

# TRABALHO, ADOECIMENTO E SUICÍDIO: UMA ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA PORTUGUESA

## *WORK, ILLNESS AND SUICIDE: AN ANALYSIS OF PORTUGUESE JURISPRUDENCE*

Hugo Fidelis Batista\*

RESUMO: Falar em suicídio não é algo simples, pois envolve tabus, crenças e incertezas. Neste texto, investiga-se o suicídio como efeito do adoecimento causado pelo trabalho em ambientes adoecidos: excessivas cobranças, gestão pelo estresse, elevada concorrência, impaciência, quebra de solidariedade entre colegas, assédio moral, entre outras, são causas que, se existentes no dia a dia do trabalho, invadem a vida privada, ao adoecer a psiquê do indivíduo, podendo transformar-se em causa do ato extremo de suicídio. A análise proposta no texto é feita a partir de caso julgado pelo Tribunal da Relação de Évora em Portugal.

PALAVRAS-CHAVE: Suicídio. Adoecimento. Trabalho.

*ABSTRACT: Talking about suicide is not simple, as it involves taboos, beliefs and uncertainties. In this text, suicide is investigated as an effect of illness caused by work in sick environments: excessive demands, stress management, high competition, impatience, breach of solidarity between coworkers, bullying, among others, are causes that, if present in the day by day at work, invade private life, causing the individual's psychic illness, and potentially becoming the cause of the extreme act of suicide. The analysis proposed in the text is based on a real case judged by the Court of Appeal of Évora in Portugal.*

*KEYWORDS: Suicide. Illness. Work.*

### 1 – O comboio Alfa Pendular 4010: o suicídio de um bancário

O caso a seguir relatado, a que se atribuiu nomes fictícios, mas manteve-se o contexto fático, foi colhido do Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, em Portugal, proferido em 08.10.2020, no Processo 2588/15.2T8FAR-E2. Esse caso foi levado ao referido Tribunal por meio de pedido de reconhecimento de acidente do trabalho ajuizado pela viúva do trabalhador. O Tribunal não reconheceu o nexo de causalidade e o enquadramento jurídico do suicídio como acidente do trabalho. Vejamos como aconteceu tudo, segundo se colheu do acórdão.

---

\* *Mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF; pós-graduado em Direito Processual pela Unisul; graduado em Direito pela Universidade Federal de Goiás; procurador do Distrito Federal.*

## DOCTRINA

Daniel Carlos tem 61 anos, é bancário, empregado da Caixa Economia, em Portugal, desde 9 de fevereiro de 1981, auferindo boa remuneração, recebeu grandes prêmios por seu trabalho e tem excelente posição na empresa em que trabalhou por quase toda a vida. Daniel é casado e tem filhos já crescidos, mas que acabam por contar com certa ajuda financeira do pai. A esposa está desempregada. Daniel é alegre e conhecido na comunidade como um colega responsável, trabalhador e muito dedicado. Ele se orgulha de seu trabalho e de ter exercido tantas funções importantes no Banco em que trabalha há 33 anos. Daniel sabe que se aproxima a data de sua reforma (aposentadoria) compulsória, que deve ocorrer aos 65 anos, mas deixa para refletir sobre o assunto no futuro, pois, hoje, sente-se extremamente capaz para trabalhar, o que lhe dá sentido à vida.

Com a conjuntura econômica e política vivida no cenário pós-crise de 2008, que teve consequências mundiais, a atividade bancária em Portugal é remodelada. Isso gera incorporações e mudanças de rotina de trabalho dos empregados bancários. São estabelecidos objetivos e metas muito exigentes, designadamente em nível de venda de produtos bancários, ao que Daniel, com redobrados esforços, sem desânimo ou desalento, tem correspondido.

Em 26 de dezembro de 2013, durante a tarde, Daniel recebe ligação de seu Diretor Fernando, que tenta convencê-lo a reformar-se, desde já. Um dos argumentos do Diretor é o de que, se não se reformar, é provável que sejam alteradas as funções de Daniel e que estas sejam reduzidas, podendo, inclusive, ser alterado o local da lotação do empregado. Surpreso, Daniel nega-se a reformar-se e sente mal-estar: está frustrado e sem saber como agir. Fica psicologicamente abalado com a notícia do fim adiantado de seu trabalho. Afinal, apenas esperava a reforma para os 65 anos, e não para agora.

Daniel, então, envia *e-mail* para o Diretor, a partir do seu endereço eletrônico funcional e do seu local de trabalho, a anunciar que poria fim à própria vida, caso fosse obrigado a reformar-se imediatamente, pois não via mais sentido em viver. Em seguida, de fato, tenta jogar-se na Estação de caminho de ferro “Parque das Cidades”. Seguidamente, é socorrido por desconhecidos e encaminhado ao hospital. Fica incapacitado temporariamente para o trabalho entre 27 de dezembro de 2013 e 2 de fevereiro de 2014 e passa a ter dificuldades para andar, não tem mais vontade de sair de casa, de comunicar-se ou falar. É submetido, a partir de então, a tratamento psicológico e psiquiátrico.

Em 14 de janeiro de 2014, enquanto ainda se encontrava afastado do trabalho, Daniel recebe *e-mail* de seu Diretor, com o anúncio de que, quando

retornar ao trabalho, deverá dirigir-se a uma nova regional, pois passará a integrar uma nova diretoria, com novas funções e em um novo local de trabalho.

Daniel, com o fim de seu afastamento, acata as determinações e passa à nova regional, onde, em verdade, não tem mais trabalho a fazer, nem funções a cumprir, muito menos a alta responsabilidade funcional que antes possuía. Inconformado com o ócio forçado a que fora submetido, em 23 de setembro de 2014, envia uma carta por *e-mail* ao Presidente do Banco, em que relata:

“(…) o meu trabalho é nulo. Não tenho qualquer responsabilidade. Sou completamente INÚTIL (…). Quem me impôs esse castigo? Encontro-me num gabinete há cerca de 8 meses, sem qualquer trabalho distribuído. Tenho um computador e a parede à frente, mais nada. (...) Eu quero trabalhar e não desejo que me imponham a reforma antecipada ou me coloquem ‘na prateleira’, onde estou. (...) Psicologicamente estou a ser destruído e tudo ao fim de mais de 33 anos de trabalho.”<sup>1</sup>

No mesmo dia 23, Daniel tenta novamente suicidar-se no local de antes, sendo socorrido, novamente. Outra vez, é afastado do trabalho. Em 2 de outubro de 2014, há nova tentativa de suicídio, que fora evitada também. Com o fim próximo do afastamento e à véspera de ter de regressar ao trabalho, em 21 de outubro de 2014, Daniel retorna àquela estação de caminho de ferro, onde, pelas 21h, é colhido pelo comboio Alfa Pendular 4010, que lhe ceifa a vida.

