidariedade familiar e social”.

Segundo tal entendimento, não será o grau do sofrimento imposto à vítima, mas a caracterização de violação dos direitos da personalidade, notadamente da dignidade humana, que deflagrará o dever de indenizar.

Na Consolidação das Leis do Trabalho, a Reforma trabalhista (Lei n.13.467/2017), introduziu o Título II-A para que fosse regulamentado os danos extrapatrimoniais, vulgo danos morais, em seus artigos 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223-G. Dentre todos os artigos introduzidos pela reforma trabalhista, o 223-G tem sido um dos mais criticados tendo em vista sua flagrante inconstitucionalidade, por ter introduzido no Direito do Trabalho um sistema tarifário de fixação dos danos morais, além de utilizar critério de parâmetro de valor sendo o salário do ofendido. Desta forma, a indenização de um mesmo dano moral a um funcionário hierarquicamente inferior se comparado com o hierarquicamente superior, não seria a mesma. (Pimenta, 2020, p. 407)

Nesse sentido, nas palavras de Rodolfo Carlos Weigand Neto; Gleice Domingues de Souza (2018, p. 190):

Destacamos aqui que, embora tal rol se mostre como taxativo, não deverá ser assim entendido, uma vez que inúmeras são as possibilidades de ofensas que não estão nele listadas. Apenas para exemplificar, o conhecido assédio moral não consta expressamente em tal rol, toda- via, entendemos tratar-se de uma derivação do dano extrapatrimonial, de forma que esse artigo deve ser analisado de maneira ampliativa.

Antes da reforma trabalhista, não havia regras claras a respeito dos danos extrapatrimoniais, o que ficava a critério do juiz a fixação da indenização, sem a existência de parâmetros claros a serem seguidos. Isso incentivou o surgimento da “indústria dos danos morais”, que, em caso de condenação, gerava valores indenizatórios, em alguns casos, muito elevados. Atualmente com a chegada Reforma Trabalhista, há regras mais claras sobre quais danos extrapatrimoniais podem ser indenizados quando houver violação pela parte da empresa ou pelo empregado; e quais seus limites. (Arnaldo Pipek; Alexandre Lauria Dutra; Isabella Renwick Magano, 2017, p. 25)

Pipek; Dutra et al (2017, p. 25) apresenta as regras utilizadas atualmente nos danos extrapatrimoniais:

Quadro 1. Danos extrapatrimoniais

O que são?	A ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica	
Quais são os direitos extrapatrimoniais protegidos?	Em relação a pessoas físicas	Etnia, idade, nacionalidade, honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, gênero, lazer, integridade física
	Em relação a pessoas jurídicas	Imagem, marca, nome, segredo empresarial, sigilo da correspondência

Quem tem direito a indenização?	A pessoa física ou jurídica ofendida	
Quais critérios podem ser utilizados para avaliar a gravidade do dano extrapatrimonial?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A natureza do direito que foi violado</li> <li>- A intensidade do sofrimento ou humilhação</li> <li>- A possibilidade de superação física ou psicológica daquele dano</li> <li>- Os reflexos sociais e pessoais daquele dano</li> <li>- A extensão e a duração dos efeitos da ofensa</li> <li>- As condições em que o dano ocorreu</li> <li>- O grau de dolo ou culpa do agente</li> <li>- A ocorrência de retratação espontânea da parte do agente</li> <li>- O esforço efetivo do agente em minimizar a ofensa</li> <li>- O perdão por parte do ofendido</li> <li>- A situação social e econômica das partes envolvidas</li> <li>- O grau de publicidade da ofensa</li> </ul>	
Qual será o valor da indenização?	Ofensas leves	Até 3 vezes o valor do teto de benefícios da Previdência Social
	Ofensas médias	Até 5 vezes o valor do teto de benefícios da Previdência Social
	Ofensas graves	Até 20 vezes o valor do teto de benefícios da Previdência Social
	Ofensas gravíssimas	Até 50 vezes o valor do teto de benefícios da Previdência Social
	Reincidência entre partes idênticas	A indenização poderá ser dobrada
	Morte	A indenização será arbitrada pelo juiz e não se aplicarão os critérios

		anteriores
--	--	------------

Acompanhando o raciocínio da tabela supracitada, assevera Tapedino (2021, p. 44):

