

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO

LARISSA MARTINS ALBUQUERQUE

**O IMPACTO GERADO PELA PANDEMIA DA COVID-19 NO ASSÉDIO
MORAL LABORAL**

SANTA RITA (PB)
2020

LARISSA MARTINS ALBUQUERQUE

**O IMPACTO GERADO PELA PANDEMIA DA COVID-19 NO ASSÉDIO
MORAL LABORAL**

Trabalho de Conclusão do Curso de Direito, apresentado ao Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Ms. Nayara Toscano de Brito Pereira.

**SANTA RITA (PB)
2020**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

A345i Albuquerque, Larissa Martins.

O impacto gerado pela pandemia da COVID-19 no assédio moral laboral / Larissa Martins Albuquerque. - Santa Rita, 2020.

55 f.

Orientação: Nayara Toscano de Brito Pereira.
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ/DCJ.

1. Assédio moral. 2. Coronavírus. 3. Trabalho - metas.
4. Pandemia. 5. COVID-19. I. Pereira, Nayara Toscano de Brito. II. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

FOLHA DE APROVAÇÃO

O IMPACTO GERADO PELA PANDEMIA DA COVID-19 NO ASSÉDIO MORAL LABORAL

LARISSA MARTINS ALBUQUERQUE

Trabalho de Conclusão do Curso de Direito, apresentado ao Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: 29/09/2020.

BANCA EXAMINADORA

Ms. Nayara Toscano de Brito Pereira
Orientadora

Dr. Paulo Vieira de Moura
Membro

Ms. Wendel Alves Sales Macedo
Membro

Dedico este trabalho aos meus familiares e amigos, nortes na construção da minha carreira, assim como ao meu noivo, que sempre esteve ao meu lado.

AGRADECIMENTOS

A Deus por ter me dado tantas oportunidades e força de vontade para superar os obstáculos.

À minha orientadora Nayara Toscano de Brito, pela assistência e dedicação empenhadas em meu trabalho, pelas suas correções e incentivos.

A esta universidade e seu corpo docente, por terem me oferecido todo o suporte para chegar até aqui e pelos ensinamentos durante todos esses anos.

Aos meus pais, Mércia e Leonardo, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

Ao meu noivo, Danilo, por estar comigo desde o início dessa jornada e ter me ajudado a superar cada dificuldade com paciência e compreensão.

E a todos os demais envolvidos que, direta ou indiretamente, fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIações

CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COVID-19	Corona Virus Disease - 2019
GETS	Grupo Estudo Trabalho e Sociedade
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MP	Medida Provisória
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
ISMA	International Stress Management Association
OMS	Organização Mundial da Saúde
SARS-COV	Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus
SCTIE	Secretaria de Ciência, Tecnologia, Inovação e Insumos Estratégicos em Saúde
SVS	Secretaria de Vigilância em Saúde
TRT-RJ	Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UFRB	Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

RESUMO

Este trabalho abordou a lógica do assédio moral sofrendo o impacto trazido pela pandemia de corona vírus. Inicialmente, foi abordado o surgimento da pandemia, como o vírus evoluiu ao longo dos meses, os sintomas, as medidas que se fizeram necessárias para combate e prevenção, como o uso de máscaras, higienização das mãos e, principalmente, o isolamento social. Dessa forma, muitos foram os reflexos que este novo cenário trouxe para o Brasil. Foram vistos aspectos conceituais do assédio moral e suas consequências na vida de quem é vítima e na própria organização onde este hábito doentio existe. O isolamento social, adotado como método de prevenção da doença, trouxe a necessidade de mudanças no ambiente laboral, principalmente com o aumento das atividades em *home office*, onde as ofensas passaram a ocorrer de novas formas. Neste novo contexto social, foram criadas inovações legislativas, como a Lei nº 14.010, de 10 de junho de 2020 e a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, que também foram objeto de estudo do presente trabalho. O assédio moral não encontra tipificação como crime no Código Penal Brasileiro, mas existem previsões que punem tal conduta em outras legislações estaduais e municipais e na própria CLT. A pandemia também trouxe impactos econômicos, como o aumento dos índices de desemprego, aumento da tensão no ambiente de trabalho e da submissão existente na relação vertical, entre empregador e trabalhador. Outro aspecto abordado foi a existência de políticas de metas nas empresas, que muitas vezes não produz resultados saudáveis. Dessa forma, as demissões acarretaram um aumento dessas metas, já que o quadro de funcionários foi reduzido, trazendo uma sobrecarga de trabalho para quem permaneceu no emprego. Todas essas mudanças na rotina do trabalhador, acabaram por agravar e aumentar a ocorrência do assédio moral e, conseqüentemente, de doenças laborais, como a Síndrome de *Burnout*, que é esgotamento mental e físico do indivíduo. A pesquisa mostrou que as mudanças ocasionadas pela pandemia influenciaram diretamente na ocorrência do assédio moral, tanto pelo aumento de casos, como pelo surgimento de novas maneiras de sua prática.

Palavras-chaves: Assédio moral. Corona vírus. Metas. Pandemia. Trabalho.

ABSTRACT

This work addressed the logic of bullying suffering the impact brought by the pandemic of corona virus. Initially, the emergence of the pandemic was addressed, as the virus evolved over the months, the symptoms, the measures that were necessary to combat and prevent it, such as the use of masks, hand hygiene and, mainly, social isolation. Thus, there were many reflexes that this new scenario brought to Brazil. Conceptual aspects of bullying and its consequences were seen in the life of the victim and in the organization where this unhealthy habit exists. Social isolation, adopted as a method of disease prevention, brought the need for changes in the work environment, mainly with the increase of activities in the *home office*, where offenses started to occur in new ways. In this new social context, legislative innovations were created, such as Law No. 14,010, of June 10, 2020 and Provisional Measure No. 936, of April 1, 2020, which were also the subject of the present study. Moral harassment is not classified as a crime in the Brazilian Penal Code, but there are provisions that punish such conduct in other state and municipal laws and in the CLT itself. The pandemic also brought economic impacts, such as the increase in unemployment rates, increased tension in the work environment and the existing submission in the vertical relationship, between employer and worker. Another aspect addressed was the existence of goal policies in companies, which often do not produce healthy results. Thus, the layoffs led to an increase in these goals, since the number of employees was reduced, bringing an overload of work for those who remained in employment. All these changes in the worker's routine ended up aggravating and increasing the occurrence of moral harassment and, consequently, of occupational diseases, such as the Burnout Syndrome, which is the individual's mental and physical exhaustion. The research showed that the changes caused by the pandemic directly influenced the occurrence of moral harassment, both by the increase in cases and the emergence of new ways of its practice.

Keywords: Bullying. Corona virus. Goals. Pandemic. Job.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A PANDEMIA DE CORONA VÍRUS E SUA REPERCUSSÃO NO BRASIL	14
2.1 OS SINTOMAS E O ISOLAMENTO SOCIAL	16
2.2 <i>HOME OFFICE</i> PÓS PANDEMIA	19
2.3 ALTERAÇÕES NO ORDENAMENTO JURÍDICO	
2.3.1 Lei nº 14.010, de 10 de junho de 2020	21
2.3.2 Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020	24
3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	27
3.1 ASPECTOS CONCEITUAIS DO ASSÉDIO MORAL	29
3.2 A NATUREZA PSICOLÓGICA DOS ATAQUES	32
3.3 O ASSÉDIO MORAL RELACIONADO ÀS POLÍTICAS DE METAS DAS EMPRESAS	28
3.3.1 Indenização resultante da cobrança excessiva de metas	34
3.4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA A VÍTIMA, PARA O TRABALHO E PARA A SOCIEDADE	36
3.5 TRATAMENTO DO ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO....	38
4 A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA DE COVID-19 NO ASSÉDIO MORAL LABORAL	41
4.1 A QUESTÃO DO DESEMPREGO	41
4.2 AUMENTO DE METAS E SOBRECARGA	43
4.3 DOENÇAS DO TRABALHO E SÍNDROME DE BURNOUT	46
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS	52

1 INTRODUÇÃO

O setor empregatício no Brasil sempre teve seus períodos de “alta oferta” e “baixa oferta”. Com a pandemia de corona vírus, o mundo precisou ficar em isolamento social e muitos estabelecimentos suspenderam seus serviços. A crise sanitária que estava se instalando também trouxe graves consequências econômicas, a taxa de desemprego aumentou gerando uma maior tensão no mercado de trabalho.

As empresas, geralmente, utilizam sistemas de políticas de metas, com o intuito de incitar a competitividade saudável entre os trabalhadores e incentivá-los a melhorarem continuamente seu desempenho na empresa. Muitas vezes, esse sistema de metas tem como resultado, premiações e comissões que são dadas àqueles que conseguem alcançar bons desempenhos em seus setores, que são majoritariamente voltados à área de vendas.

Tanto empresas nacionais quanto as multinacionais apresentam essa proposta de trabalho, já que as políticas de metas foram criadas para desenvolver e maximizar o potencial do funcionário no ramo em que ele atua, tornando muitos trabalhadores líderes que vão gerindo as equipes seguintes para que eles possam atuar com metas também. Além disso, as políticas de metas tornaram-se base para que as pessoas pudessem buscar mais conhecimento em áreas como neurolinguística, PNL, dentre outras, para que pudessem aderir o conhecimento necessário para sobrepor as metas que lhe foram estabelecidas.

Todavia, alguns empregadores ou empregados que possuem cargos hierarquicamente mais altos que outros, indo em desencontro com as leis trabalhistas e a constituição, acabam cobrando de forma exagerada dos seus funcionários e prejudicando, não apenas seu desempenho no local de trabalho, mas também da equipe que ele administra, tendo em vista que, as cobranças excessivas por cumprimento de metas pode gerar ansiedade e medo geral entre os trabalhadores que temem perder seus empregos, ou não conseguem lidar bem com cobranças. Nesses casos, é importante ressaltar que a empresa é responsável pela saúde física e psicológica dos seus funcionários no ambiente de trabalho, tendo a obrigação de mantê-los em um ambiente seguro e confortável a todos que são contratados pela empresa e exercem algum cargo nela, independente do qual ele seja.

Quando a empresa cobra demasiadamente, ultrapassando os limites do pessoal e profissional, manipulando o funcionário ou até mesmo humilhando-o

publicamente por falta de cumprimento das metas estabelecidas, ela, por lei, deve ser responsabilizada, podendo muitas vezes ser condenada a assédio moral contra um ou mais funcionários.

Este trabalho irá abordar o surgimento da pandemia do corona vírus, que se alastrou pelo mundo, trouxe aos países um novo problema social e econômico. Desde o primeiro caso de corona vírus no Brasil, no final de fevereiro, os governadores dos estados brasileiros e o presidente buscam encontrar soluções para manter a economia do país funcionando mesmo com a adesão a quarentena, que forçou as pessoas a ficarem em casa como medida protetiva contra a COVID-19, para achatar a curva de contágio do País.

O Brasil tem, atualmente, um número alto de mortes causadas pelo corona vírus, chegando a mais de 125 mil mortos e mais de 4 milhões de infectados confirmados no País. O grupo de maior risco são os idosos que apresentam alguma comorbidade anterior à doença, isso porque, ao pegar o COVID 19, as pessoas com mais de 60 anos podem ter muito mais dificuldade de se recuperarem da doença.

Tendo isso em vista, a quarentena foi a solução mais viável para resolver o problema do alto número de infectados, porém gerou um problema econômico ao país, visto que estabelecimentos que não são considerados como fornecedores de itens essenciais tiveram que ser fechados, incluindo bares, restaurantes, academias, etc.

Nos últimos anos, muitos cidadãos, em busca de autonomia financeira, decidiram abrir seus próprios negócios, criando assim, um grande número de Microempresas abertas e profissionais autônomos. Todavia, esses grupos foram os mais afetados pela quarentena durante a pandemia, já que, não puderam manter seus negócios abertos, perderam clientes que por sua vez também foram perdendo seus empregos formais e, como consequência, não puderam manter os custos mensais dos seus negócios e o fluxo de caixa funcionando como deveria.

Quanto aos trabalhadores formais, muitos deles perderam seus empregos, diante dos cortes de gastos constantes nas empresas. Porém, muitas empresas, diante dos incentivos do governo para diminuir o número de trabalhadores demitidos e visando manter mais de 60% do seu quadro de funcionários, aderiram a forma de trabalho remoto, conhecido como *home office*.

O *home office* permite que as pessoas possam trabalhar em sua própria residência, com materiais específicos do seu cargo e normalmente, um computador

com internet para entrar em contato com seus supervisores e algumas vezes, com os próprios clientes. Nesses casos, o trabalhador tem o dever de cumprir suas horas acordadas no contrato com seu empregador, mesmo que antes da quarentena, a forma de trabalho fosse presencial.

Além disso, o trabalhador tem todos os seus direitos trabalhistas garantidos por lei, inclusive os benefícios combinados com a empresa. O trabalhador deve ficar atento a cumprir seu horário de trabalho sem que este, sobreponha seu tempo livre em casa cuidando da sua vida pessoal. Isso porque, algumas vezes o *home office* exige mais do funcionário.

Por não terem o convívio diário pessoalmente com os seus funcionários, alguns empregadores priorizam resultados, principalmente em trabalhos que possuem metas mensais a serem cumpridas com política de bonificações e premiações. O que deve ser evitado pelos empregados e seus empregadores é a cobrança em demasia fora do horário de trabalho, que junto a outros fatores coercitivos, resultam em assédio moral do empregador para com o funcionário.