## 2 – Por que não se fala do suicídio?

Segundo relatório da Organização Mundial de Saúde<sup>2</sup>, estima-se que 800 mil pessoas morrem por suicídio todos os anos, sendo esta a segunda maior causa de morte de jovens entre 15 e 29 anos<sup>3</sup>. A tudo isso some-se o fato de que 79% dessas mortes ocorrem em países de baixa e média renda, segundo dados de 2016<sup>4</sup>.

---

1 Retirado do acórdão TRE, de 08.10.2020, Processo 2588/15.2T8FAR-E2. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre>.

2 “Almost 800 000 deaths by suicide occurred in 2015, making it the second leading cause of death by injury after road traffic injuries. Men are almost twice as likely as women to die as a result of suicide. Suicide mortality rates are highest in the WHO European Region (14.1 per 100 000 population) and lowest in the WHO Eastern Mediterranean Region (3.8 per 100 000 population).” Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/255336/9789241565486-eng.pdf;jsessionid=0569423016E55CAACE4BF65D10BC8D6B?sequence=1>.

3 Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/suicidio>.

4 *Idem*.

Suicídio é tabu por alguns motivos, entre eles, a crença de que aquele que tira a própria vida estaria condenado à não salvação; além disso, até por certa consequência desse primeiro tabu, para alguns, falar-se do suicídio pode ofender honra do morto, daquele que tentou se matar e de sua família, de modo que se prefere ocultar o real motivo do “acidente” fatal; ademais, não se pode olvidar do nominado efeito Werther<sup>5</sup>, segundo o qual a divulgação do suicídio poderia encorajar outros suicidas em potencial a concretizar o ato, de modo que ocultar o fato poderia ser um mal menor, segundo defendem alguns.

O questionamento que surge é: o que mais induz ao suicídio, um relato claro sobre o ocorrido ou a não discussão?

Embora haja certas incertezas ou mitos<sup>6</sup> sobre a divulgação ostensiva do suicídio, é certo que debater o autoextermínio e anunciar ajuda não gera mal, e sim gera ajuda, pois o suicídio é efeito de uma causa, em geral, do adoecimento ou o abalo psicológico pretérito. Precisa-se, portanto, desmistificar esse efeito, mas, além disso, conversar sobre as causas, especialmente quando estas envolvem um ambiente de trabalho adoecido e adoecedor. Somente assim se poderá desvendar-se a fonte de adoecimento e evitar futuros novos casos de suicídio.

### 3 – As causas do suicídio

Referências no assunto suicídio e trabalho, Christophe Dejour e Florence Bègue ensinam que três concepções são apontadas pela doutrina como possíveis causas dos suicídios.

Em uma primeira, nominada de “abordagem pelo estresse”, é defendido que há uma vinculação entre fatores ambientais e as perturbações biológicas e psíquicas do indivíduo no adoecimento que leva ao suicídio. Essa análise tem foco mais no indivíduo e em como este administra seu estresse, de modo que a necessidade de transformação do ambiente de trabalho como instrumento de

---

5 “Jane Pirkis afirma que o ‘efeito de Werther’ é real e que as representações do suicídio nos *media* podem conduzir a comportamentos imitativos. Estes estudos apresentam dados que sugerem que certas formas de apresentar e retratar o suicídio podem levar à imitação em indivíduos vulneráveis, mas não fornecem dados que comprovem realmente essa alegada ligação de causa e efeito. Além disso, os modelos teóricos que explicam como os *media* podem influenciar os comportamentos suicidas são escassos. Aliás, como bem sabem os estudiosos de comunicação nos *media*, a chamada teoria hipodérmica dos efeitos é uma hipótese que peca pela excessiva simplificação de um fenómeno em tudo complexo como é o da influência dos *media* nos comportamentos individuais.” In: ARAÚJO, Rita; PINTO-COELHO, Zara; LOPES, Felisbela. Representações do suicídio na imprensa generalista portuguesa. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, v. 34, Issue 2, 2016, p. 173-185, Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0870902516300074>.

6 BRASIL, Conselho Federal de Medicina. *Suicídio: informando para prevenir*. Brasília, 2014. Disponível em: <https://www.setembroamarelo.com/>.

redução do estresse é deixada de lado, como se o ambiente de trabalho fosse naturalmente estressante e o foco do tratamento devesse estar no trabalhador. Foca-se, portanto, no indivíduo com práticas de gestão do estresse individuais, e não ambientais, com ginástica laboral, relaxamento, respiração, meditação<sup>7</sup>, como formas de melhora da qualidade de vida e redução de adoecimentos.

Na segunda concepção, denominada de “análise estruturalista”, as vulnerabilidades daquele que se suicida são apontadas como causa do suicídio, ou seja, questões genéticas, hereditárias ou vindas da história do indivíduo é que fragilizariam sua personalidade e psiquê, levando-o, segundo esta concepção, ao abalo psicológico desencadeador do autoextermínio. Daí concluírem os autores que, nessa análise ou concepção, “o trabalho desempenha um papel de trauma, mas o essencial, do ponto de vista da causalidade, situa-se efetivamente no plano psicológico”<sup>8</sup>, e não no trabalho ou no ambiente deste.

Por último, a terceira concepção apresentada pelos autores é nominada de “sociogenética”. Nesta, retrata-se que não são apenas os fatores genéticos os causadores do evento autodestrutivo. O trabalho, os constrangimentos, “notadamente sociais (...), são decisivos: os métodos de governança de empresa, de direção, de gerenciamento e de gestão, enfim a organização do trabalho tem um impacto maior na saúde mental e descompensação psicopatológica” de um indivíduo trabalhador<sup>9</sup>.