Na ausência de critérios legais e parâmetros fixos para a quantificação do dano moral, caberá ao juiz arbitrar seu valor. Nesse amplo espaço de atuação, nota-se que alguns específicos critérios objetivos são utilizados e aplicados pelos magistrados brasileiros, quais sejam: (i) o grau de culpa ou a intensidade do dolo do ofensor; (ii) a situação econômica do ofensor e da vítima; (iii) a intensidade do sofrimento da vítima; (iv) o lucro auferido pelo agente ofensor; (v) as condições pessoais do ofendido e (vi) a dimensão do dano. A conveniência na utilização de tais critérios, no entanto, não é pacífica.

Seguindo este pensamento, Rodolfo Carlos Weigand Neto; Gleice Domingues de Souza (2018, p. 191) afirma:

A grande polêmica da nova norma quanto ao capítulo vem inserida no parágrafo 1º do art. 223-G, que arbitrou limites para a indenização. Conforme apurado da leitura dos incisos I a IV desse parágrafo, o legislador criou quatro categorias de ofensas, classificando as indenizações como de natureza leve, média, grave e gravíssima, e indexando as de acordo com o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social). Dessa forma, respectivamente, natureza leve (até três vezes), média (até cinco vezes), grave (até 20 vezes) e gravíssima (até 50 vezes).

O Tribunal Superior do Trabalho da 2ª região, julgou um caso em que utilizou do artigo 223-G, §1º, II da CLT para a fixação do quantum indenizatório, majorando assim, a quantia a ser paga pelo empregador. Observa-se a decisão:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MAJORAÇÃO. DEVIDA. INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 223-G, DA CLT. Competia à reclamante comprovar nos autos o fato constitutivo de seu direito, encargo do qual se desvencilhou a contento, tendo em vista o conjunto probatório produzido nos autos. Nesse diapasão, e considerando, ainda, o intuito reparatório da parcela, a finalidade punitiva e pedagógica de sua estipulação, bem como o seu caráter preventivo, a fim de que o empregador adote mecanismos que impeçam a prática de outros atos que possam atingir a dignidade humana de seus empregados, dá-se parcial provimento ao recurso, para majorar a condenação ao pagamento de indenização por danos morais para R\$ 10.000,00, com fulcro no artigo 223-G, § 1º, II, da CLT.

(TRT-2 10012087020195020061 SP, Relator: SERGIO ROBERTO RODRIGUES, 11ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 02/02/2021)

O caso pratico em tela demonstra a utilização do artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho na fundamentação de decisão que majorou indenização por danos morais a favor do empregado. Neste próximo julgado, poderemos analisar a decisão sobre a inconstitucionalidade do mesmo artigo, sendo utilizado outros fatores para determinar a fixação do dano, como: a extensão do dano, o prejuízo causado, o escopo reparatório, além de pedagógico/punitivo, direcionado à infratora com intuito de educa-la, nota-se:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. TRANSPORTE DE VALORES. MOTORISTA DE ENTREGA. OJ 22 DESTE E. REGIONAL. FIXAÇÃO DO QUANTUM. INCONSTITUCIONALIDADE

DOS § 1º A 3º DO ARTIGO 223-G DA CLT. Da prova oral extrai-se, indubitavelmente, que o autor realizava o transporte de valores, fato que, por si só, a teor do que dispõem o § 4º do artigo 10 da Lei 7.102/1983 e a OJ 22 desse Regional, é capaz de gerar dano moral, diante do estado de intranquilidade, insegurança, angústia e medo a que foi submetido o empregado. Frisa-se que o Pleno deste Eg. TRT, em recente julgamento do Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade 0011521-69.2019.5.03.0000, declarou a inconstitucionalidade do disposto nos §§ 1º a 3º do art. 223-G da CLT. Assim, considerando tais circunstâncias, a extensão do dano, o prejuízo causado, o escopo reparatório, além de pedagógico/punitivo, direcionado à infratora (distribuidora de bebidas), no desiderato de educá-la a ajustar seu comportamento aos comandos legais, fixo a indenização por danos morais em R\$20.000,00.