O presente trabalho busca resolver a seguinte problemática: Até que ponto a Pandemia de Covid-19, repercute na ocorrência do assédio moral laboral? Para tanto, o conteúdo será dividido em três capítulos, sendo o primeiro com objetivo de trabalhar a pandemia individualmente, desde o seu surgimento até os reflexos que ela provocou para o Brasil. O segundo capítulo busca conceituar o assédio moral, explicar como ele se apresenta no cotidiano das empresas e demonstrar como as políticas de metas podem colaborar para sua ocorrência. Por fim, busca-se estabelecer a relação existente entre ambos nesse novo contexto social trazido pela pandemia.

Outrossim, este trabalho é relevante ao meio acadêmico e jurídico por se tratar de uma temática que é debatida frequentemente no âmbito trabalhista que é o assédio moral no ambiente de trabalho e como ele pode ser encarado pós-pandemia. O objetivo do trabalho é discutir os direitos trabalhistas na modalidade *home office* e como eles podem ser violados pelas empresas que esperam do trabalhador, horas assíduas de trabalho e metas exorbitantes a serem cumpridas, pressionando-os ainda mais psicologicamente em meio a pandemia do corona vírus.

2 A PANDEMIA DE CORONA VÍRUS E SUA REPERCUSSÃO NO BRASIL

Os relatos iniciais de sintomas da COVID-19 surgiram em dezembro, em Wuhan, província chinesa. No entanto, os primeiros casos foram identificados como uma pneumonia de origem desconhecida e difícil de ser tratada. Posteriormente, os cientistas chegaram à conclusão de que se tratava de um vírus SARS-COV que havia sofrido mutação.

Por meio de simulação molecular, cientistas chineses observaram que o vírus SARS-CoV-2 tem estrutura semelhante à do SARS-CoV, sendo quase totalmente sobreponíveis. Os vírus se diferenciam por uma pequena alteração estrutural em um de seus loops, que confere maior afinidade de ligação entre o SARS-Cov-2 e a enzima conversora de angiotensina 2 (ECA-2), receptores funcionais dos SARS-CoV. (MEC/SCTIE, 2020, p. 5).

Os casos se espalharam rapidamente pelo mundo, fazendo com que a Organização Mundial da Saúde (OMS) recomendasse a todos os países, sem exceção, que tomassem as devidas precauções, nos âmbitos interno e externo, para que a doença não se tornasse uma pandemia. Infelizmente, no dia 11 de março de 2020, a OMS declarou a pandemia do novo corona vírus, que ocorre quando uma epidemia atinge vários países.

No Brasil, diferentes medidas têm sido adotadas para tentar conter o aumento do número de infecções por SARS-CoV-2. O Ministério da Saúde, por meio de diferentes departamentos, tem reunido esforços no sentido de organizar os serviços de saúde para o atendimento de pacientes com suspeita ou diagnóstico confirmado de COVID-19, bem como de qualificar esse atendimento. Entre essas medidas estão o Plano de Contingência Nacional para Infecção Humana pelo novo Corona vírus, coordenado pela Secretaria de Vigilância em Saúde (SVS)(14), o Protocolo de Manejo Clínico do Corona vírus (COVID-19) na Atenção Primária à Saúde, da Secretaria de Atenção Primária à Saúde (SAPS) (14), a Nota Informativa n. 6/2020-DAF/SCTIE/MS(15), entre outros documentos. (MEC/SCTIE, 2020, p.6).

De acordo com as diretrizes da Secretaria da Ciência, Tecnologia, Inovação e Assuntos Estratégicos para a Saúde (SCTIE), os cidadãos devem seguir algumas diretrizes para a prevenção do COVID-19. Dentre as recomendações, encontram-se a utilização de álcool 70%, higienização das mãos, diminuição do contato com outras pessoas. Todas essas medidas foram tomadas para impedir a disseminação rápida do vírus.

Lavar as mãos frequentemente com água e sabão ou com um desinfetante para as mãos à base de álcool 70% e evitar tocar os olhos, o nariz e a boca com as mãos não lavadas. Evitar contato próximo com as pessoas (ou seja, manter uma distância de pelo menos 1 metro [3 pés]), principalmente

daqueles que têm febre, tosse ou espirros. Praticar etiqueta respiratória (ou seja, cobrir a boca e o nariz com o antebraço ao tossir ou espirrar com lenços descartáveis, desprezando-os imediatamente após o uso em uma lixeira fechada e higienizar as mãos em seguida). Procurar atendimento médico precocemente se tiver febre, tosse e dificuldade em respirar e compartilhar histórico de viagens com o profissional médico. Evitar o consumo de produtos animais crus ou mal cozidos e manusear carne crua ou leite com cuidado, de acordo com as boas práticas usuais de segurança alimentar. (MEC/SCTIE, 2020, p. 9).

Dentre as medidas de precaução, está o uso da máscara, a fim de diminuir a probabilidade de transmissão da doença. O uso de máscaras faz-se necessário sempre que há contato com algum meio social e ambientes públicos, porém, também deve haver diligência na utilização, pois mesmo o uso correto das máscaras não isenta o indivíduo de continuar cumprindo as outras recomendações da OMS.

Considerando o número crescente de casos de COVID-19, o Ministério da Saúde divulgou que o uso de máscaras de pano pela população pode ser um método de barreira importante quando combinado aos demais cuidados de higiene já preconizados. As pessoas que usarem máscaras devem seguir as boas práticas de uso, remoção e descarte, assim como higienizar adequadamente as mãos antes e após a remoção. (MEC/SCTIE, 2020, p. 9).

Uma preocupação pertinente ao meio científico e médico é referente à rapidez com que ocorre a propagação do vírus e a mortalidade dele, já que, ainda não foi identificado uma vacina eficaz para prevenir o Covid-19, assim como um remédio efetivo para a cura do corona vírus, o que resta a prevenção e os cuidados com a população mais vulnerável, geralmente idosos acima de 60 anos e pessoas que possuem algum tipo de doença prévia. Além disso, os cientistas ainda estudam as possibilidades de contágio da doença, não apenas transmissível de uma pessoa para outra, mas também pelo contato com objetos e superfícies contaminadas.

Existem evidências de que o vírus permanece ativo em alguns tipos de superfícies por longos períodos de tempo, favorecendo a contaminação de pacientes e profissionais envolvidos no cuidado. Um estudo sugere que vírus como o SARS-CoV-2, o SARS-CoV e o MERS-CoV podem permanecer por até nove dias em superfícies. Desse modo, a desinfecção dessas superfícies deve ser realizada frequentemente. Para a desinfecção de superfícies, pode-se utilizar preparações à base de etanol (entre 62-71%), 0,5% de peróxido de hidrogênio (água oxigenada) ou 0,1% de hipoclorito de sódio (equivalente a uma colher de sopa de água sanitária/L de água). Outros agentes biocidas, como cloreto de benzalcônio a 0,05-0,2% ou digluconato de clorexidina a 0,02%, são menos eficazes. (MEC/SCTIE, 2020, p.14).

Diante de tudo isso, as empresas, órgãos públicos, bares, restaurantes e ambientes suscetíveis a aglomeração de pessoas passaram a fechar em vários países

do mundo, inclusive no Brasil, como medida de achatamento da curva de contágio, que resultou na adesão ao isolamento social na maioria dos países do mundo.

2.1 OS SINTOMAS E O ISOLAMENTO SOCIAL

No Brasil, o primeiro caso de COVID-19 foi confirmado no dia 26 de fevereiro, em São Paulo, porém, não tardou para que o estado se tornasse o epicentro da pandemia no Brasil. Em poucos meses, todos os estados brasileiros tinham casos de corona vírus e mortes causadas pela doença. Tendo isso em vista, faz-se necessário entender quais situações apresentam sintomas suspeitos de COVID-19:

Situação 1: Febre E pelo menos um sinal ou sintoma respiratório (tosse, dificuldade para respirar, batimento das asas nasais, entre outros) e histórico de viagem para área com transmissão local, de acordo com a OMS, nos 14 dias anteriores ao aparecimento dos sinais ou sintomas; OU Situação 2: Febre E pelo menos um sinal ou sintoma respiratório (tosse, dificuldade para respirar, batimento das asas nasais, entre outros) e histórico de contato próximo de caso suspeito para o coronavírus (2019-nCoV), nos 14 dias anteriores ao aparecimento dos sinais ou sintomas; OU Situação 3: Febre OU pelo menos um sinal ou sintoma respiratório (tosse, dificuldade para respirar, batimento das asas nasais entre outros) e contato próximo de caso confirmado de coronavírus (2019-nCoV) em laboratório, nos 14 dias anteriores ao aparecimento dos sinais ou sintomas. (MEC/SCTIE, 2020, p. 18).

Como medida de contenção da doença, o Brasil juntou-se a maioria dos países do mundo e tomou a decisão do isolamento social para todos, pois naquele momento qualquer um poderia ser transmissor do vírus, mesmo que não apresentasse sintomas. Surgiu então a discussão se seria adotado o “isolamento vertical” ou o “isolamento horizontal”.

No Brasil, a questão de qual seria a estratégia mais adequada para o contexto atual da epidemia, se o “isolamento vertical” ou o “isolamento horizontal”, tem dominado o debate em diferentes setores da sociedade civil, mas também entre pesquisadores e profissionais direta ou indiretamente envolvidos com o enfrentamento da epidemia. Esse debate tem analogia com o dilema da escolha de intervenções baseadas em “estratégias de alto risco” ou “estratégias populacionais”. (WERNECK; CARVALHO, 2020, p. 3).

O isolamento social consiste em manter o máximo de distância entre os indivíduos, fazendo com que, isolados uns dos outros, a probabilidade de contágio seja ínfima e resultando na diminuição do número de indivíduos contaminados. Os indivíduos diagnosticados com COVID-19 devem se manter isolados em sua casa ou

em alguma ala hospitalar, assim como as pessoas que tiveram contato com o doente, para evitar a propagação em massa da doença. Como já foi mencionado, há dois tipos de estratégia de isolamento social que foram pensadas para serem adotadas no Brasil, o “isolamento vertical” e o “isolamento horizontal “. De acordo com o que Werneck e Carvalho (2020, p.1-2) explicam sobre o isolamento vertical:

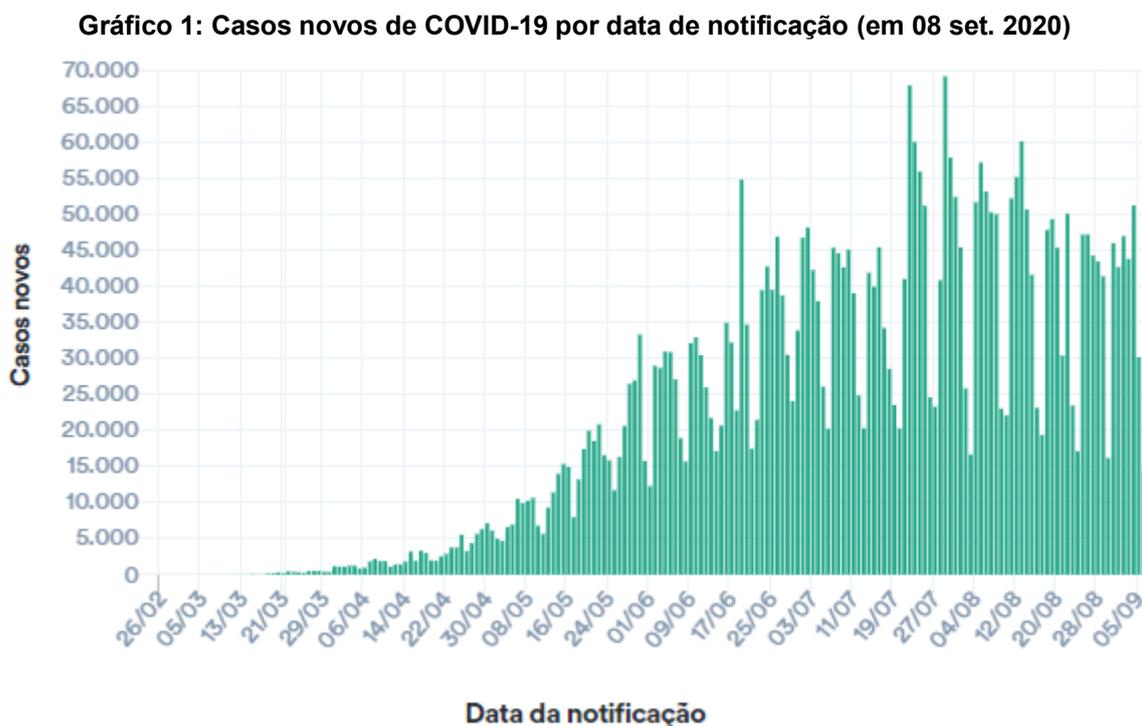
O objetivo aqui é diminuir os níveis de transmissão da doença para os grupos com maior risco de apresentarem quadros clínicos graves, além, claro, do isolamento dos casos positivos identificados. Essas medidas, denominadas de “isolamento vertical”, são em geral acompanhadas de algum grau de redução do contato social. Em geral começa com o cancelamento de grandes eventos, seguido paulatinamente por ações como a suspensão das atividades escolares, proibição de eventos menores, fechamento de teatros, cinemas e shoppings, recomendações para a redução da circulação de pessoas. É o que se convencionou chamar de “achatar a curva” da epidemia.