Mesmo trazendo essas análises teóricas, os autores afirmam que as referidas concepções têm a desvantagem de polarizar discussões na dicotomia causal social *versus* privada, o que afasta a “a análise específica sobre o papel do próprio trabalho, seja na saúde, seja na doença mental”<sup>10</sup>, o que pode representar um problema do ponto de vista da prevenção do adoecimento vindo do trabalho em ambientes adoecidos.

O trabalho desempenha papel central tanto na formação da saúde psicológica dos indivíduos como na formação da saúde de suas relações privadas<sup>11</sup> (ambiente familiar, relações de amizade, por exemplo). É, assim, lugar de pertencimento, a trazer estabilização de identidade e saúde mental. Tanto assim que a privação de trabalho, a demissão ou o desemprego são fatores que aumentam “o risco de descompensação psicopatológica, expressa por alcoolismo,

---

7 DEJOUR, Christophe; BÈGUE, Florence. *Suicídio e trabalho: o que fazer*. Brasília: Paralelo 15, 2010. p. 26-27.

8 *Idem*, p. 27.

9 *Idem*, p. 28.

10 *Idem*, p. 29.

11 *Idem*, p. 29

toxicomania, depressão, violência, suicídio, etc.”<sup>12</sup>. Por isso, pode-se concluir que, da mesma forma que gera incremento de saúde psicológica, o trabalho, a ausência dele ou a forma e o local em que é desempenhado também pode ocasionar o inverso, a saber: as descompensações psicológicas.

### 3.1 – O assédio moral no trabalho e o suicídio

Como “consequência de uma pressão generalizada que se desenvolve no mundo do trabalho”, no formato da flexibilidade atual<sup>13</sup>, e com a fragilidade dos laços socioafetivos, surgem comportamentos assediadores no trabalho, “tanto do lado de quem o faz como do lado das vítimas”<sup>14</sup>, segundo ensina Gaulejac<sup>15</sup>.

O assédio moral em si não é fenômeno recente<sup>16</sup>. Ocorre que, diante da conjuntura social desagregadora<sup>17</sup>, enfrentaram-se os obstáculos e dificuldades, alguns naturais da vida no trabalho, tornou-se uma tarefa que exige silêncio. Sem apoio e sob a pressão da perda do emprego, o trabalhador passou a aceitar (calado!) o risco do assédio, até para evitar exposição de sinais de fraqueza<sup>18</sup>. Por decorrência, o ambiente de trabalho moralmente denegrado se alastra, ao se normalizar a situação ambiental hostil, não havendo, muitas vezes, laços fidedignos que possibilitem o enfrentamento ou conttenham o surgimento do adoecimento<sup>19</sup>.

12 *Idem*, p. 31.

13 GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Ideias&Letras, 2007. p. 228.

14 *Idem*, p. 228.

15 Nesse sentido, ainda, Maria Regina Gomes Redinha: “Simplesmente, a presente configuração das relações laborais tem propiciado o incremento dos comportamentos assediadores: a intensificação dos ritmos de trabalho, a gestão por objectivos, a pressão competitiva, a fungibilidade da mão-de-obra, o distanciamento e anonimato da direcção da empresa e os vínculos precários são apenas alguns factores que contribuem para a vitimização de, pelo menos, 18 milhões de europeus”. In: REDINHA, Maria Regina Gomes. *Assédio moral ou mobbing no trabalho*. Estudos de homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura. Coimbra: Coimbra Editora, 2003. v. II. p. 833-847. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/24358/2/49780.pdf>.

16 HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014. p. 65.

17 DEJOUR, Christophe; BÈGUE, Florence. *Op. cit.*, p. 46-47.

18 *Idem*. p. 18.

19 Maria Regina Gomes Redinha sintetiza o conceito de assédio moral no trabalho nos seguintes termos: “O comportamento persecutório no ambiente de trabalho, denominado assédio moral, terror ou terrorismo psicológico e, mais correntemente, *mobbing* é um fenómeno psicossocial cuja existência é tão remota como qualquer grupo ou colectividade. A sua persistência, no entanto, é quase um atavismo, uma vez que se revela na dissipação de valores civilizacionais de convivência há muito adquiridos e na erupção dos mais crus instintos predadores do homem”. In: REDINHA, Maria Regina Gomes. *Op. cit.*, p. 833-847.

## DOCTRINA

A tratar de classificações jurídicas, o assédio moral no trabalho pode ser dividido em organizacional ou individual<sup>20</sup>. O primeiro é o que alcança todo o ambiente de trabalho e não tem uma vítima em específico<sup>21</sup>, uma vez que o adoecimento acontece em formato generalizado como causa de métodos de gestão agressivos, da gestão pelo estresse, entre outras formas de pressão que tornam o clima de trabalho bastante concorrencial, competitivo e avesso à cumplicidade. Já o assédio moral individual é o que tem em vista uma vítima ou grupo de vítimas em específico que são atingidos em formato de cerco pelo assediador e por sua finalidade de desestruturá-los emocionalmente, marginalizando o(s) trabalhador(es)<sup>22</sup>.

Há, ainda, a classificação que indica os níveis ou formas como pode ser praticado o assédio moral no trabalho, dividindo-o em: a) vertical descendente; b) vertical ascendente e c) horizontal. O mais comum é o assédio moral descendente, em que ocupante de posição hierárquica superior agride psicologicamente a vítima ou vítimas que lhe são subordinadas. Também pode o assédio ser ascendente, caso em que um subordinado ou grupo de subordinados tenta atingir superior hierárquico. Apesar de menos conhecido, é possível que aconteça, sendo comum o exemplo em que nova chefia vinda de unidade externa passa a liderar determinado grupo mais coeso que se une para não aceitar ou retirar o novo chefe, sem justificativas objetivas. O assédio moral horizontal, por fim, é aquele praticado entre pessoas ou grupo de pessoas de mesmo nível hierárquico, geralmente tendo em conta fatores estigmatizantes, como opção sexual, doença, religião, entre outros. Destaque-se que não é incomum encontrar-se em um ambiente de trabalho adoecido a prática combinada<sup>23</sup> desses diversos formatos de assédio.