(TRT-3 - RO: 00102124420195030022 MG 0010212-44.2019.5.03.0022, Relator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos, Data de Julgamento: 01/10/2020, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 02/10/2020. DEJT/TRT3/Cad. Jud. Página 1244. Boletim: Sim.)

Percebe-se que há certa polêmica no que diz respeito ao dispositivo no tocante aos danos extrapatrimoniais e que o equilíbrio e razoabilidade nos valores das indenizações com fulcro no 223-G, §1º, incisos I a IV, da Consolidação das Leis do Trabalho, trazido pela reforma, gera espaço para debates. Neste sentido, assevera Pimenta (2020, p. 408):

Patente que a Reforma Trabalhista faltou neste aspecto pela falta de técnica e coerência do sistema. Mais ainda: tentou construir um verdadeiro regime jurídico de exceção ao mundo do trabalho ao tentar excluir a incidência de outras normas do ordenamento jurídico, inclusive de natureza hierárquica superior, repise-se, a exemplo da Constituição da República. Inacreditável que o legislador da Reforma Trabalhista tenha optado por uma tentativa de tarifação que já fora

inserida anteriormente, por exemplo, na Lei n. 5.250/67 (Lei de imprensa) e que posteriormente foi objeto da Súmula 281, do STJ, expressamente assinalando que “a indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa”. O próprio STF, através da ADPF 130/09, já se pronunciou no sentido da Lei de Imprensa não ter sido recepcionada pela Constituição Federal de 1988, e não por critérios puramente formais, mas inclusive materiais, entre eles, a questão relativa à tarifação por danos morais, que era prevista nos arts.51 e 52 da Lei 5.250/67. Nesse sentido, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) ajuizou, no Supremo Tribunal Federal (STF), a Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.870, com pedido de medida cautelar, contra os incisos I a IV do § 1º do art. 223-G da CLT.

A 11ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região apresentou incidente de inconstitucionalidade, e o processo foi para o pleno da corte. Na decisão é apontado que a limitação do valor é inconstitucional por violar o princípio da reparação integral e o artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal, como fica claro a seguir:

INCIDENTE DE ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 223-G, CAPUT E §§ 1ª a 3º, DA CLT, ACRESCENTADO PELA LEI Nº 13.467/17. TABELAMENTO. ARTS. 1º, INCISO III, E 5º, CAPUT E INCISOS V E X, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. DIREITOS FUNDAMENTAIS À REPARAÇÃO INTEGRAL E À ISONOMIA. São inconstitucionais os §§ 1º a 3º do art. 223-G da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, pois instituíram o tabelamento das indenizações por danos morais com valores máximos a partir do salário recebido pela vítima, o que constitui violação do princípio basilar da dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais à reparação integral dos danos extrapatrimoniais e à isonomia, previstos nos arts. 1º, III, e 5º, caput e incisos V e X, da Constituição da República.



Ao que se trata das inovações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, de acordo com o texto do parágrafo primeiro do artigo 223-G da CLT, o magistrado observará determinados parâmetros na hora de fixar a indenização pelo dano extrapatrimonial. Desta forma, o legislador teve a intenção de equilibrar os valores arbitrados a título de indenização, objetivando a previsibilidade, equilíbrio e razoabilidade. Mais que isso, segurança jurídica para as partes envolvidas, já que todos estariam cientes de quanto custaria a ocorrência de um dano moral. Tal limitação no quantum indenizatório se tornou inconstitucional atualmente como citado acima neste capítulo, uma vez que desrespeita o princípio da isonomia, igualdade e o da dignidade da pessoa humana e a integral reparação do dano.