Em casos mais graves, como no Brasil, em que a taxa de mortalidade está acima de 125 mil e há mais de 4 milhões de pessoas infectadas, o isolamento horizontal é a opção escolhida para diminuir o número de infectados. Sobre o isolamento horizontal, ainda segundo Werneck e Carvalho (2020, p. 2):

Uma fase de supressão pode ser necessária quando as medidas anteriores não conseguem ser efetivas, seja porque sua implementação não pode ser concretizada de forma adequada e imediata (p.ex.: insuficiência de testes diagnósticos necessários para identificar indivíduos infectantes logo no início da epidemia) ou porque a redução alcançada na transmissão é insuficiente para impedir o colapso na atenção à saúde. Na fase de supressão são implantadas medidas mais radicais de distanciamento social, de toda a população. Aqui o objetivo é adiar ao máximo a explosão do número de casos, por tempo suficiente até que a situação se estabilize no campo da assistência à saúde, procedimentos de testagem possam ser ampliados e, eventualmente, alguma nova ferramenta terapêutica ou preventiva eficaz (p.ex.: vacina) esteja disponível. Há controvérsias em relação a essas medidas de “isolamento horizontal”, particularmente no que concerne às suas repercussões econômicas, sociais e psicológicas em âmbito populacional.

Como apresentado até aqui, os casos de COVID-19 no Brasil ainda não foram controlados, principalmente em regiões onde a população tem pouco acesso a água, saneamento básico e materiais de higiene. Além disso, há o problema econômico enfrentado nessa época de pandemia. Isso porque, com a adesão dos Estados ao isolamento social e as leis que estabelecem multa ao descumprimento das normas de contenção da doença, muitas pessoas perderam o emprego e muitos estabelecimentos não conseguiram manter seu capital de giro e fluxo de caixa funcionando, já que, apenas estabelecimentos que fornecem itens de necessidade básica passaram a se manter abertos frequentemente.

O gráfico abaixo mostra como ocorreu o aumento do número de pessoas infectadas no decorrer dos meses aqui no Brasil. A curva de contágio atingiu seu ápice entre os meses de julho e agosto e espera-se que diminua nos meses seguintes, como efeito do isolamento social e das medidas de segurança que foram tomadas.



Fonte: Ministério da Saúde (BRASIL, 2020).

A partir dessas informações, visualiza-se que a curva de contágio do vírus começou a tomar forma no mês de março e foi subindo cada vez mais. Todas as medidas tomadas pelo governo buscavam estabilizar esta curva, pois a procura por tratamento nos hospitais iria provocar uma pane no sistema de saúde, fazendo com que não tivessem recursos suficientes para atender a todos que procurassem o serviço.

Aos poucos, após meses de quarentena, os estabelecimentos começam a retomar suas atividades, tomando várias medidas de segurança para que a curva de contágio não volte a subir. Dessa forma, foi autorizado o funcionamento com 50% da capacidade, uso obrigatório de máscara e higienização constante com álcool 70%.

Na tabela que se segue, pode ser verificado a quantidade de casos e de óbitos confirmados seis meses depois do primeiro caso da doença aqui no Brasil. A Região Nordeste se encontra com um quantitativo de 1.195.568 (um milhão, cento e noventa e cinco mil e quinhentos e sessenta e oito) pessoas que já foram infectadas e mais de

35.000 óbitos. No entanto a região que possui o maior número de casos da doença até esta data, é a Região Sudeste, com quase de 1,5 milhões de pessoas infectadas.

Tabela 1: Síntese de casos, óbitos, incidência e mortalidade (em 08 set. 2020)

	Casos	Óbitos	Incidência/100mil hab.	Mortalidade/100mil hab
▼ Brasil	4.147.794	126.960	1973,8	60,4
> Centro-Oeste	470.865	10.097	2889,3	62,0
> Sul	477.282	9.755	1592,2	32,5
> Norte	561.892	13.942	3048,6	75,6
> Sudeste	1.442.187	57.089	1632,0	64,6
> Nordeste	1.195.568	36.077	2094,9	63,2

Fonte: Ministério da Saúde (BRASIL, 2020).

Ademais, a taxa de desemprego teve um aumento de 2,1% em relação à Janeiro, alcançando 13,3% no final de Julho, o que mostra o reflexo de meses de isolamento social na economia brasileira e no âmbito trabalhista. Além disso, ao se isolarem, as pessoas tornam-se mais propensas a problemas psicológicos causados pela falta de convívio social e pela pressão dentro de casa.

Para manter seu quadro de funcionários e a empresa funcionando, muitos empregadores aderiram ao *home office* e muitas empresas, que estão contratando nesse período, estão preferindo fazer entrevistas e testes com seus candidatos, online, o que mudou a estrutura trabalhista até então vigente no país.

2.2 HOME OFFICE PÓS-PANDEMIA

Com o surgimento da pandemia, em 2020, muitas empresas passaram a aderir ao *home office* para prevenir o contágio do corona vírus e manter os negócios funcionando mesmo em época de recessão e crise econômica no Brasil e no mundo. O *home office* consiste em fazer o mesmo trabalho que outrora era feito em um escritório ou ambiente da empresa, porém, em sua própria casa. Isso significa cumprir

os horários de entrada e saída do período de trabalho diário e cumprimento das suas funções pelas horas acordadas.

O funcionamento do *home office* na prática tem suas ressalvas e é debatido constantemente por defensores e pessoas contrárias a ele, pela sua forma de atuação dentro do limite entre o profissional e o privado na vida do empregado. Isso quer dizer que, positivamente é possível trabalhar em casa de forma efetiva e eficaz e manter esse distanciamento entre o trabalho e a vida pessoal, porém, é necessário um trabalho conjunto entre empregador e empregado para que isso não afete a vida pessoal e a saúde mental do trabalhador. É preciso que o trabalhador tenha a percepção para discernir se o trabalho que ele está fazendo está lhe prejudicando pessoalmente e emocionalmente.

As pesquisas indicam que o risco de adoecer no trabalho é maior em ambientes em que as demandas são altas e os recursos do trabalho (ex. clareza de papéis, autonomia, suporte do superior e colegas) e os recursos pessoais (ex. acreditar na própria capacidade de fazer as coisas, otimismo, esperança), são limitados. Como consequência, o processo de adoecimento está associado ao desenvolvimento de estados negativos (desconforto e/ou sofrimento) no trabalho, além de reduzir os níveis de engajamento e satisfação no trabalho. Em longo prazo, o processo de adoecimento pode contribuir para você se afastar do seu trabalho e, mais ainda, abrir possibilidades para desenvolver transtornos mentais, como depressão e ansiedade. (PSICOVIDA, 2020, p. 5).

Empregos que estabelecem metas, vendas ou premiações estão constantemente cobrando resultado dos trabalhadores. É preciso que o empregado esteja ciente se há cobrança excessiva em casos de políticas de metas, em horários que não são contados como tempo de serviço, para que ele possa cobrar seus direitos e salvaguardar seu psicológico de possíveis danos emocionais causados por assédio moral.

2.3 ALTERAÇÕES NO ORDENAMENTO JURÍDICO

Diante da situação extraordinária trazida pela pandemia, tornou-se necessário a edição e alteração de algumas normas, para um melhor enfrentamento das consequências que a crise sanitária impôs. Nesse contexto, cumpre destacar a Lei 14.010, de 10 de junho de 2020 e a Medida Provisória 936, de 1º de abril de 2020.

2.3.1 Lei nº 14.010, de 10 de junho de 2020

A denominada Lei da Pandemia trouxe impactos para as relações jurídicas de Direito Privado. Tendo surgido em virtude da Pandemia de COVID-19, se trata de uma lei provisória e emergencial com tempo de vigência determinado, surtindo efeitos até 30 de outubro de 2020.

Art. 1º Esta Lei institui normas de caráter transitório e emergencial para a regulação de relações jurídicas de Direito Privado em virtude da pandemia do coronavírus (Covid-19).

Parágrafo único. Para os fins desta Lei, considera-se 20 de março de 2020, data da publicação do Decreto Legislativo nº 6, como termo inicial dos eventos derivados da pandemia do coronavírus (Covid-19).

Art. 2º A suspensão da aplicação das normas referidas nesta Lei não implica sua revogação ou alteração.

Inicialmente, cumpre destacar que a referida Lei não modifica nenhum dispositivo legal, justamente pelo fato de que não há pretensão de se estabelecer nenhuma regra de caráter permanente, mas apenas de suspender algumas disposições que sejam incompatíveis com a excepcionalidade do momento. É o que está explícito no artigo 2º da Lei.

Por outro lado, o parágrafo único do primeiro artigo da Lei estabelece um liame de tempo trazendo uma data de início fictícia para os eventos da pandemia: 20 de março de 2020. A partir daí há uma presunção absoluta de que as movimentações nas relações de Direito Privado estão sendo causadas pela pandemia.

Nesse sentido, surgiu a indagação sobre o período anterior à referida data. Se antes dela a pandemia poderia ou não possibilitar suspensão de prazos prescricionais, revisões contratuais, ou outros eventos no Direito Privado. Pablo Stolze e Carlos E. Elias de Oliveira (2020, p. 5, 6) afirmam que:

A resposta é um sonoro sim.

[...] pelo menos desde 3 de fevereiro de 2020 (data da Portaria GM/MS nº 188/2020), a dinâmica das relações de Direito Privado já estava perturbada pelos transtornos da pandemia. Há, porém, uma observação: a análise deverá ser feita com base nas normas e princípios gerais do Direito Civil, sem levar em conta as regras específicas do RJET.

[...] para fatos jurídicos anteriores à Lei do RJET, os juristas poderão alcançar, a depender do caso concreto, soluções similares à decantada no texto da nova lei emergencial. O fundamento jurídico, porém, não será a nova Lei, e sim princípios e cláusulas gerais já vigentes antes da criação do RJET. Essa observação é fundamental para deixar claro que a Lei do RJET, em momento algum, haverá de desrespeitar a vedação à retroatividade (mesmo a mínima) diante de atos jurídicos perfeitos, direito adquirido e coisa julgada. Afinal, se, no momento em que as partes celebram um contrato ou um outro ato jurídico perfeito, elas levam em conta as regras de Direito Material da época para

desenhar as condições contratuais, como o preço, a depender das regras materiais em vigor, o preço poderá ser maior ou menor. Não pode, portanto, o legislador, posteriormente, mudar essas regras de Direito Material, sob pena de incorrer em vedada retroatividade contra ato jurídico perfeito. Entretanto, casos concretos anteriores poderão ser resolvidos da mesma maneira como anunciado na Lei do RJET por uma verdadeira coincidência jurídica: os princípios e as cláusulas gerais anteriores podem desaguar no mesmo resultado prático.

A Lei trouxe repercussões em diversos institutos do Código Civil, principalmente nos que dizem respeito à prescrição e decadência. É o que pode ser verificado em seu artigo 3º, *in verbis*:

Art. 3º Os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020.

§ 1º Este artigo não se aplica enquanto perdurarem as hipóteses específicas de impedimento, suspensão e interrupção dos prazos prescricionais previstas no ordenamento jurídico nacional.

§ 2º Este artigo aplica-se à decadência, conforme ressalva prevista no art. 207 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (BRASIL, 2008).

O legislador pretendeu resguardar os direitos dos credores, em virtude da difícil situação socioeconômica ensejada pela pandemia. Nesse sentido, ficaram suspensos os prazos prescricionais para apresentar pretensões em juízo.

Várias são as razões que justificam tal medida, é nítido o impacto do isolamento social no funcionamento dos órgãos do Poder Judiciário, gerando dificuldades para a realização de diligências, como no caso de quem precisa reunir documentos e se depara com estabelecimentos fechados. Sobre o tema, Stolze e Oliveira (2020, p. 9) lembram que:

Trata-se de uma **regra supletiva ou subsidiária**, pois, conforme o § 1º, havendo previsão legal específica de impedimento, suspensão - ou até mesmo interrupção - do prazo prescricional, esta prevalecerá em razão da regra constante no caput do artigo sob comento.

Assim, por exemplo, caso um prazo prescricional já não estivesse correndo contra um credor, ausente do Brasil a serviço da União (art. 198, II, CC), sem previsão do retorno, a regra constante neste art. 3º (no sentido da paralisação do prazo até 30 de outubro de 2020) não se aplicaria.

A Lei da Pandemia também ensejou alterações nas relações de consumo, especificamente no que diz respeito ao direito de arrependimento. Em seu artigo 8º, a Lei preconiza que:

Art. 8º Até 30 de outubro de 2020, fica suspensa a aplicação do art. 49 do Código de Defesa do Consumidor na hipótese de entrega domiciliar (delivery) de produtos perecíveis ou de consumo imediato e de medicamentos.

O artigo 49 do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078, de 11 de

setembro de 1990) traz o direito de arrependimento para os contratos celebrados fora do estabelecimento comercial. Nessa vertente, o consumidor pode, durante 7 dias após receber o produto ou celebrar o contrato, desistir da compra e receber de volta o valor pago atualizado monetariamente.

Tal direito se justifica pelo fato de o consumidor, nas compras realizadas à distância, não ver o produto que está adquirindo. Além disso, nas compras feitas pela internet não há um auxílio técnico na realização da contratação, nem acesso a todas as informações sobre o produto ou serviço.