---

20 O art. 29 do Código de Trabalho português, ao proibir a prática de assédio, traz conceitos tanto do assédio moral ambiental ou organizacional quanto do individual, nos seguintes termos: “Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador”.

21 Em sentido diverso, segundo explica Maria Regina Gomes, “ao passo que o *mobbing* é uma violência provocada e dirigida, o *stresse* atinge ou pode atingir, indiscriminadamente, todo e qualquer trabalhador”. In: REDINHA, Maria Regina Gomes. *Op. cit.*, p. 833-847.

22 “Na perspectiva destes estudos, o *mobbing* ou assédio moral é percebido, quase unanimemente, como uma prática insana de perseguição, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida normalmente contra um só trabalhador que, por consequência, se vê remetido para uma situação indefesa e desesperada, violentado e frequentemente constrangido a abandonar o seu emprego, seja por iniciativa própria ou não.” In: REDINHA, Maria Regina Gomes. *Op. cit.*, p. 833-847.

23 “Atendendo aos agentes molestadores, o *mobbing* pode ser vertical, quando exercido ao longo da cadeia hierárquica; horizontal, se os executores são colegas de trabalho; ou combinado, se o ataque revestir simultaneamente as duas modalidades anteriores. O *mobbing* vertical, por sua vez, pode ainda classificar-se como descendente se os perseguidores são superiores hierárquicos da vítima ou,

A estratégia assediadora, normalmente, não é ostensiva, sendo comum a adoção de comportamentos como o isolamento do trabalhador, desocupação, redução de suas atividades ou atribuição de tarefas não condizentes com a aptidão técnica deste, a traduzir-se no conhecido assédio moral pelo ócio. A ironia, a chacota, as piadas costumam ser instrumentos bastante utilizados para a prática de assédio moral no trabalho. Transferências vexatórias, desautorização do trabalhador frente a outros colegas, práticas humilhantes também são acontecimentos indicativos dessa estratégia assediadora<sup>24</sup>. Em todos, há um processo perverso que, por atos e comportamentos não ostensivos, mas reiterados, faz com que a vítima se sinta desacreditada, isolada, até que, ao final, por já não ter mais forças para resistir ao abuso, adoce<sup>25</sup>.

Os atos que, isoladamente, podem não ser ilícitos, tornam-se verdadeiros comportamentos abusivos e ilícitos quando conectados na teia assediadora, ao perfazer o enredo dos comportamentos reiterados que conformam o assédio. O assédio moral é uma lesão qualificada do campo psicológico do(s) indivíduo(s) realizada com o fim ou objetivo final de desestabilizar psicologicamente o trabalhador na sua relação com o trabalho<sup>26</sup>.

O adoecimento psicológico advindo do assédio tem consequências nefastas no âmbito social e individual. São consequências sociais: a perda da produtividade dos trabalhadores assolados pelo assédio moral ou pelo ambiente assediador; o maior absenteísmo decorrente de afastamentos por doenças psicossomáticas e maior índice de reformas por invalidez. No campo individual, é certo que o assédio moral pode causar adoecimento psicológico temporário ou definitivo no indivíduo, o que pode refratar em diversas consequências, como: redução da capacidade no trabalho ou para o trabalho, com redução da empregabilidade; desemprego; problemas financeiros; comprometimento da saúde mental e física com comprometimento das relações sociais do indivíduo;

---

mais raramente, ascendente, se a violência provier de subordinados. Alguns autores relevam ainda os chamados *side mobbers*, isto é, aqueles que, embora não participem nas atividades agressivas, são meros espectadores da conduta hostil, contribuindo assim com a sua passividade para o isolamento e exclusão da vítima.” In: REDINHA, Maria Regina Gomes. *Op. cit.*, p. 833-847.

24 REDINHA, Maria Regina Gomes. *Op. cit.*, p. 833-847.

25 HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. cit.*, p. 75-80.

26 “(...) não é toda e qualquer violação dos deveres da entidade empregadora em relação ao trabalhador que pode ser considerada assédio moral, exigindo-se que se verifique um objetivo final ilícito ou, no mínimo, eticamente reprovável, para que se tenha o mesmo por verificado. Mesmo que se possa retirar do artigo 29º do Código do Trabalho que o legislador parece prescindir do elemento intencional para a existência de assédio moral, exige-se que ocorram comportamentos da empresa que intensa e inequivocamente infrinjam os valores protegidos pela norma – respeito pela integridade psíquica e moral do trabalhador.” Ac. STJ, de 09.05.2018, Processo 532/11.5TTSTRE.E1.S1. Disponível em: [www.dgsi.pt/jstj](http://www.dgsi.pt/jstj).

o início de vícios, como o alcoolismo e até mesmo o suicídio<sup>27</sup>, este último um grito/pedido máximo de socorro<sup>28</sup>.

## 4 – Meios de responsabilização

### 4.1 – A fiscalização: aplicação de coimas/multas

O assédio moral, por tratar-se de causa de adoecimento psicológico no âmbito do trabalho mais discutida na atualidade, já tem sido objeto de atenção nos ordenamentos jurídicos mundiais<sup>29</sup>. Isso não se pode dizer, ainda, do suicídio ou da tentativa de suicídio enquanto consequência maior do adoecimento psicológico no trabalho<sup>30</sup>.

O ordenamento jurídico português prevê meios de reação positivos<sup>31</sup> contra atos que, por frequentes no cotidiano laboral, são proibidos ou limitados expressamente pelo Código do Trabalho de Portugal, como modo de evitar comportamentos adoecedores do ambiente de trabalho. Segundo o artigo 129, é proibido ao empregador: impedir que o trabalhador exerça seus direitos ou sofra retaliação por exercê-los; obstar injustificadamente a prestação de efetiva dos serviços; pressionar para que o trabalhador influa desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou de seus companheiros; diminuir retribuição,

27 REDINHA, Maria Regina Gomes. *Op. cit.*, p. 833-847.

28 “Trata-se, no fundo, de uma hipótese de maus tratos que provoca, consoante a sua intensidade, patologias mais ou menos graves de índole psíquica, psicossomática e social que podem ir da simples quebra de rendimento profissional ao suicídio, passando pela perda de autoestima, pelo desenvolvimento do stress pós-traumático, síndromes depressivas, dependência de fármacos ou álcool, etc.” In: REDINHA, Maria Regina Gomes. *Op. cit.*, p. 833-847.