## CONCLUSÃO

Diante de todo o explanado, conclui-se, que é plenamente possível a indenização por danos morais, tendo sido gradativamente admitida pelos países do mundo todo, no decorrer do desenvolvimento das sociedades.

É válida a reparabilidade por danos extrapatrimoniais em nosso país, uma vez que o dano moral foi consagrado em várias de nossas legislações, sendo inclusive elevado à classe dos Direitos e Garantias Fundamentais, quando tratado pela Constituição Federal de 1988.

Porém, há a problemática da quantificação do dano, quer seja pela ausência de uma norma que regule expressamente critérios e números, até porque, regular expressamente o valor de uma indenização que viole o íntimo de cada um de nós, gera debates. Como exemplo, a Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017, na tentativa de estabelecer um rol em seu artigo 223-G, logo se tornou inconstitucional de acordo com as decisões e doutrinas apresentadas neste trabalho.

Em que pese essa dificuldade, há elementos, critérios e argumentos estudados neste trabalho, percebe-se que é perfeitamente possível a mensuração dos danos extrapatrimoniais, à equivalência das lesões sofridas.

Parte-se sempre dos princípios da Razoabilidade e Proporcionalidade, analisando os casos e levando em consideração todas as possibilidades que lhe são peculiares, é possível auferir valor às lesões extrapatrimoniais, desestimulando as práticas lesivas do agressor, compensando e atenuando as dores do ofendido.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008. v. IV.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. ed. 11, SaraivaJur., 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **BREVE HISTÓRICO A RESPEITO DO TRABALHO**. Universidade de São Paulo (USP), v. 1, n. 1, p. 2, São Paulo, 2000.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano moral – problemática: do cabimento à fixação do quantum**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. ed. 3, São Paulo, p. 25, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho Relações Individuais e Coletivas do Trabalho**. ed. Saraiva 26: São Paulo. 2011.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 7. ed. Malheiros: São Paulo. 2009.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

## REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

ALVARENGA, R. Z. D. **Meio ambiente do Trabalho**. Revista Eletrônica, Curitiba, v. 2, n. 23, p. 42-66, ago./2013. Disponível em: [https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24241/mod\\_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28OUT%202013%20-%20n%C2%BA%2023%20-%20Meio%20Ambiente%20de%20Trabalho%29.pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24241/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28OUT%202013%20-%20n%C2%BA%2023%20-%20Meio%20Ambiente%20de%20Trabalho%29.pdf). Acesso em: 15 jul. 2020.

BEZERRA, Leite. Carlos. Henrique. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo Editora Saraiva, 2021. 9786555595680. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 23 Mar 2021

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação Informatizada - LEI Nº 185, DE 14 DE JANEIRO DE 1936 - Publicação Original**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-185-14-janeiro-1936-398024->

publicacaooriginal-1-pl.html#:~:text=LEI%20N%C2%BA%20185%2C%20DE%2014%20DE%20JANEIRO%20DE%201936,-  
 Institue%20as%20comiss%C3%B5es&text=1%C2%BA%20Todo%20trabalhador%20tem%20direito,Par%C3%A1grafo%20%C3%BAnico.. Acesso em: 15 jul. 2020.

DEMOCRACIA E MUNDO DO TRABALHO. **14 de janeiro de 1936: é sancionada a Lei nº 185/1936, primeiro passo para instituir o salário mínimo no Brasil.** Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/14-de-janeiro-de-1936-e-sancionada-a-lei-no-185-1936-primeiro-passo-para-instituir-o-salario-minimo-no-brasil/>. Acesso em: 15 jul. 2020.

FREDIANI, Yone. **Direito do Trabalho.** São Paulo, ed. Manole Ltda., 2011. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520444351>>. Acesso em: 23 Abr. 2020.