Com o isolamento social para prevenir a disseminação do vírus, a maioria dos estabelecimentos precisaram fechar as portas. Como consequência disso, houve um aumento considerável das vendas pelo sistema de “delivery”. Nesse contexto, o artigo 8º buscou garantir a segurança jurídica aos fornecedores de produtos perecíveis ou consumo imediato e de medicamentos. Stolze e Oliveira (2020, p.15,16) justificam a existência dessas exceções:

Se alguém contacta um restaurante oriental e pede um Yakisoba em serviço de “delivery” (entrega domiciliar), não faz sentido que, após receber o prato, o consumidor exerça o direito de arrependimento após 7 dias. Não é razoável tal interpretação e escapa aos imperativos da boa-fé objetiva, pois: (1) a comida já terá perecido e (2) o regime de “delivery” não trouxe nenhuma diferença prática em relação aos pedidos feitos dentro do restaurante: assim como o cliente pede um prato ao garçom apenas com base na descrição constante no cardápio, o cliente que pede a comida para entrega em regime de “delivery” igualmente faz seu pedido apenas com apoio na descrição disponibilizada no cardápio virtual. Em nenhuma das hipóteses, o cliente tem direito a uma “amostra grátis” do prato. Por essa razão, o art. 49 do CDC deve ser flexibilizado para essas hipóteses de compra de produto de consumo imediato.

É claro que, se o Yakisoba estivesse estragado ou com alguma contaminação de parasitas, aí o consumidor teria direito à devolução do seu dinheiro com direito ainda a indenização, pois aí haveria uma situação de responsabilidade por vício do produto (art. 12 do CDC). Não se falaria, pois, de direito de arrependimento do art. 49 do CDC.

No que diz respeito aos medicamentos, os mesmos autores afirmam que “é fato que os medicamentos possuem qualidade notoriamente conhecida e não há nenhuma diferença prática se a compra desses produtos se deu presencialmente ou a distância”.

Ademais, também foram trazidas alterações em alguns procedimentos no âmbito do Direito de Família e Sucessões. Foi o caso da prisão civil e do prazo para instauração de Processo de Inventário e Partilha. É o que pode ser verificado nos artigos 15 e 16:

Art. 15. Até 30 de outubro de 2020, a prisão civil por dívida alimentícia, prevista no art. 528, § 3º e seguintes da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), deverá ser cumprida exclusivamente sob a modalidade domiciliar, sem prejuízo da exigibilidade das respectivas obrigações.

Art. 16. O prazo do art. 611 do Código de Processo Civil para sucessões abertas a partir de 1º de fevereiro de 2020 terá seu termo inicial dilatado para 30 de outubro de 2020.

Parágrafo único. O prazo de 12 (doze) meses do art. 611 do Código de Processo Civil, para que seja ultimado o processo de inventário e de partilha, caso iniciado antes de 1º de fevereiro de 2020, ficará suspenso a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020.

Sabe-se que o descumprimento voluntário e irremissível do pagamento de alimentos é a única hipótese de prisão civil permitida no sistema jurídico brasileiro. Nesse sentido, o perigo de contágio da doença justificou o cumprimento da prisão em caráter domiciliar. Dessa maneira, atendendo ao princípio da maior dignidade da pessoa humana sem desrespeitar a exigibilidade da obrigação.

2.3.2 Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020

A Medida Provisória (MP) 936 surgiu com o intuito de impedir o fechamento de empresas e garantir a manutenção dos empregos. Em síntese, a medida consentiu a redução dos salários e das horas trabalhadas em 25%, 50% ou 70%, por no máximo noventa dias.

Ademais, permitiu a suspensão do contrato de trabalho por até sessenta dias, enquanto durasse a pandemia de corona vírus. Durante esse período de licença, o empregado teria direito a um benefício emergencial, pago pelo governo.

Posteriormente, a Medida Provisória em questão foi convertida na Lei 14.020/2020 que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do corona vírus.

Logo nos seus primeiros artigos, a referida legislação traz seus objetivos e medidas, *in verbis*:

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei e com os seguintes objetivos:

I - preservar o emprego e a renda;

II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e

III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.

Art. 3º São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda;

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Tais medidas são aplicáveis aos trabalhadores da iniciativa privada, isso inclui os aprendizes, empregados domésticos, trabalhadores de jornada parcial e rurais. Não alcança, portanto, servidores públicos, trabalhadores em gozo do benefício de prestação continuada pelo Regime Geral ou pelos Regimes Próprios, beneficiários do seguro-desemprego e bolsa de qualificação profissional. Além disso, fica vedada a dispensa sem justa causa do trabalhador portador de deficiência.

Ademais, caso haja a celebração de um instrumento coletivo e suas cláusulas estejam em conflito com as do acordo individual, prevalecerá as condições estipuladas na convenção ou acordo coletivo, salvo se o acordo individual for mais favorável ao empregado.

Nesse sentido, a Lei nº. 14.020/2020 surgiu para estabelecer as regras dessa redução de jornada e da suspensão do contrato de trabalho. Uma das novidades trazidas foi em relação aos prazos máximos, que de acordo com a MP 936 eram de noventa de sessenta dias, mas agora podem ser prorrogados por ato de Poder Executivo.

A Lei também traz a proteção para a gestante, que será contemplada com as medidas de preservação de emprego e renda. No entanto, havendo o nascimento da criança, será restabelecido o contrato com o salário integral e ocorrerá o afastamento para o licença maternidade. Nesse caso, o empregador deverá fazer a comunicação ao Ministério da Economia.

Outro aspecto, é a possibilidade do cancelamento do aviso prévio em curso através de negociação entre as partes, podendo ser adotadas as medidas do Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda.

Caso o empregado seja contaminado pelo corona vírus, terá direito a uma licença de quinze dias, sem prejuízo no salário. Após esse período, na hipótese de ainda não estar em condições para retornar às atividades, será encaminhado ao INSS com o objetivo da concessão de auxílio-doença.

Por fim, se o trabalhador que estava em licença médica devido a sintomas de gripe, for liberado pelo seu médico para o retorno ao trabalho, poderá ser avaliado por

outro médico a escolha do empregador antes de voltar. Tudo isso para diminuir a possibilidade de maior contágio da doença.

3 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral laboral se configura no abuso do exercício dos poderes conferidos ao empregador e, conseqüentemente, em danos à saúde mental e física do trabalhador, podendo gerar inclusive riscos a sua própria vida. Barros (2011, p. 732-33) definiu o assédio moral como:

Situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente (em média uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns 6 meses) sobre outra pessoa, com quem matem uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, como objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego.

Atualmente, existem características do assédio moral que tanto a doutrina como a jurisprudência acabam por ter uma certa concordância. Por exemplo, a ocorrência desse fenômeno não se dá apenas entre superior hierárquico e subordinados, mas pode também ocorrer ao inverso e, ainda, entre os próprios colegas de trabalho de uma mesma hierarquia, sendo vários os objetivos desejados pelo assediador. Apesar disso, a maioria dos casos ocorre em relações verticais, pois a própria relação de desigualdade entre empregado e empregador pode contribuir. Ao apontar que fatores de ordem econômica influenciam na ocorrência do assédio moral, Ferreira (2004, p. 37) comenta:

O assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro; e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

No Brasil, podemos dizer que a discussão sobre o assédio moral é um tanto recente. Uma tese de mestrado defendida em maio de 2000 na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC), Departamento de Psicologia Social, denominada *Uma jornada de humilhações* (BARRETO, 2000), realizou pesquisa de campo sobre o assunto. Entre março de 1996 e julho 1998, foram entrevistadas 2.072 pessoas (1.311 homens e 761 mulheres). Realizada junto ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas, Farmacêuticas e Similares de São Paulo, abrangeu

trabalhadores de 97 empresas de grande e médio porte, incluindo multinacionais. Do universo pesquisado, 42% (494 mulheres e 376 homens) relataram experiências de humilhações, constrangimentos e situações vexatórias repetitivas no local de trabalho.

Após a divulgação desse trabalho, a discussão sobre este assunto se tornou mais contundente, despertando o interesse e curiosidade dos estudiosos e pesquisadores brasileiros. Nesta obra, a autora buscou denunciar a falta de comprometimento das organizações para com a saúde e a qualidade de vida emocional de seus trabalhadores. Nessa ótica, Barreto (2000, p. 93) afirma que “aqueles que adoecem no e do trabalho são demitidos, aumentando o contingente de adoecidos e marginalizados do processo produtivo, dos bens de consumo e serviços da sociedade. Como vítimas, passam a responsáveis”.

O assédio moral, além de proporcionar o desinteresse pelo trabalho, desestabiliza o lado emocional da vítima, podendo causar o agravamento de doenças já existentes e, ainda, o surgimento de distúrbios psicossomáticos como: cansaço exaustivo, nervosismo, nível elevado de estresse, demasia ou ausência de sono, enxaquecas, problemas digestivos, dores na coluna, gastrites, úlceras de estômago, hiper ou hipotensão arterial, doenças de pele, pequenos incômodos na saúde, dentre outras várias enfermidades que podem ser causadas por esse tipo de assédio.

Segundo Hirigoyen (2002, p. 159):

O assédio moral na maioria das vezes leva à saída da vítima do emprego, num estado de saúde muito debilitado, ficando sem condições físicas e mentais para se realocar no mercado de trabalho. Sua pesquisa mostra os seguintes números: em 36% dos casos a vítima é desligada da empresa; 20% destes a demissão vem em decorrência de falhas no trabalho; 9% a demissão é negociada; 7% a pessoa é quem pede demissão; e 1% trata-se de pré-aposentadoria.

Nesse contexto, fica claro que não é somente o trabalhador que sofre prejuízos, posto que o ambiente de trabalho que se encontra afetado por esse tipo de problema está seriamente comprometido, pois quando os empregados se sentem perseguidos, desmotivados e assediados moralmente, a produtividade e o crescimento da organização acabam sendo objetivos distantes de serem alcançados.

Com trabalhadores adoecidos e desmotivados por uma situação de assédio moral, torna-se difícil atingir as metas estabelecidas, assim como alcançar a eficiência, eficácia e efetividade, pois o trabalhador assediado pode se tornar ausente, tanto fisicamente ou psicologicamente, improdutivo, por conseguinte, doente. Possa ser que em alguns casos, os trabalhadores suportem a situação constrangedora por receio de

perderem seus empregos, porém, muitos outros preferem a demissão e a postulação judicial posterior para que haja a reparação do dano causado.

Alguns dos comportamentos considerados como assédio moral poderão ser enquadrados em várias alíneas do art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores às forças do trabalhador, ofensa à honra, dentre outros, autorizando a rescisão indireta ou dispensa indireta, além de indenização por dano moral e/ou material.

3.1 ASPECTOS CONCEITUAIS DO ASSÉDIO MORAL

De acordo com Leymann (1996, *apud* PIÑUEL Y ZABALA, 2003), existem cinco tipo de condutas de assédio moral, que é referido por ele como “assédio psicológico”, as quais vão produzir efeitos diferentes sobre cada pessoa. São elas:

a) Atividades que buscam reduzir as chances da vítima de comunicar-se apropriadamente com os demais, inclusive com o próprio assediador. São atitudes que fazem com que a vítima se sinta intimidada, ameaçada ou excluída daquele meio e, de certa forma, acabe se isolando. São elas:

- 1) O chefe ou assediador não permite que a vítima tenha possibilidade de comunicar-se;
- 2) É continuamente interrompida quando fala;
- 3) É impedida de expressar-se;
- 4) É objeto de subjugação, gritos ou insultos em voz alta;
- 5) Fazem-se ataques verbais, criticando trabalhos realizados;
- 6) Fazem-se críticas acerca de sua vida privada;
- 7) Aterroriza-se a vítima com chamadas telefônicas;
- 8) É ameaçada verbalmente;
- 9) É ameaçada por escrito;
- 10) O contato com a vítima é rechaçado;
- 11) Ignora-se sua presença;

b) Atividades para evitar que a vítima possa manter contatos sociais, dessa forma, impedindo sua interação no ambiente de trabalho com colegas ou outras pessoas. Assim, é provocado um distanciamento do grupo. São elas:

- 12) Não se fala nunca com a vítima;
- 13) Não se deixa que se dirija a alguém;
- 14) Designa-se a ela um posto de trabalho que a isole de seus companheiros;
- 15) Proíbe-se a seus companheiros que falem com ela;
- 16) Nega-se a presença física da vítima;

c) Atividades de assédio psicológico que objetivam desacreditar a vítima ou impedir que mantenha sua reputação pessoal ou no trabalho. Através deste tipo de conduta, busca-se humilhar o trabalhador, fazendo com que se sinta incapaz, seja por suas origens, crenças ou enfermidade. São elas:

- 17) Maldiz-se a vítima;
- 18) Fazem-se circularem boatos sobre a vítima;
- 19) Debocha-se da vítima;
- 20) Atribui-se a vítima enfermidade mental ou psicológica;
- 21) Tenta-se forçá-la a submeter-se a exame ou diagnóstico psiquiátrico;
- 22) Inventam-se uma suposta enfermidade da vítima;
- 23) Ridiculariza-se a vítima;
- 24) Atacam-se suas crenças religiosas e políticas;
- 25) Zomba-se de sua vida privada;
- 26) Zomba-se de suas origens ou nacionalidade;
- 27) Obriga-se a vítima a realizar tarefa humilhante;
- 28) Monitoriza-se o trabalho da vítima de maneira mal intencionada;
- 29) Questionam-se as decisões tomadas pela vítima;
- 30) Dirige-se a injúria contra a vítima em termos obscenos;
- 31) Assedia-se sexualmente a vítima com gestos ou propostas;

d) Atividades com a finalidade de reduzir a ocupação da vítima e sua possibilidade de emprego mediante o descrédito profissional, assim, atribuindo à vítima tarefas inferiores à sua formação profissional e ao cargo que exerce. São elas:

- 32) Não se confia à vítima trabalho algum;
- 33) É privada de qualquer ocupação;
- 34) Confia-se a ela tarefas inúteis;
- 35) Confia-se a ela tarefas inferiores a sua capacidade;
- 36) São atribuídas incessantemente novas tarefas;
- 37) É obrigada a executar trabalhos humilhantes;
- 38) São atribuídas tarefas que exigem experiência superior, com intenção de desacreditá-la;

e) Por fim, atividades que afetam a saúde física ou psíquica do trabalhador, como a agressão sexual e punições vexatórias:

- 39) É obrigada a executar trabalhos perigosos ou nocivos à saúde;
- 40) É ameaçada fisicamente;
- 41) Agride-se sem lesões graves a vítima, como advertência;
- 42) É agredida fisicamente, porém, sem deter-se;
- 43) Provocam-se propositalmente gastos visando prejudicá-la;
- 44) Provocam-se pequenos defeitos, desvirtuando seu posto de trabalho ou domicílio;
- 45) Agride-se sexualmente a vítima.