29 No Brasil, há legislações estaduais que tratam do tema, mas, no âmbito federal e especificamente sobre assédio moral no trabalho, ainda carecemos de lei. Recentemente, foi aprovado pela Comissão de Assuntos Sociais (CAS) o PL nº 1.399/2019, “projeto que insere medidas de combate ao assédio ao trabalhador em seu ambiente profissional na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)”. In: BRASIL. Senado Federal. *Agência Senado*. CAS aprova inclusão na CLT de punição por assédio no trabalho. Brasília, 10 ago. 2021. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/08/10/cas-aprova-inclusao-na-clt-de-punicao-por-assedio-no-trabalho?utm\\_source=LinkedIn&utm\\_medium=MídiasSociaisSenado](https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/08/10/cas-aprova-inclusao-na-clt-de-punicao-por-assedio-no-trabalho?utm_source=LinkedIn&utm_medium=MídiasSociaisSenado). Acesso em: 17 ago. 2021.

30 No Brasil, a Lei nº 13.819/2019 institui a Política Nacional de Prevenção da Automutilação e do Suicídio como estratégia permanente do poder público para a prevenção da automutilação e suicídio e para o tratamento dos condicionantes a estes associados. A lei institui programa nacional que visa a auxiliar pessoas em situação similar, a fim de prevenir e evitar a automutilação e suicídio. Não trata, todavia, especificamente das consequências jurídicas advindas de suicídios praticados como decorrência de adoecimentos causados pelo trabalho, algo bastante comum, como visto neste texto.

31 “Trata-se, no fundo, de uma hipótese de maus tratos que provoca, consoante a sua intensidade, patologias mais ou menos graves de índole psíquica, psicossomática e social que podem ir da simples quebra de rendimento profissional ao suicídio, passando pela perda de autoestima, pelo desenvolvimento do stress pós-traumático, síndromes depressivas, dependência de fármacos ou álcool, etc.”. REDINHA, Maria Regina Gomes. *Op. cit.*, p. 833-847.

salvo regulamentação coletiva; praticar transferências abusivas, entre outras hipóteses. Nesses casos, uma vez constatada a conduta vedada, o empregador incorre em contraordenação grave, ficando sujeito a coimas aplicáveis pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)<sup>32</sup>.

Esse mecanismo de reação oficial à prática de atos hostis no ambiente de trabalho tem a finalidade preventiva, ao tentar impedir, por meio da vedação de comportamentos ilícitos, a ocorrência dessas condutas no ambiente de trabalho; tem, ainda, a finalidade repressiva, ao, uma vez constatada a violação da norma, impor coimas, um instrumento de caráter sancionatório, que visa a coibir e prevenir a ocorrência de novas condutas transgressoras.

O suicídio pode advir de práticas assediadoras ou de atos únicos, lícitos ou não, que, por sua gravidade, abalam o psicológico do indivíduo trabalhador, fazendo com que apareça o adoecimento que pode gerar o autoextermínio. Apesar de não haver tratamento legislativo específico sobre o tema, há o campo da responsabilidade civil extracontratual, contratual e discussões a respeito do enquadramento dessas hipóteses como acidente de trabalho, temas abaixo tratados.

### 4.2 – A responsabilidade civil do empregador

Falar em dever de indenizar aquele que tentara causar a própria morte ou a seus sucessores, nesta última hipótese quando o suicídio é consumado, é terreno tormentoso do ponto de vista jurídico, pois a causa direta da morte não é o evento (ato ilícito) que gera o adoecimento do indivíduo trabalhador. Em verdade, a causa direta é o próprio ato de se matar, um ato voluntário em que vítima e autor somam igual condição. Deve-se, todavia, esclarecer-se que o suicídio é uma das possíveis consequências do adoecimento psicológico do trabalhador, de modo que deve ser averiguada, para fins responsabilização civil, a cadeia causal em relação a este (como se deu o adoecimento?), pois o suicídio em si é, em muitos casos, o ápice do adoecimento.

O abalo psicológico que leva ao adoecimento e, por sua vez, ao suicídio pode estar ligado a circunstâncias exclusivamente pessoais, quando fatores da vida privada influenciam o aparecimento do adoecimento psicológico latente; ser decorrência de um misto, em que fatores pessoais se combinam com outros da vida no trabalho, ou, ainda, ter como causa própria um ambiente de trabalho adoecedor, que, não poucas vezes, atinge, para além do trabalhador, inclusive a família deste.

A questão, portanto, é saber e provar-se quanto o trabalho desenvolvido em um ambiente hostil causou ou concausou o adoecimento que levou ao au-

---

32 Cf. Lei nº 107/2009. Disponível em: [www.pgdlisboa.pt](http://www.pgdlisboa.pt).

toextermínio<sup>33</sup>. Em ambas as hipóteses (causa e concausa), há responsabilidade do empregador, pois, em um e no outro, o suicídio não teria ocorrido como ocorreu, não fosse a causa determinante: o adoecimento surgido a partir do trabalho em um ambiente adoecido<sup>34</sup>.

Regra geral, para que surja o dever jurídico de indenizar, é necessário que alguém, por meio de um ato ilícito<sup>35</sup>, culposo ou doloso, dê causa a um evento danoso a outrem<sup>36</sup>.

Não há dúvidas de que o trabalhador é que, quando se suicida, ocasiona a morte a si mesmo, tratando-se o ato de suicidar de ato voluntário deste. Apesar disso, embora voluntário<sup>37</sup>, a consciência sobre o ato de matar a si mesmo resta comprometida por força de evento anterior, o adoecimento, pois decorre de um processo de adoecimento psicológico suficiente a retirar do trabalhador a capacidade de se autodeterminar para estes fins<sup>38</sup>.