GONÇALVES, C. R. **Responsabilidade Civil.** São Paulo: Editora Saraiva, 2019. 9788553617173. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553617173/>. Acesso em: 31 Mar 2021

Humberto, T. J. **Dano Moral, 8ª edição.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2016. 9788530972295. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530972295/>. Acesso em: 26 Mar 2021

JORNAL DO COMÉRCIO - O JORNAL DE ECONOMIA E NEGÓCIOS DO RS. **Prestes a completar 74 anos de existência, CLT foi responsável por unificar a legislação trabalhista.** Disponível em: [https://www.jornaldocomercio.com/\\_conteudo/2017/02/cadernos/jornal\\_da\\_lei/545436-prestes-a-completar-74-anos-de-existencia-clt-foi-responsavel-por-unificar-a-legislacao-trabalhista.html#:~:text=No%20dia%201%20de%20maio,existente%20no%20Brasil%20foi%20unificada..](https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2017/02/cadernos/jornal_da_lei/545436-prestes-a-completar-74-anos-de-existencia-clt-foi-responsavel-por-unificar-a-legislacao-trabalhista.html#:~:text=No%20dia%201%20de%20maio,existente%20no%20Brasil%20foi%20unificada..) Acesso em: 15 jul. 2020.

JUSBRASIL. **Criação da CLT.** Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>. Acesso em: 21 abr. 2020.

LANGER, André. **O conceito de trabalho em André Gorz.** Disponível em: <[http://vinculando.org/brasil/conceito\\_trabalho/conceito\\_de\\_trabalho.html](http://vinculando.org/brasil/conceito_trabalho/conceito_de_trabalho.html)>. Acesso em: 22 Abr. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Editora Saraiva, 2020. 9788553618408. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553618408/>. Acesso em: 23 Mar 2021

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho.** Ed. 2, São Paulo, Ed. Saraiva, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547206673>. Acesso em: 23 Abr. 2020.

NETO, R.W.; SOUZA, G.D.D. **Reforma Trabalhista: Impacto no cotidiano das empresas, 1ª edição**. São Paulo: Editora Trevisan, 2018. 9788595450271. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595450271/>. Acesso em: 11 May 2021

OSMIR, F.J.; MALHADAS, J.M.J.O.; ROSA, F.M. **Assédio Moral: Uma Visão Multidisciplinar, 2ª edição**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2015. 9788522497898. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522497898/>. Acesso em: 26 Apr 2021

PABLO, S.; PAMPLONA, F.R. **Manual de direito civil - volume único**. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. 9788553617609. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553617609/>. Acesso em: 26 Mar 2021

PAMPLONA, R.; GUNÇA, C. **Assédio moral organizacional**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. 9786555590913. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555590913/>. Acesso em: 26 Apr 2021

PEREIRA, Regina Célia Dourado Vaz. **As contribuições Especiais ao longo das Constituições brasileiras**. Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 26-31, Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <[https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos\\_conclusao/1semestre2014/trabalhos\\_12014/ReginaCeliaDourado.pdf](https://www.emerj.tjrj.jus.br/paginas/trabalhos_conclusao/1semestre2014/trabalhos_12014/ReginaCeliaDourado.pdf)>. Acesso em: 21 abr. 2020.

PIMENTA, A. C. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. 9788553617944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553617944/>. Acesso em: 26 Apr 2021

PIPEK, Arnaldo.; DUTRA, Alexandre. Lauria.; MAGANO, Isabella. Renwick. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Blucher, 2017. 9788521212690. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521212690/>. Acesso em: 11 May 2021

PLANALTO. **Constituição Federal**. Disponível em: Acesso em: 21 abr. 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 03 Mar 2021

TAPEDINO, Gustavo. **Fundamentos do Direito Civil - Responsabilidade Civil - Vol. 4**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. 9788530992453. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530992453/>. Acesso em: 11 May 2021

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil - Direito das Obrigações e Responsabilidade Civil - Vol. 2.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. 9788530993757. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530993757/>. Acesso em: 31 Mar 2021