Esta classificação é bastante ampla e aborda vários aspectos do assédio moral. Comportamentos que são relatados podem ser naturalmente observados em circunstâncias do cotidiano, como por exemplo, fazer ameaças constantes à vítima, afirmando que ela pode perder o emprego e que existem outras pessoas em busca daquela oportunidade.

Além disso, pode ocorrer o descrédito no trabalho que a vítima realiza, a inviabilização de reivindicações de correção salarial, bem como a exigência de que exerça suas atividades fora do horário de expediente. Dessa forma, caso atitudes como essas ocorram com frequência no dia a dia do trabalhador, resta caracterizada a prática do assédio moral, que pode trazer consequências graves para sua saúde.

3.2 A NATUREZA PSICOLÓGICA DOS ATAQUES

O assédio moral no âmbito do trabalho repercute na vida social, familiar e afetiva do indivíduo afetado pelas ofensas. Os atos praticados pelos assediadores são pautados na premissa de que eles têm mais “poder” sob o seu subordinado ou colega de trabalho na esfera trabalhista.

Essa ideia de dominação sobre o outro tem estado presente desde o período escravagista, tendo como embasamento a ideia de exercer poder sobre a vida do outro através do trabalho sem se preocupar com sua saúde física ou mental, além de exigir atividades que vão além das suas capacidades.

Nos dias de hoje, muitos trabalhadores ainda passam por exigências e constrangimentos no mercado de trabalho, o que faz muitos trabalhadores sentirem os danos causados ao seu psicológico de forma contínua, sem conseguirem tomar atitudes quanto a isso, tornando tal ato um dano moral ao empregado. O dano moral é, então, o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. As pessoas que sofrem algum dano moral no ambiente de trabalho sofrem abalos constantes ao seu psicológico, acarretando danos que podem ser permanentes. De acordo com Morato (2010, p. 28):

Dependendo do perfil do empregado assediado este pode se tornar absenteísta (tanto física como psicologicamente), improdutivo, doente, acomodado numa situação constrangedora, suportada pela necessidade de se manter no emprego; ou, então, não se sujeita a tal situação, preferindo retirar-se da empresa e postular a reparação do dano na via judicial.

Os efeitos do assédio moral influem diretamente na vida pessoal do trabalhador, inviabilizando a normalidade da vida familiar, amorosa, social e pessoal. O médico Mauro Azevedo de Moura (*apud* TARCITANO; GUIMARÃES, 2004, p. 30) afirma que:

[...] todos os quadros apresentados como efeitos à saúde física e mental podem surgir nos trabalhadores vítimas de assédio moral, devendo, ser, evidentemente, consideradas como doenças do trabalho. Os primeiros sintomas são problemas clínicos devido ao estresse [...]. Depois, começa a ser afetada a parte psicológica [...]. A autoestima da pessoa começa a entrar em declínio [...].

O assédio moral cria uma atmosfera de opressão entre trabalhador e empregador, o que torna o ambiente de trabalho um local inconsistente, estressante e opressivo. O assédio moral corrobora para que muitas pessoas, em sua maioria

mulheres, desistam de carreiras ou vagas no mercado de trabalho. De acordo com Peli e Teixeira (2006), o assédio moral pode ser de três tipos, o vertical descendente, vertical ascendente e horizontal. Nas palavras dos autores:

O primeiro é o mais comum de se encontrar. É o assédio moral exercido por um superior hierárquico sobre um subordinado. É o tipo de assédio que evidencia mais claramente a tipologia de Weber (1991), que trabalhou com a ideia de poder burocrático, presente em todas as organizações, sejam elas públicas ou privadas. A forma vertical ascendente é a menos frequente forma de assédio moral. É o assédio praticado por um subordinado sobre o seu superior hierárquico. A forma horizontal ocorre com pessoas do mesmo nível hierárquico dentro da organização. É um tipo de assédio que encontra respaldo na teoria de Sennett (1999) e tem origem na disputa entre iguais em busca de vitória em um ambiente competitivo. Por exemplo, um colega agride ou humilha o outro com o intuito de conseguir se destacar na organização, que, em geral, incentiva a disputa. (PELI; TEIXEIRA, 2006, p. 33).

Nesse sentido, apesar de o assédio moral vertical ser mais comum, também existem outras formas dele acontecer, inclusive entre trabalhadores da mesma posição hierárquica. No entanto, independente da forma como aconteça, sempre trará efeitos negativos na vida de quem foi vítima.

3.3 O ASSÉDIO MORAL RELACIONADO ÀS POLÍTICAS DE METAS DAS EMPRESAS

No tocante às políticas de metas das empresas, a ideia de estipular metas para que se alcance determinadas gratificações ou porcentagem de ganho no lucro, está presente há vários anos no nosso país. Todavia, tornou-se um meio comum de os empregadores coagirem, constrangerem ou imporem, aos seus empregados, a obtenção de lucro através de formas exaustivas de exploração, resultando em danos psicológicos aos funcionários.

Por isso, estabelecer penalidades aos trabalhadores com menor produção ou que não conseguem atingir as metas, tais como pagamento de “prendas” (dançar em cima de mesas com movimentos constrangedores, marchar no pátio, fazer flexões, vestir fantasias, receber troféu depreciativo - abacaxi, tartaruga, pig); expor o nome do “pior vendedor ou trabalhador do setor” em mural; estabelecer metas conjuntas, criando punições para o grupo, caso um dos empregados não consiga atingir a meta ou estabelecer metas de trabalho sempre superiores às que são atingidas pelo obreiro, gerando uma espiral sem fim e disseminando para os empregados que o fato de não atingir as metas originará o seu rebaixamento e até a sua despedida são exemplos claros da perseguição decorrente da política de metas. (KALIL, 2013, p. 8).

As políticas de metas são criadas com o objetivo de aumentar a competitividade entre os trabalhadores da empresa, porém, para que seja saudável a todos os

funcionários, as empresas não podem fazer cobranças em demasia ou de forma abusiva e opressiva. Por exemplo, o chefe não pode cobrar dos seus funcionários fora do horário de trabalho, nem ligando nem utilizando redes sociais, porque isso abarca a vida pessoal e social do trabalhador, fazendo-o se sentir coagido a cumprir as ordens ou especificações dadas, mesmo fora do horário de serviço.

3.3.1 Indenização resultante da cobrança excessiva de metas

Muitos empregos nos quais incide a política de metas são voltados à venda de algum produto ou serviço, o que demanda que o trabalhador cumpra metas de vendas estabelecidas pela empresa, que condiciona o pagamento às vendas comissionadas.

Em 2015, a 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-RJ) condenou uma empresa de telecomunicações a pagar indenização de R\$ 19 mil, a título de danos morais, a um ex-funcionário de uma empresa de telecomunicações o qual alegou que, forçadamente, pediu demissão do emprego no mesmo ano em que foi contratado (2010). De acordo com a publicação feita pela Revista Consultor Jurídico:

[...], os gerentes da empresa abusavam da hierarquia profissional, fazendo ameaças de demissão caso não fossem cumpridas metas absurdas e abusivas. Também contou que era obrigado a executar serviços fora do escopo do contrato de trabalho e que trabalhava diariamente das 7h30 às 22h. (COBRANÇA..., 2015).

De acordo com o processo 0000737-87.2012.5.01.0241 – RTOOrd. do TRT-RJ, houve a caracterização do dano moral pela ofensa aos direitos da personalidade, estando intimamente ligado a toda situação vexatória e humilhante a qual o trabalhador estava inserido:

A doutrina e a jurisprudência têm entendido que o dano moral decorre de ofensa aos chamados direitos da personalidade, que são os direitos subjetivos absolutos, incorpóreos e extra patrimoniais, correspondentes aos atributos físicos, intelectuais e morais da pessoa. Tal posicionamento decorre, inclusive, da interação evidenciada no inciso X do artigo 5º da Carta Magna de 1988. Nessa esteira, o dano moral está jungido ao desconforto sentimental do titular do direito ofendido, podendo ser caracterizado por todo sofrimento psicológico decorrente de aflição, turbação de ânimo, desgosto, humilhação, angústia, complexos etc. O dano moral é aferido em comparação com o que sentiria o homem médio se submetido à situação em tela. Em outras palavras, o dano moral é aferido in re ipsa, de acordo com as regras comuns de experiência. (BRASIL, 2016).

Ainda de acordo com o teor do processo, resta nítido que o autor alega que, como reflexo das extensas horas trabalhadas, começou a sentir-se mal, entrou em depressão e teve que dar início a um tratamento com cardiologista, neurologista e terapeuta. O reclamante ainda levou uma testemunha dos fatos ocorridos no período em que os dois trabalharam juntos na empresa. No decorrer do processo, é entendido o papel da empresa na saúde mental do empregado. Assim que:

Em reforço, tal como sentenciado aplico na hipótese o Enunciado n. 39 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho (23/11/2007): 39. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO. SAÚDE MENTAL. DEVER DO EMPREGADOR. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização. (BRASIL, 2016).

No tocante à indenização, os julgadores decidiram que o empregador iria responder por onze atos ilícitos praticados por seus agentes. Lembraram o entendimento doutrinário do caráter misto da indenização por danos imateriais, que além da reparação do dano busca desestimular a ocorrência daquele ato, sendo portanto o caráter pedagógico-punitivo da indenização.

Prevalece na doutrina a teoria que aponta para o caráter misto da indenização por danos imateriais: reparação cumulada com punição considerando-se a teoria do desestímulo. Por certo, é inadmissível a tarifação do dano moral, que seria manifestamente inconstitucional por ferimento ao princípio da igualdade substancial (art. 5º da CF/88). No entanto, preveem os arts. 944 e 945 do Código Civil de 2002 o que se segue: Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano. Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização. Art. 945. Se a vítima tiver concorrido culposamente para o evento danoso, a sua indenização será fixada tendo-se em conta a gravidade de sua culpa em confronto com a do autor do dano. Tais critérios auxiliam o julgador na fixação da penalidade que visa, quando possível, a reparação do dano, observando-se o caráter pedagógico-punitivo da indenização, respondendo o empregador pelos 11 atos ilícitos praticados pelos seus agentes. (BRASIL, 2016).

A empresa foi condenada a pagar uma indenização ao trabalhador por danos morais, fato que repercute positivamente na seara jurídica e nos debates acerca dos deveres do empregador quanto à saúde mental e física dos seus funcionários.

Para que as punições sobre os empregadores ocorram, é necessário que o trabalhador, durante o tempo em que é assediado no trabalho, possa buscar se resguardar diante dos atos negativos praticados no ambiente laboral, por isso, o Ministério da Saúde argumenta que o trabalhador poderá:

Reunir provas para comprovar o assédio; Anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais achar necessário); Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que presenciaram o fato ou que já sofreram humilhações do agressor; Evitar conversar com o agressor, sem testemunhas; Ir sempre com colega de trabalho ou representante sindical; Procurar o seu representante sindical e relatar os fatos. (BRASIL, 2009, p.14).

Faz-se necessário então, uma conscientização do funcionário quanto aos seus direitos, tanto diante da Constituição quanto da CLT. O trabalhador tem respaldo jurídico para denunciar atos de assédio moral no trabalho, tanto para com ele quanto de colegas de trabalho, o que assegura a segurança de todos no ambiente laboral.

3.4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA A VÍTIMA, PARA O TRABALHO E PARA A SOCIEDADE

O assédio moral no ambiente de trabalho, quando visualizado através da lógica de aumentar o resultado do funcionário no trabalho, não se mostra uma forma eficaz de melhorar o desenvolvimento do funcionário em sua função. Isso ocorre porque o empregado se sente menos motivado a manter-se na empresa e, conseqüentemente, seu desempenho diminui no cargo que ocupa. Nesse ponto, Amaral (2017, p. 31) argumenta que:

Além do reflexo do assédio moral na vida do trabalhador em sua saúde, as atitudes hostis executadas pelo agressor também desencadeiam conseqüências no ambiente de trabalho, visto que o assediado não consegue manter o nível de produtividade enquanto recebe violência no local de labor. Obviamente, as conseqüências também recaem na empresa, visto que a qualidade do trabalho desempenhado por seu empregado que sofre assédio pode diminuir, além de destruir todo o ambiente naquela empresa.

Isso posto, pode-se refletir que a abusividade nas cobranças dos empregadores causa danos ao trabalhador, como ansiedade e estresse profissional/pessoal dos seus colaboradores. A grande maioria das vítimas de assédio moral sofre com casos graves de estresse, por isso ele se tornou um sintoma muito estudado nesse fenômeno, de acordo com Hirigoyen (2002, p. 159):

Quando o assédio moral é recente e existe ainda uma possibilidade de reação ou uma esperança de solução, os sintomas são, no início, parecidos com os do estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna... É a autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para enfrentar a situação. Contudo, ao estresse originado de uma situação de assédio moral, acrescenta-se o

sentimento de impotência, da humilhação e a ideia de que “isto não é normal!”. Neste estágio, a pessoa pode se recuperar rapidamente se for afastada de seu agente provocador ou se – fato bastante raro – lhe pedem desculpas. Ela então recuperará o equilíbrio, sem maiores consequências a longo prazo.