---

33 “A concausa também pode ser definida como a ‘outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado, ‘como um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal’, ou, ainda, ‘o trabalho não é causa única capaz de gerar o acidente, mas contribui, diretamente, para sua ocorrência’.” SOUZA, Lilian Castro de. Acidente do trabalho: nexos de causalidade, concausa e doenças ocupacionais. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, n. 14, p. 95-106, 2013.

34 Nesse sentido, Sueli Teixeira: “[d]essa forma, pode-se dizer que a polêmica travada em torno do nexos causal saúde/doença mental e trabalho decorre principalmente das diferentes concepções a respeito da gênese da doença mental: alguns estudiosos acham que ela advém, sobretudo, de fatores orgânicos; outros entendem que a doença mental tem origem exclusivamente psicogênita; e existem aqueles que compreendem o transtorno mental como um fenômeno multidimensional, resultante de um somatório de fatores biopsicossociais”. In: TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 27-44, jul./dez. 2007.

35 Em hipóteses excepcionais devidamente delineadas no ordenamento jurídico é possível se falar em responsabilidade civil por atos lícitos.

36 Ac. Tribunal da Relação de Guimarães, de 10.07.2019, Processo 814/18.5T8GMR.G1. Disponível em: [www.dgsi.pt/jtrg](http://www.dgsi.pt/jtrg).

37 Em sentido contrário, por entender sequer tratar-se de ato voluntário, José Fernando Lousada Arochena: “[e]ntretanto, não se pode equiparar o suicídio a um ato doloso. Ainda que a liberdade esteja submetida a determinismos, um ato doloso é sempre voluntário – ou essencialmente voluntário, ao prevalecer a vontade sobre os determinismos. Já no suicídio a vontade, como faculdade mental ligada à vida, foi submetida – diga-se redundantemente – a determinismos determinantes de uma intenção suicida, destruidora da vida e da própria vontade. Talvez estas razões ontológicas tenham levado a jurisprudência alemã a entender que a intenção de suicidar-se é um ato não voluntário”. In: AROCHENA, José Fernando Lousada. O suicídio como acidente de trabalho. Comentários ao processo STSJ Galicia de 4 de abril de 2003. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 378, 20 jul. 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5466>.

38 É o mesmo conceito previsto no artigo 20 do Código Penal português, segundo o qual é “inimputável quem, por força de uma anomalia psíquica, for incapaz, no momento da prática do facto, de avaliar a ilicitude deste ou de se determinar de acordo com essa avaliação”. Em outras palavras, o ato até pode ser voluntário, isto é, há vontade deliberada no sentido de praticar determinado ato, mas a ausência de consciência sobre a ilicitude do fato, torna o agente inimputável, por não poder este, por ausência dessa consciência, avaliar as consequências sociais de seu ato.

Tanto é assim que, em geral, a dinâmica dos fatos que envolvem tentativas sucessivas de suicídio são marcadas por afastamentos do trabalho por incapacidade, em decorrência do processo de adoecimento psicológico prévio. É fato, contudo, que apenas pela análise cuidadosa e criteriosa de cada caso será possível chegar-se à mais adequada conclusão a respeito da cadeia causal do aparecimento do adoecimento<sup>39</sup>.

Dizer simplesmente que o ato de suicídio rompe todo o nexo causal anterior de adoecimento seria o mesmo que esquecer todos os atos danosos que contribuíram para o surgimento da doença psicológica que, ao fim, causou ou contribuiu para a morte. Por isso, se o empregador, com sua conduta ilícita, causa o aparecimento, manifestação ou agravamento da doença, cabe falar-se em responsabilidade civil, pois presentes o ato ilícito, o dano e o nexo de causalidade entre estes. É o que se extrai dos artigos 483 e 563 do Código Civil português<sup>40</sup>, bem como do art. 927 do Código Civil brasileiro.

Apurado esse contexto de nexo causal entre o ato ilícito e o adoecimento, deve-se, em seguida, apurar-se o grau de culpa do empregador nas consequências que o evento danoso adoecimento teve na vida do trabalhador, a fim de se aquilatar o *quantum* indenizatório. Nesse sentido, é o artigo 570 do Código Civil português<sup>41</sup> e o art. 944, parágrafo único, do Código Civil brasileiro.

Não se quer afirmar que o empregador deva tornar-se segurador de seus empregados ou mesmo impor a este o dever de manter o emprego de um trabalhador a todo custo. Não é disso que se trata. Em verdade, todo o afirmado conflui para a constatação de que o empregador, com suas condutas, deve ter bom-senso e cuidado que se esperam nas relações de trabalho, inclusive por conta dos deveres anexos do contrato, a fim de que não pratique atos que, numa sequência lógica, possam desencadear adoecimentos ao trabalhador. Afinal, não se deve olvidar que o trabalho, enquanto local de pertencimento de muitos indivíduos, pode apresentar-se como ponto central e essencial a estes

---

39 AROCHENA, José Fernando Lousada. *Op. cit.*

40 O artigo 483 do Código Civil português imputa o dever de indemnizar os danos resultantes da lesão àquele que, com dolo ou mera culpa, viola ilicitamente o direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios. Na mesma linha, o artigo 563 deste Código, ao tratar do nexo de causalidade, esclarece que a obrigação de indemnização existe em relação aos danos que o lesado provavelmente não teria sofrido se não fosse a lesão.

41 O artigo 570 do Código Civil português, ao tratar da culpa do lesado, estabelece: quando um facto culposo do lesado tiver concorrido para a produção ou agravamento dos danos, cabe ao tribunal determinar, com base na gravidade das culpas de ambas as partes e nas consequências que delas resultaram, se a indemnização deve ser totalmente concedida, reduzida ou mesmo excluída (número 1).

e à sua condição de dignidade<sup>42-43</sup>, do que deve ter consciência o empregador, considerado o risco do negócio que assume.

O caso que inaugurou o presente texto, o julgado pelo Tribunal da Relação de Évora, de 08.10.2020, Processo 2588/15.2T8FAR-E2<sup>44</sup>, não foi apreciado pelo Tribunal sob o enfoque da responsabilidade civil extracontratual, mas quanto à ocorrência de acidente do trabalho, o que será objeto de análise nestas linhas finais.

### 4.3 – O acidente de trabalho e suicídio

Os Tribunais portugueses, em interpretação à Lei de Acidente do Trabalho portuguesa n.º 98/2009 (ou à legislação anterior, Lei n.º 100/97), não têm acolhido a tese de ocorrência de acidente do trabalho, quando noticiado suicídio decorrente de suposta circunstância ligada ao trabalho.

No Processo 196/06.8TTTCBR-A.C1.S1, o Supremo Tribunal de Justiça português, por seu acórdão de 16.12.2010, concluiu, em síntese, que: a) acidente, em si, reconduz à ideia de um acontecimento súbito, algo inesperado e de origem externa; b) acidente do trabalho, por sua vez, é o acidente que dê ensejo, direta ou indiretamente, a “lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador, encontrando-se este no local e no tempo de trabalho, ou nas situações em que é consagrada a extensão do conceito de acidente de trabalho”<sup>45</sup>; c) por consequência, o suicídio é ato que, seja por consistir em ato voluntário do suicida, seja por se tratar de ato resultante de privação da razão do

---

42 É neste sentido o artigo 59-1, b, da Constituição portuguesa, que prevê o direito de todos os trabalhadores à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

43 Ademais, deveres laterais ao contrato de trabalho são decorrência da boa-fé objetiva, sendo, por isso, exigíveis de todas as partes da relação jurídica. Nesse sentido, Maria Regina Gomes Redinha: “a boa-fé enquanto regra geral de conduta ou princípio normativo, como alguns preferem, impõe, na verdade, a observância de deveres acessórios ou laterais da prestação principal. A conduta persecutória só por si prefigura, sem dúvida, uma violação dos deveres acessórios que recaem sobre o empregador. Este, além de obrigado ao pagamento da retribuição, deve na execução do contrato agir de forma honesta correcta e leal, nomeadamente abstendo-se de comportamentos que iludam, deneguem ou atinjam o direito do trabalhador ao exercício da sua actividade em condições que permitam não apenas manter ileso a sua integridade físico-psíquica, como garantam o livre desenvolvimento da sua personalidade”. In: REDINHA, Maria Regina Gomes. *Op. cit.*, p. 833-847.

44 Ac. TRE, de 08.10.2020, Processo 2588/15.2T8FAR-E2. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre>.

45 Ac. STJ, de 16 de dezembro de 2010, Processo 196/06.8TTTCBR-A.C1.S1. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj>.

sinistrado, descaracteriza, nos termos do atual artigo 14 da LAT, o acidente do trabalho e o dever de indenizar, pois restaria rompido o nexo de causalidade<sup>46</sup>.

Não foi diferente a conclusão a que chegou o Tribunal da Relação de Évora (TRE), conforme acórdão proferido em 08.10.2020, no Processo 2588/15.2T8FAR-E2, cujo caso concreto foi apresentado na abertura do presente texto. O TRE concluiu que: i) é acidente de trabalho o que se verifica no local e tempo de trabalho ou está com ele relacionado; ii) o simples convite à reforma do trabalhador e a sua mudança de funções com manutenção da remuneração não constituem só por si causa adequada a gerar intenção suicidária; iii) daí que não possa considerar-se como acidente de trabalho o suicídio perpetrado intencionalmente pelo trabalhador, fora do tempo e do local de trabalho, quando se encontrava de baixa médica, por falta de causalidade adequada entre o comportamento da empregadora e aquele evento danoso<sup>47</sup>.

De fato, parece-nos que não se pode falar que o suicídio em si seja um acidente em sentido estrito do termo, pois decorre de ato voluntário, ainda que a expressão consciente dessa vontade reste comprometida pelo adoecimento psicológico. Em outras palavras, falar-se em acidente, pela própria origem do termo, exige um acontecimento imprevisível, súbito, não esperado e de origem externa. Apesar disso, assim como pode a lei estender a caracterização de acidentes como do trabalho, equiparando situações, o que faz nas hipóteses que delineia no artigo 9º da LAT, ao caracterizar os acidentes *in itinere* como acidentes do trabalho, nada impede que caracterize como acidentes, por extensão, aqueles fatos que, embora não acidentais em sentido estrito, decorram do comprometimento prévio da razão ou consciência do trabalhador.

É o que artigo 14, *c*, da LAT<sup>48</sup> previu, ao excepcionar circunstâncias que não descaracterizam o acidente do trabalho, mesmo que decorram de ato do trabalhador, incapaz civilmente de compreender suas atitudes. Em casos tais, o empregador terá dever de reparar os danos, se estes, ainda que ocasionados pela ação do próprio trabalhador – o ato de suicidar-se pode ser, a nosso sentir, um exemplo – tenha ocorrido em momento de privação permanente ou acidental

---

46 Cf. Ac. STJ, de 16 de dezembro de 2010, Processo 196/06.8TTCBR-A.C1.S1. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj>.

47 Ac. TRE, de 08.10.2020, Processo 2588/15.2T8FAR-E2. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtre>.

48 “1 – O empregador não tem de reparar os danos decorrentes do acidente que: a) For dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de seu acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei; b) Provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado; c) Resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão do sinistrado, nos termos do Código Civil, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se o empregador ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação. (...)” (sem grifos no original)

do uso da razão do sinistrado, desde que reste provado que essa privação de razão (adocimento) derivou da própria prestação do trabalho.

Parece-nos, assim, que, além de possível a tese de responsabilização extracontratual do empregador, conforme esclarecido em linhas anteriores, é também possível advogar que o legislador português, no artigo 14, *c*, da LAT, equiparou a acidente do trabalho as hipóteses de danos que, embora voluntariamente causados pelo trabalhador, decorreram da privação de consciência quanto a seus atos, como nas circunstâncias de adocimento psicológico que leva ao suicídio por fatores ligados ao trabalho<sup>49</sup>. A questão tormentosa, mas não impossível, repise-se, é provar todo o liame causal entre o trabalho, adocimento e suicídio.