Segundo Alkimin (2008), o assédio moral gera repercussões tanto do ponto de vista profissional, como do ponto de vista pessoal. Nessa situação, o próprio empregador será afetado pelos prejuízos, pois existe uma grande probabilidade de que o empregado diminua sua produtividade e será o Estado que acabará custeando o tratamento da vítima, bem como o pagamento de seguro-desemprego e aposentadoria.

As consequências, a longo prazo, de todo o estresse gerado ao indivíduo mudam as ações dele na sociedade e interferem diretamente não apenas no seu trabalho, mas também na vida pessoal e social, principalmente no tocante à relação do indivíduo com as pessoas ao seu redor. Ferreira (2004, p. 71-2) disserta sobre as consequências na vida social da vítima:

[...] existe a consequência social gerada pelo fenômeno na vida da vítima, com todo esse processo, o estado psicológico do empregado exposto às agressões transforma-se. Torna-se uma pessoa fragilizada, irritada, sensível ou às vezes, agressivo. O isolamento acompanha-o fora do ambiente de trabalho, não existindo mais convívio social com a família nem com os amigos [...] A família, assim como a vítima, desconhece as razões do conflito, repassando então as mesmas condições do assédio moral praticado no trabalho. Não raro os processos de assédio moral culminam com o fim do casamento daqueles que foram vítimas.

Além disso, como consequência a longo prazo, a realocação de uma vítima no mercado de trabalho também tem que ser analisada sob os aspectos psicológico e social. Isso porque o indivíduo que outrora sofreu assédio sente-se mais arredio, estressado, ansioso e pode desenvolver transtornos psicológicos ao longo da sua jornada no mercado de trabalho após o trauma.

Normalmente, o assédio moral resulta na saída da vítima de seu emprego, num estado tão debilitado que sequer possui condições físicas ou psicológicas de se recolocar no mercado de trabalho. Essa situação se agrava quando a vítima se dá conta de que o mercado de trabalho não absorverá uma pessoa em tal estado, e, portanto, resta comprometido o meio da sua subsistência e de sua família. (LISBOA, 2011, p. 22).

As condições a que o indivíduo se expõe após passar por uma situação de assédio moral na seara trabalhista se mostram preocupantes quanto ao aspecto psicológico. Apesar de ele ter respaldo jurídico para fazer jus aos seus direitos constitucionais enquanto cidadão, o indivíduo que sofre assédio dificilmente consegue

seguir com sua vida e sua carreira de forma igual ao período anterior ao trauma sofrido. Cabe à sociedade, à justiça, à família e ao mercado de trabalho, auxiliar esses indivíduos que sofrem assédio, para que eles consigam prosseguir com suas vidas da melhor forma possível.

3.5 TRATAMENTO DO ASSÉDIO MORAL NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO

Inicialmente, vale ressaltar que ainda não existe uma legislação de caráter nacional que defina e tipifique o assédio moral como crime. Além disso, a legislação não traz de forma clara os limites para sua caracterização. Nesse sentido, as leis que tratam sobre o assunto são verificadas em alguns estados e municípios, mas ainda não existe lei federal que aborde especificamente o assédio moral.

No entanto, isso não resulta na total desproteção do trabalhador, visto que a Constituição Federal de 1988, ainda em seu artigo 1º, inciso III, inseriu a dignidade da pessoa humana como um valor supremo no sistema jurídico brasileiro, e isso, conseqüentemente, se aplica às relações de trabalho.

Além disso, são fundamentos da Carta Magna os valores sociais do trabalho, e mais à frente, no seu art. 170, a Constituição preconiza que: “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]”.

Todos esses dispositivos constitucionais são aplicados às relações trabalhistas. Segundo Sússekind (2004, p.66):

Os instrumentos normativos que incidem sobre as relações de trabalho devem visar, sempre que pertinente, a prevalência dos valores sociais do trabalho. E a dignidade do trabalhador como ser humano, deve ter profunda ressonância na interpretação e aplicação das normas legais e das condições contratuais de trabalho.

No caso concreto, deve-se buscar dar o máximo de efetividade a essas disposições constitucionais, pois será dessa maneira que se realizará o princípio da dignidade da pessoa humana.

Nesse diapasão, além de poder pleitear a reparação pelo dano moral que sofreu, a vítima também encontra respaldo na Consolidação das Leis do Trabalho. Ela traz meios para que, no decorrer do processo de assédio moral, enquanto o contrato de trabalho ainda esteja vigente, o trabalhador possa ser amparado.

No art. 483, alíneas *a*, *b*, *d*, *e* e *g*, a CLT traz hipóteses para a rescisão

contratual indireta pelo trabalhador que sofreu humilhação moral por parte de seu empregador:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) [...]
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) [...]
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Portanto, a prática do assédio moral que caracterize qualquer dessas hipóteses, confere ao empregado o direito à rescisão indireta por falta do empregador.

Ademais, também existem algumas leis em determinados estados e municípios que tratam sobre o tema, dentre elas pode ser citada a Lei nº. 13.288, de 10 de janeiro de 2002, do Município de São Paulo, que traz algumas penalidades em caso da prática do assédio moral na Administração Pública Municipal direta e indireta pelos servidores públicos do município. A seguir:

Art. 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de "assédio moral" nas dependências do local de trabalho:

- I - curso de aprimoramento profissional;
- II - suspensão;
- III - multa;
- IV - demissão.

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

No que tange ao Direito Penal, embora o assédio moral seja uma conduta ilícita, não existe regulamentação para ele nessa esfera, ou seja, não há um tipo penal específico concernente a esta conduta. No entanto, pode ocorrer de o comportamento lesivo se enquadrar em algumas das hipóteses já previstas no Código, quando ofender a um bem jurídico que já seja tutelado.

Por exemplo, caso o indivíduo ofenda a honra do outro, acusando-lhe de furtos

na empresa ou de algum outro ato criminoso, poderá se encaixar no crime de calúnia; se vier a espalhar boatos de que viu a pessoa embriagada em um determinado estabelecimento, ou lhe imputar um outro fato que não seja crime, poderá incorrer em crime de difamação; caso ofenda a vítima, lhe chame de burra ou retardada, inclusive através de comunicação não verbal, através de gestos, venha a atentar contra sua dignidade ou decoro, poderá incorrer em crime de injúria (SILVA, 2007, p. 155).

Dessa maneira, o trabalhador que esteja passando por esse tipo de situação deve procurar ajuda, inclusive junto ao seu sindicato, para receber um acolhimento com assistência social ou psicológica e serem encontrados meios de resolução do problema. Entretanto, se tais medidas não surtirem efeitos, a vítima deve acionar as vias judiciais.

4 A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA DE COVID-19 NO ASSÉDIO MORAL LABORAL

Em tempos de crise, diversos setores são afetados em várias áreas. Apesar de se tratar de uma crise de saúde, a pandemia de corona vírus trouxe reflexos negativos para a economia. Em virtude da necessidade do isolamento social, muitos estabelecimentos precisaram suspender os serviços, ocasionando prejuízos incalculáveis.

Além do aumento das demissões e da redução dos salários e da jornada, o contexto geral da crise gera um maior desconforto entre empregados e empregadores. O clima de insegurança se intensifica convertendo-se numa situação de instabilidade, medo e preocupação. Esse clima tenso que toma conta das empresas somado à cobrança de produção e cumprimento de metas, além do temor da demissão, são causas que aumentam consideravelmente a probabilidade do assédio moral.

4.1 A QUESTÃO DO DESEMPREGO

Durante a pandemia, o índice de desemprego no Brasil sofreu um aumento significativo. Em junho deste ano, o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) divulgou pesquisa mostrando que, entre os meses de março e maio, a taxa de desemprego subiu para 12,9% e 7,8 milhões de trabalhadores perderam o emprego (TUON, 2020).

Esse aumento nas demissões intensificou as pressões no ambiente de trabalho, trouxe a fragilidade nas relações horizontais dentro das empresas e aumentou as pressões na relação vertical, entre empregador e empregado, pois o vínculo de domínio entre ambos só tem aumentado em virtude da incerteza sobre a continuidade da relação de emprego.

O medo do desemprego torna a classe trabalhadora ainda mais vulnerável, pois além das preocupações com a saúde e os riscos da doença, também existe a insegurança econômica. Nesse sentido, Liliana E. Bucci, Mestre em Saúde Mental, e Aníbal I. Faccendini, Doutor em Ciências Jurídicas e Sociais, publicaram um artigo na Revista DMT, onde afirmam que:

A violência no mercado de trabalho reificará ainda mais o empregado até atingir uma alienação absoluta. E também é possível chegar ao grave ponto de que o medo ou terror da miséria do desemprego faça com que os trabalhadores reproduzam a violência entre os colegas.

Dessa maneira, a dinâmica do assédio estará na ordem do dia; os companheiros se relacionarão de maneira cruel, tentando desviar-se do caminho um do outro para não ficar fora de lugar; um desconfortável ambiente de trabalho se tornará uma rotina diária; e o contexto, as condições de trabalho, as relações entre os trabalhadores, as obrigações e os requisitos gerarão respostas destrutivas e coléricas nas quais, dissimuladamente, as agressões insidiosas serão as vencedoras. (BUCCI, FACCENDINI, 2020)

O aumento da precariedade no emprego somado às mudanças na forma de contratação, como é o caso das empresas que aderiram ao plano de ajuda do governo de diminuição da jornada e do salário, e das mais variadas formas de cessação do contrato de trabalho, além da fragilidade da representação sindical, criam um terreno fértil para que ocorra o assédio moral.

Nesse contexto, cumpre mencionar a ideia de “exército de mão de obra reserva” trazida por Karl Marx, no século XIX. Segundo ele, com o avanço da tecnologia e da maquinaria, o homem é substituído pela máquina gerando um excedente de pessoas desempregadas, que ele chamou de exército industrial de reserva. Desse modo, o capitalismo, por sua natureza, propicia um contingente de inativos. Esse exército de pessoas desempregadas possibilita que os salários permaneçam baixos e impede que os empregados reivindiquem aumentos.

[...] a população trabalhadora excedente é um produto necessário da acumulação ou do desenvolvimento da riqueza com base capitalista, essa superpopulação se converte, em contrapartida, em alavanca da acumulação capitalista, e até mesmo numa condição de existência do modo de produção capitalista. Ela constitui um exército industrial de reserva disponível, que pertence ao capital de maneira tão absoluta como se ele o tivesse criado por sua própria conta. Ela fornece a suas necessidades variáveis de valorização o material humano sempre pronto para ser explorado, independentemente dos limites do verdadeiro aumento populacional (MARX, 2013, p. 707).

Essa superlotação é o elemento que garante não apenas a força de trabalho que está empregada na produção, mas a reserva da mão-de-obra que virá a substituir essa, caso haja necessidade. Dessa maneira, sempre existirá alguém desempregado disposto a assumir qualquer dos postos de trabalhos disponíveis, de modo que os salários continuem baixos e as condições de trabalho inadequadas.

O trabalho excessivo da parte empregada da classe trabalhadora engrossa as fileiras de seu exército de reserva, enquanto, inversamente, a forte pressão que este exerce sobre aquela, através da concorrência, compele-a ao trabalho excessivo e a sujeitar-se às exigências do capital. A condenação de uma parte da classe trabalhadora à ociosidade forçada, em virtude do trabalho excessivo da outra parte, torna-se fonte de enriquecimento individual dos capitalistas. (MARX, 2013, p. 740).

Esse pensamento, apesar de ser criticado por alguns estudiosos, continua vivo

na atualidade e pode ser aplicado perfeitamente ao contexto da pandemia. As pessoas que estão trabalhando possuem a consciência de que centenas de outras pessoas estão esperando por aquela vaga. Essa circunstância tende a aumentar a tensão no ambiente de trabalho, principalmente com demissões ocorrendo de maneira mais frequente que o normal.

4.2 AUMENTO DE METAS E SOBRECARGA

Com o quadro de funcionários reduzido, muitos trabalhadores que permaneceram na ativa acabaram ficando sobrecarregados. A sobrecarga de trabalho ocorre quando é atribuído ao indivíduo uma quantidade de tarefas impossível de ser executada em determinado espaço de tempo. Além disso, existe a cobrança do seu superior hierárquico para o cumprimento do prazo.

É normal o trabalhador se sentir sobrecarregado em momentos esparsos, o que não pode ocorrer é esse tipo de situação fazer da sua rotina laboral. Caso essa pressão seja constante e em excesso pode se caracterizar em assédio moral e causar sérios danos à saúde.

O trabalho cada vez mais ocupa uma parte importante na vida das pessoas, trazendo implicações positivas em relação à satisfação das pessoas, prestígio social e construção de uma identidade. Entretanto, se a satisfação do profissional não está garantida, o trabalho pode ser visto como algo negativo, indesejado, conflitante ou até mesmo um fardo para sua rotina. (ZAVALA; KLINKN, 2014, p. 303).

É de grande relevância a satisfação que a pessoa tem com seu trabalho, pois se trata de um fator capaz de influenciar em vários outros aspectos da sua vida. Do ponto de vista organizacional, já houve um tempo em que os trabalhadores eram vistos como mero recursos, no entanto a força humana deve ser vista como um dos mais importantes fatores, que garante o sucesso da própria organização.

A insatisfação no ambiente de trabalho gera comportamentos indesejáveis, podendo trazer impactos negativos para a empresa. Robbins (2002, *apud* SENA, 2014) afirma que esse trabalho não se trata apenas da tarefa exercida, mas de todo o ambiente que o cerca, como a relação com colegas e superiores, alcance de padrões de desempenho, obediência às regras e políticas organizacionais e a aceitação das condições de trabalho. Portanto, a prática de assédio moral com os funcionários também prejudica a própria organização, dessa forma todos saem

prejudicados.

A pandemia também trouxe a necessidade do aumento do trabalho no modo *home office*. Sabe-se que o trabalho remoto possui suas próprias características, existe a utilização de aplicativos, as reuniões ocorrem por videoconferência e toda a comunicação é feita por meios virtuais. No entanto, esses fatores não impedem a ocorrência do assédio moral, ele apenas se apresentará de outras formas, estando ligado intrinsecamente à invasão de privacidade.

Nesse sentido, os constrangimentos e humilhações se darão no ambiente virtual, através de mensagens ou vídeos. Dessa forma, comentários sobre a aparência pessoal, a arrumação do ambiente ou o local da realização das chamadas já podem ser caracterizados como invasão de privacidade.

Com essa forma de trabalho, o empregador pode ter a sensação de que o trabalhador estará disponível em tempo integral. “Pensando no trabalho remoto, quando a divisão entre casa e trabalho é rompida, vemos muitas pessoas trabalhando nos feriados, fins de semana. Não tem mais horário para a cobrança de tarefas”, foi o que concluiu o professor e coordenador do colegiado do curso de medicina da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) Fernando Ribas Feijó (2019), em pesquisa realizada por ele.

Logo, com a pandemia do corona vírus e o consequente aumento do trabalho remoto ou *home office*, surgiram novos espaços para os casos de assédio moral no Brasil. Além disso, muitos trabalhadores estão sendo comprimidos a voltar às atividades de forma presencial, mesmo com um número de contágios ainda considerável.

Em sua pesquisa, Feijó (2019) afirma ainda que “muitos estão trabalhando muito, mesmo que de forma remota. Diversas questões estão surgindo, o assédio moral está crescendo bastante. Uma situação que chama a atenção é o excesso de reuniões virtuais e atividades”.

No sistema *home office*, já existem vários relatos de condutas que culminam no assédio moral. Exemplificativamente, podemos citar: as formas de controle de jornada consideradas abusivas, como os aplicativos de rastreamento; a ameaça constante do desemprego; a exigência para o envio de imagens da estação de trabalho, de modo reiterado e desproporcional; a cobrança de metas inalcançáveis, que pode gerar o esgotamento físico e mental dos empregados.

Sobre esse tema, Tokarski (2020) chama atenção para o Grupo Estudo

Trabalho e Sociedade (GETS) da Universidade Federal do Paraná (UFPR), que realizou uma pesquisa que concluiu o seguinte: “trabalhar em casa durante a pandemia tem causado sobrecarga nos trabalhadores”.

O estudo teve como objetivo compreender as condições de forma geral dos trabalhadores e como estão se adaptando à mudança do trabalho presencial para o remoto. A pesquisa teve um alcance de mil respostas de profissionais de diferentes segmentos e funções na cidade de Curitiba.

O aumento considerável de dias e horas de trabalho durante a pandemia foi um dos aspectos constatados nos resultados da pesquisa. Do total de trabalhadores entrevistados, 34,44% estão exercendo suas atividades laborais por mais de oito horas diárias, isso é mais que o dobro de pessoas que antes adotavam essa prática, e 17,77% trabalham os sete dias da semana. Para quase metade dos respondentes (48,45%), o ritmo de trabalho ficou mais acelerado no *home office*.

Giovanni Allam Taborda, analista de tecnologia da informação, contou que tem passado mais horas trabalhando desde que iniciou na modalidade, pois as demandas têm chegado por diversos canais diferentes. “Além dos meios oficiais, chegam tarefas por e-mail e aplicativos de mensagem. Como trabalho na área de redes, os solicitantes geralmente precisam de uma resposta rápida”. Para ele, a atuação profissional agora está mais voltada a cumprir metas e demandas, do que apenas cumprir o horário de serviço (TOKARSKI, 2020).

Alguns entrevistados relataram a falta de contato com os colegas de trabalho como uma dificuldade (60,55%), seguida pelo número de interrupções (54,59%) e pela dificuldade em separar a vida profissional da familiar (52,91%). A coordenadora da pesquisa e professora de Sociologia, Maria Aparecida da Cruz Bridi, afirmou que: “as dificuldades e facilidades da modalidade não podem ser vistas de forma homogênea. As mulheres, por exemplo, aparecem como mais impactadas pelo trabalho remoto do que os homens”. Ela destaca ainda, a invasão da vida das pessoas, em seu ambiente privado:

Surgiram pessoas querendo estabelecer regras de etiqueta para o trabalho remoto, impondo formas de se vestir e de se apresentar em uma reunião online, por exemplo. Na prática, isso significa regular o indivíduo dentro de sua casa. É a empresa estendendo-se ao ambiente privado do trabalhador e o trabalhador colocando a serviço da empresa seu espaço, sua casa. Qual a pertinência de escolas ou empresas regularem os comportamentos dos indivíduos dentro de suas casas? São questões a serem aprofundadas em novas pesquisas (TOKARSKI, 2020).

Portanto, ante a necessidade do trabalho remoto durante a pandemia, devem

ser tomados os cuidados necessários para que exista um limite entre a vida pessoal e profissional do trabalhador, bem como o estabelecimentos de metas exequíveis, pois cobranças em excesso e invasão da vida privada podem ser caracterizados como assédio moral.

4.3 DOENÇAS DO TRABALHO E SÍNDROME DE BURNOUT

O direito à saúde é consagrado no ordenamento jurídico brasileiro. Está presente no art. 6º Constituição Federal de 1988 como um direito social e no art. 196 como um "direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação".

No entanto, apesar de ser um direito fundamental, a saúde muitas vezes é considerada como um bem, um produto de consumo. Bauman (2000) relata que a sociedade atual, de consumidores, mais do que saúde, exige aptidão dos empregados, definindo saúde como o estado próprio e desejável do corpo e do espírito humanos e o "estar apto" como um estado de ter um corpo flexível, absorvente e ajustável.

Segundo o Ministério Público Federal, as condutas mais comuns que podem ocasionar o assédio moral são insultos, ameaças, restrição ao uso do banheiro, isolamento da vítima, brincadeiras em público, horários ou metas injustificadas, revista vexatória, agressão física ou verbal, dentre outros.

O trabalhador vítima desse tipo de situação pode ser acometido de várias de doenças, como estresse, estresse pós-traumático, depressão e Síndrome de *Burnout*. Nesse sentido, Hirigoyen (2014) afirma que:

O assédio moral pode atuar como um fator psicossocial no trabalho do tipo negativo, gerando um risco psicossocial e causando graves danos à saúde física e mental do trabalhador, podendo evoluir para uma doença do trabalho como estresse, Síndrome de *Burnout*, depressão, distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos, alcoolismo, dependência de drogas, tentativa de suicídio ou, ainda, sua consumação. A vítima de assédio moral acaba por ter que escolher entre a saúde de seu corpo e mente e o direito ao emprego, única fonte de sobrevivência. As consequências do assédio moral na saúde diferem de vítima para vítima, segundo sua capacidade de resistir à pressão e ao estresse, variando desde uma banal dor de barriga até o suicídio.

Ainda de acordo com Hirigoyen (2014), existe a dificuldade de identificar o

assédio moral, pois cada situação terá suas características próprias. Por isso, os atos analisados separadamente podem parecer inocentes e somente quando analisados em conjunto mostram o seu potencial destrutivo.

O estresse pode ser dividido em três etapas: a primeira é uma reação de alarme, onde começa a ocorrer a perda do equilíbrio; a segunda é a etapa da resistência, onde o organismo tenta se adaptar; a terceira etapa é o esgotamento, onde a vítima já não aguenta mais a pressão e começa a apresentar os efeitos negativos.

Caso essa situação de estresse se prolongue por muito tempo, a vítima pode desenvolver depressão ou Síndrome de Burnout. De acordo com Abreu (2005), a depressão é uma doença psíquica recorrente neste século, pois atinge cerca de 10 milhões de pessoas no Brasil e 350 milhões no mundo.

A depressão é diferente da Síndrome de *Burnout* porque, nos depressivos, encontra-se uma maior submissão à letargia e a prevalência dos sentimentos de culpa e derrota, ao passo que, nas pessoas acometidas de Síndrome de *Burnout*, os sentimentos mais frequentes são a tristeza e o desapontamento, observando-se que o trabalho da pessoa deve ser o fator desencadeante de tal processo. A depressão é semelhante à tristeza, mas com duração, intensidade e irracionalidade muito maiores (ABREU, 2005, p. 105).

Uma pessoa que sofre de depressão pode apresentar os seguintes sintomas: desinteresse pelas atividades normais, diminuição de convívio familiar, perda da autoestima, hostilidade, diminuição na concentração, perda de interesse pelo trabalho, diminuição ou aumento do apetite, alteração na libido, dificuldade de dormir, cansaço, ideias de suicídio.

Um fato grave acerca da depressão é o preconceito que sofrem as pessoas acometidas por tal doença. Como quaisquer outras doenças psíquicas, o diagnóstico é difícil e, muitas vezes, um caso de depressão pode ser considerado pelos leigos e mesmo pelos médicos como um caso de "frescura". Outras vezes, mesmo quando a depressão é corretamente diagnosticada, o preconceito existe no sentido de considerar as pessoas depressivas como "fracas", "indignas de reconhecimento" (ABREU, 2005, p. 105).

Pode acontecer, em casos mais graves, que a vítima tente contra sua própria vida. Segundo Esser e Wolmerath (1999), a tentativa de suicídio ocorre quando o processo de assédio moral está em sua última fase. Sobre a relação entre o trabalho e o ato do suicídio, Silva (2005) afirma que:

Em geral, o suicídio não é considerado como um acidente do trabalho, mas podem ocorrer situações em que o assediado está tão abalado que se pode considerar não estar mais em posse de suas faculdades mentais. Nesses

casos, pode-se considerar o suicídio ou sua tentativa como uma hipótese de acidente de trabalho.

Nesse diapasão, a tentativa de suicídio, sem dúvidas, é o estágio mais grave e raro de acontecer. No entanto, uma síndrome bastante mencionada na contemporaneidade e que está ocorrendo com certa frequência é a Síndrome de Burnout. Segundo pesquisa realizada pela International Stress Management Association (ISMA), 30% dos trabalhadores brasileiros são acometidos pelo problema (CASTRO, 2017).

“Falar em Burnout é falar de desesperança, em perda da capacidade de modificar circunstâncias, é falar de impotência diante do que parece irreversível, imutável” (COSTA, 2003, p. 34). Se trata de um estado de estresse crônico e duradouro caracterizado pela exaustão emocional, baixa realização pessoal e despersonalização. É uma síndrome reconhecida mundialmente como um grande problema na saúde de trabalhadores. Pode ter várias outras nomenclaturas:

A Síndrome *Burnout* é também chamada de estresse laboral assistencial, estresse profissional, estresse ocupacional, síndrome de se queimar pelo trabalho, neurose profissional, neurose de excelência, síndrome de esgotamento profissional, síndrome do assistente desassistido ou, ainda, síndrome do cuidador descuidado (THOME, 2002, p. 95).

É comum o desenvolvimento da síndrome em pessoas que mantêm relações interpessoais. Nesse sentido, o trabalhador acometido pelo problema passa a se desinteressar pelo trabalho.

Burnout é um termo inglês cuja explicação em bom português é “perder a energia”, “esgotar-se” ou “queimar (para fora) completamente”. É uma síndrome através da qual o profissional perde o interesse na sua relação com o trabalho, deixando este de ter sentido para ele, e todo empenho lhe parece ser em vão. Esta síndrome acomete, especialmente, os profissionais que se relacionam constantemente com outras pessoas, principalmente com os que trabalham em funções assistenciais ou sociais [...]. (PEREIRA, 2008, p. 10).

Dessa forma, o profissional apresentará vários sintomas físicos, psíquicos e comportamentais, a qualidade no trabalho tende a diminuir e também poderão existir consequências sociais, como o divórcio. Do ponto de vista clínico o paciente pode apresentar os seguintes sintomas:

A Síndrome do *Burnout* tem como principais sintomas: 1) físicos: fadiga constante e progressiva, dores musculares ou osteomusculares, distúrbios do sono, cefaleias, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais e alterações menstruais nas mulheres; 2) psíquicos: falta de atenção, de

concentração, alterações de memória, lentificação do pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, sentimento de impotência, dificuldade de autoaceitação, baixa autoestima, astenia, desânimo, disforia, depressão, desconfiança e paranoia; 3) comportamentais: negligência ou escrúpulo excessivo, irritabilidade, incremento da agressividade, incapacidade para relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento do consumo de substâncias psicotrópicas, comportamento de alto risco e suicídio; e 4) defensivos: tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda do interesse pelo trabalho ou pelo lazer, absenteísmo, ímpetos de abandonar o trabalho, ironia e cinismo (PEREIRA, 2002, p.173).

Nesse sentido, a pressão constante no ambiente de trabalho, principalmente no que diz respeito ao cumprimento de metas pode trazer consequências gravíssimas para a saúde do trabalhador, podendo desencadear na Síndrome de Burnout, que tem essa característica ocupacional.