### **5 – Linhas conclusivas: a dificuldade de prova do nexó de causalidade entre o adocimento no trabalho e suicídio**

Não há dúvidas que a responsabilização civil do empregador em casos de suicídio de empregados resta dificultada pela constituição de prova que ligue determinado ato ilícito do empregador ao aparecimento do adocimento psíquico e, por sua vez, ao suicídio. Sem a caracterização deste liame causal sequencial, os requisitos primários necessários à caracterização do dever de indenizar (dano, nexó causal e ato ilícito) acabam por não atendidos por falta de prova e, assim, impossibilitada a responsabilização civil.

Em entrevista dada ao jornal eletrônico Público, Christophe Dejour explica que o suicídio ligado ao trabalho não é em si um evento novo, sendo novo, em verdade, a “emergência de suicídios e de tentativas de suicídio no próprio local de trabalho”<sup>50-51</sup>. A partir disso, ensina que, de fato, não é simples mesmo precisar quando um suicídio está ligado ao trabalho ou quando decorre apenas de outras causas. Contudo, alguns acontecimentos trazem certos indícios de ligação, os quais não podem ser desconsiderados, segundo orienta Dejour:

---

49 A nosso sentir, não cabe falar em doença profissional, em casos tais, em razão da taxativa da listagem a que está vinculada a caracterização jurídica destas doenças, por força do artigo 94 da LAT.

50 Disponível em: <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>.

51 “O facto de as pessoas irem suicidar-se no local de trabalho tem obviamente um significado. É uma mensagem extremamente brutal, a pior do que se possa imaginar – mas não é uma chantagem, porque essas pessoas não ganham nada com o seu suicídio. É dirigida à comunidade de trabalho, aos colegas, ao chefe, aos subalternos, à empresa. Toda a questão reside em descodificar essa mensagem.” Disponível em: <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>.

## DOUTRINA

“a) suicídio no local de trabalho: é um recado de que há um problema naquele local. Logo, há indício forte de que esteja relacionado ao trabalho, pois, psicologicamente, o sujeito escolheu aquele ambiente para se matar e não é por acaso;

b) sujeito se mata fora do local de trabalho, mas deixar algo que explique o que o levou a atentar contra a vida: esclarecido que era o trabalho, fica mais simples estabelecer-se o nexos causal, considerado o relato dado pelo próprio trabalhador;

c) se o suicídio do sujeito trabalhador ocorre fora do local de trabalho e não há explicações por meio de cartas ou outros, não se deve descartar de imediato a ligação com o trabalho, devendo-se investigar como era sua vida naquele ambiente, até para se evitar o que ocorreu no caso Renault, ocorrido em 2006-2007.”<sup>52-53</sup>

Por todo o exposto, o que se constata é que o suicídio não deve ser apagado ou mesmo ter a discussão a respeito dos seus motivos ocultada. A falsa exposição, a aparente invulnerabilidade e a mentira corrompem completamente a autenticidade e, com ela, a solidariedade, a empatia e a capacidade de ser um ser humano. A exposição sem danos, a discussão cuidadosa sobre o morrer, sobre o ato de se matar, sobre as notícias que se trouxe ou tentou-se trazer com o ato suicida, ao tempo que, em verdade, respeitam aquele que pediu um socorro último, incentivam que outros trabalhadores em condições similares possam repensar seu projeto de vida ou de não vida, possam se sentir acolhidos, em vez de julgados e menosprezados, possam ter esperança de que dias melhores naquele trabalho (ou até mesmo em outro) possam vir com a cura.

---

52 Disponível em: <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>.

53 “Houve cinco suicídios consecutivos; quatro atiraram-se do topo de umas escadas interiores, do quinto andar, à frente dos colegas, num local com muita passagem à hora do almoço. Mas um deles – aliás de origem portuguesa – não se suicidou no local do trabalho. Era muitíssimo utilizado pela Renault nas discussões e negociações sobre novos modelos e produção de peças no Brasil. Foi utilizado, explorado de forma aterradora. Pediam-lhe constantemente para ir ao Brasil e o homem estava exausto por causa da diferença horária. Era uma pessoa totalmente dedicada, tinha mesmo feito coisas sem ninguém lhe pedir, como traduzir documentos técnicos para português, para tentar ganhar o mercado brasileiro para a empresa. A dada altura, teve uma depressão bastante grave e acabou por se suicidar.

A viúva processou a Renault, que em Dezembro acabou por ser condenada por ‘falta imperdoável do empregador’ [conceito do direito da segurança social em França], por não ter tomado as devidas precauções.” Disponível em: <https://www.publico.pt/2010/02/01/sociedade/noticia/um-suicidio-no-trabalho-e-uma-mensagem-brutal-1420732>.

## 6 – Referências bibliográficas

ANTUNES, Ricardo Luis Couto. *Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

AROCHENA, José Fernando Lousada. O suicídio como acidente de trabalho. Comentários ao processo STSJ Galicia de 4 de abril de 2003. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 378, 20 jul. 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5466>.

BATISTA, Hugo Fidelis; ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos. Assédio moral no meio ambiente de trabalho: causas, consequências e responsabilização. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, RT, v. 44, n. 190, jun. 2018.

BAUMAN, Zygmunt. *Amor líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004.

BRASIL, Conselho Federal de Medicina. *Suicídio: informando para prevenir*. Brasília, 2014.

BOMFIM, Vólia. *Direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Método, 2012.

DEJOUR, Christophe; BÈGUE, Florence. *Suicídio e trabalho: o que fazer*. Brasília: Paralelo 15, 2010.

GAULEJAC, Vincent de. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Ideias&Letras, 2007.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade da transparência*. Petrópolis: Vozes, 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

REDINHA, Maria Regina Gomes. *Assédio moral ou mobbing no trabalho*. Estudos de Homenagem ao Professor Doutor Raúl Ventura. Coimbra: Coimbra Editora, 2003. v. II. p. 833-847. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/24358/2/49780.pdf>.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter*. 2. ed. Rio de Janeiro: BestBolso, 2016.

SOUZA, Lilian Castro de. Acidente do trabalho: nexos de causalidade, concausa e doenças ocupacionais. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, n. 14, p. 95-106, 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 27-44, jul./dez. 2007.

Recebido em: 21/07/2021

Aprovado em: 13/08/2021