No tocante à intervenção judicial nesses casos, a professora Nayara Toscano de Brito Pereira (2016) publicou trabalho onde analisa como o Tribunal Superior do Trabalho se posicionou no Processo Nº TST-RR959-33.2011.5.09.0026, que trata sobre transtornos causados ao trabalhador, inclusive a síndrome em questão, pela estipulação exagerada de metas e falta de assistência da organização. No processo, a autora:

[...] ajuizou reclamação trabalhista perante a Vara do Trabalho de União da Vitória – PR em 2010, entendendo que o banco não praticava políticas preventivas para este tipo de doença que desenvolveu, mas, de modo diametralmente oposto, estipulava metas de trabalho cada vez maiores, com prazos exíguos e inadequados para a feitura de várias tarefas concomitantes, além de cobrar outras medidas que, segundo ela, tornaram seu trabalho muito estressante e danoso à sua saúde no transcorrer desse lapso temporal. (PEREIRA, 2016, p.108).

O banco, no entanto, afirmou que os problemas de saúde apresentados pela funcionária não teriam sido causados pelas suas condições de trabalho e sim por outros motivos pessoais. Alegou que a parte autora não desempenhava funções de esforço cognitivo e nem estava sobrecarregada.

Em sede de Recurso de Revista, o Tribunal defendeu a existência inquestionável de nexos de causalidade entre as condutas do empregador e o surgimento da síndrome, causada pela exposição ao ambiente laboral e redimensionou a indenização para o valor de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), levando em consideração as disposições do Código Civil, da Constituição Federal e o princípio da proporcionalidade. Por fim, a professora destaca a importância dessa decisão como paradigma para pessoas que são acometidas pela Síndrome de

Burnout:

A relevância social do caso é intensa e serve de paradigma para situações fáticas que guardam semelhanças e remontam à Síndrome de Burnout. Permite a conclusão de que excessivas estipulações de metas e falhas na prevenção e tratamento de doenças ocupacionais, cada vez mais comuns nos dias hodiernos, podem causar danos irreversíveis à classe trabalhadora. (PEREIRA, 2016, p.122).

Nesse sentido, a atual organização do trabalho, principalmente com as interferências da pandemia, ocasiona um ambiente em que o assédio moral pode se desenvolver com maior frequência. O assédio moral é uma forma de violência psicológica no espaço laboral, que se caracteriza como um processo de repetidos ataques ao assediado, mediante diversos atos, que afetam o empregado e acarretam uma degradação psicológica em suas condições de trabalho.

O assédio moral tem diferenças se comparado a outras agressões à saúde mental do trabalhador, como o estresse ocupacional, a Síndrome de *Burnout* e o suicídio, mas geralmente há uma relação de retroalimentação entre esses fenômenos.

Dessa forma, tais doenças, quando são decorrentes de assédio moral no ambiente de trabalho, configuram acidente de trabalho, nos termos do art. 20 da Lei nº. 8.213/91, devendo seu nexos causal com o labor na empresa ser presumido, quando configurado o assédio moral e a doença incapacitante.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia foi um acontecimento que surpreendeu o mundo inteiro, pois a maioria dos países não estava preparada para os resultados econômicos desastrosos que ela traria. No Brasil, os governantes estão buscando formas de ajudar as empresas brasileiras a manterem-se na crise, através de créditos, microcréditos e auxílio aos pequenos empresários, para que o número de desempregados e desocupados no país não seja tão grande quanto o previsto.

As empresas estão aderindo ao plano do governo de diminuição de salário e jornada com o objetivo de manter seus quadros, respeitando as diretrizes de distanciamento social e higiene, além de utilizar o modelo de trabalho em *home office* para os cargos que se adaptam a essa forma de trabalho.

Porém, como vimos no decorrer da pesquisa, os empregados devem estar atentos a comportamentos de seu empregador e de colegas de trabalho que podem acarretar problemas de saúde graves, como a depressão e a Síndrome de *Burnout*. Pode haver a aplicação de punições, humilhações e propagação do medo em um período em que o país está passando por uma crise econômica e um aumento no número de desemprego.

Dessa maneira, conclui-se que a pandemia trouxe reflexos na ocorrência do assédio moral, tanto com um aumento do número de casos, como um aumento de maneiras para ele ser praticado. Todo o contexto social da crise, com o isolamento social, o aumento das demissões, a sobrecarga pela cobrança excessiva de metas e o aumento da tensão nas relações de trabalho, influenciou diretamente o clima do ambiente laboral e, conseqüentemente, impactou na prática do assédio moral.

Portanto, é necessário que o trabalhador conheça seus direitos e possa requerê-los quando for necessário, já que ele dispõe a seu favor, previsões constitucionais e trabalhistas, além de outras legislações estaduais e municipais.

No entanto, cabe ressaltar que este não é um trabalho que se esgota em si mesmo, pois ainda estamos vivenciando o contexto da pandemia e ainda não existe uma vacina com eficácia comprovada para combater a disseminação do vírus. Dessa forma, a pandemia ainda acarretará, certamente, muitos outros efeitos em vários âmbitos da vida das pessoas.

REFERÊNCIAS

ABREU, Fernanda Moreira de. **Depressão como doença do trabalho e suas repercussões jurídicas**. São Paulo: LTr, 2005.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2008.

AMARAL, Lucas Bernardes. **Assédio moral nas relações de trabalho e seus desdobramentos**. Orientadora: Prof^a. Dr^a. Márcia Leonora Santos Régis Orlandini. 2017. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, 2017.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. Orientador: Prof. Dr. Bader Burihan Sawaia. 2000. 266f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Programa de Estudos Pós-Graduados em Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr75, 2011.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

BRASIL. Código Civil (2002). **Código Civil brasileiro e legislação correlata**. 2. ed. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições, 2008.

BRASIL. Código de Defesa do Consumidor. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, - Edição extra, 12 set. 1990 (retificado em 10 jan. 2007).

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho: CLT e normas correlatas**. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf. Acesso em: 27 jul. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990 (Série Legislação Brasileira).

BRASIL. Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, Seção 1, Edição Extra, p.1. 20 mar. 2020.

BRASIL. Lei nº 14.010, de 10 de junho de 2020. Dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19). **Diário Oficial da União**, Brasília, Seção 1, p. 1, 12 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Lei de Benefícios da Previdência Social;

Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, Seção 1, p. 14809, 25 jul. 1991.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, Seção 1, Edição Extra – D, p. 1, 1º abr. 2020 (Convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020).

BRASIL. Ministério da Saúde. **Painel Coronavírus**. Brasília: MS, 2020. Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 08 set. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Ciência, Tecnologia, Inovação e Insumos Estratégicos em Saúde – SCTIE. **Diretrizes diagnóstico e tratamento de Covid19**. Brasília: MEC/SCTIE, 06 abr. 2020. Disponível em: <https://sbim.org.br/images/files/notas-tecnicas/ddt-covid-19-200407.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. **Assédio**: violência e sofrimento no ambiente de trabalho. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2009 (Série F. Comunicação e Educação em Saúde).

BRASIL. Poder Judiciário Federal. Justiça do Trabalho. TRT 1ª Região. Processo: 0000737-87.2012.5.01.0241 – RTOrd. Aut.: Afranio Dutra da Rosa; Réu: Global Village Telecom LTDA. Relator: Des. Marcelo Antero de Carvalho. **Diário do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – Judiciário**, p. 2782. Niterói, RJ, , 27 jun. 2016.

BUCCI, Líliliana E.; FACCEDENDINI, Aníbal I. O assédio moral no trabalho (mobbing) na pandemia de COVID-19. **DMT em Debate**. Opinião. 13 maio 2020. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/o-assedio-moral-no-trabalho-mobbing-na-pandemia-de-covid-19/>. Acesso em: 30 jul. 2020.

CASTRO, Carol. Burnout: conheça o tipo mais devastador de estresse. **Galileu**, Rio de Janeiro, 26 jan. 2017. Disponível em: <https://revistagalileu.globo.com/Revista/noticia/2017/01/burnout-conheca-o-tipo-mais-devastador-de-estresse.html/>. Acesso em: 30 jul. 2020.

COBRANÇA excessiva de metas de funcionário gera indenização. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 27 ago. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-ago-27/cobranca-excessiva-metas-funcionario-gera-indenizacao>. Acesso em: 12 ago. 2020.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 12 ago. 2020.

COSTA, Anna Edith Bellico da. Auto-Eficácia e Bornout. **Revista eletrônica InterAção Psy**, Maringá, v. 1, n. 1, p. 34-67, ago. 2003. Disponível em:

<https://gepeb.files.wordpress.com/2011/12/auto-eficacia-burnout.pdf>. Acesso em: 02 de agosto de 2020.

ESSER, Axel; WOLMERATH, Martin. **Mobbing**: der ratgeber für betroffene und ihre interessenvertretung. Frankfurt amMain: Bund-Verlag, 1999.

FEIJÓ, Fernando Ribas. **Assédio Moral no Trabalho e seu Papel nos Transtornos Mentais Comuns e Dor Lombas**: um Estudo com Trabalhadores do Judiciário Federal. Orientadora: Profª. Drª. Anaclaudia Gastal Fassa. 2019. 244f. Tese (Doutorado em Epidemiologia) - Programa de Pós-Graduação em Epidemiologia, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas (RS), 2019.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Le harcèlement au travail**. PUF: Paris, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KALIL, Amanda Souza Pinho. Assédio moral: cobrança e punição nas empresas com política de metas. **Revista Direito UNIFACS** – Debate Virtual, Salvador, n. 151, 2013. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2447/1794>. Acesso em: 12 ago. 2020.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing**: la persécution au travail. Paris: Le Seuil, 1996.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro 1: O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MORATO, Bruno. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**, Conteúdo Jurídico, Brasília, DF: 06 jul. 2010. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/20342/assedio-moral-nas-relacoes-detrabalho>. Acesso em: 25 jul. 2020.

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. **Mobbing**: como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho. São Paulo: Loyola, 2003.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral**: uma responsabilidade corporativa. São Paulo: Ícone, 2006.

PEREIRA, Ana Maria Benevides (Org.). **Burnout**: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

PEREIRA, Nayara Toscano de Brito. Realização profissional vs. esgotamento total: O processo nº TSTRR-959-33.2011.5.09.0026 sob a perspectiva psicossocial de Christina Maslach e a síndrome de Burnout. **Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da 13ª Região João Pessoa**, João Pessoa, v. 1, n. 1, p. 105-124, jan./jun. 2016. Disponível em: <http://ejud.trt13.jus.br/revista/index.php/revejud13/article/view/8/0>. Acesso em: 13 ago. 2020.

PEREIRA, Susy Mara Aidar. **A Síndrome de Burnout: o estresse em docentes das instituições de ensino superior privadas de Porto Velho.** Orientador: Prof. Dr. Carlos Alberto Bezerra Tomaz. 2008. 87f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

PSICOVIDA. **Bem-estar no trabalho em tempos de pandemia: um guia para profissionais em Home Office.** Porto Alegre: PUCRS, 2020. Disponível em: http://www.pucrs.br/coronavirus/wp-content/uploads/sites/258/2020/06/2020_06_02-coronavirus-cartilhas-psicovida-bem-estar_no_trabalho_em_tempos_de_pandemia.pdf. Acesso em: 23 jul. 2020.

SÃO PAULO (Município). Lei nº. 13.288, de 10 de janeiro de 2002. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de "assédio moral" nas dependências da Administração Pública Municipal Direta e Indireta por servidores públicos municipais. **Diário Oficial da Cidade**, São Paulo, Ano 47, n. 7, p. 1, 11 jan. 2002.

SENA, Nara. Os impactos da insatisfação no trabalho sobre as organizações. **Portal Administradores**, João Pessoa, 13 jan. 2014. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/os-impactos-da-insatisfacao-no-trabalho-sobre-as-organizacoes>. Acesso em: 21 ago. 2020.

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

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 28. ed. rev., atual. São Paulo: Malheiros, 2007.

STOLZE, Pablo; OLIVEIRA, Carlos Eduardo Elias de. Comentários à Lei da Pandemia (Lei nº 14.010, de 10 de junho de 2020 - RJET). Análise detalhada das questões de Direito Civil e Direito Processual Civil. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 25, n. 6190, 12 jun. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/46412>. Acesso em: 10 ago. 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho.** 3. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TARCITANO, João Sérgio de Castro; GUIMARÃES, Cerise Dias. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Orientadora: Prof^a. Judilma Aline Oliveira Silva. 2004. 51 f. Trabalho de Conclusão do Curso (Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos) - Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá, Juiz de Fora, MG, 2004.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

TOKARSKI, Jéssica. Trabalhar de casa durante a pandemia tem causado sobrecarga nos trabalhadores, revela pesquisa da UFPR. **Portal UFPR: Ciência e Tecnologia**, Curitiba, 10 jun. 2020. Disponível em: <https://www.ufpr.br/portafulpr/noticias/trabalhar-de-casa-durante-a-pandemia-tem-causado-sobrecarga-nos-trabalhadores-revela-pesquisa-da-ufpr/>. Acesso em: 20 ago. 2020.

TUON, Lígia. Desemprego sobe para 12,9% em maio com queda recorde na população ocupada. **Exame**, São Paulo, 30 jun. 2020. Disponível em:

<https://exame.com/economia/taxa-de-desemprego-ibge-maio/>. Acesso em: 12 ago. 2020.

WERNECK, Guilherme Loureiro; CARVALHO, Marília Sá. A pandemia de COVID-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 5, e00068820, 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2020000500101&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 ago. 2020.

ZAVALA, María Olga Quintana; KLINKN, Tatiana Maria Paravic. Calidad de vida en el trabajo del equipo de enfermeira. **Rev. Bras Enferm**, São Paulo, v. 64, n. 2. p. 302-5, 2014.