

O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19

MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

LUIZ EDUARDO GUNTHER

Pós-doutor pela PUCPR; Doutor pela UFPR; Professor do Programa da Graduação e da Pós-Graduação (Mestrado e Doutorado em Direito) do Centro Universitário Curitiba-UNICURITIBA; Membro das Academias brasileira e paranaense de Direito do Trabalho, do Centro de Letras do Paraná e do Instituto Histórico e Geográfico do Paraná; Desembargador do Trabalho do TRT 9.

CLAYTON ALVES

Pós-Doutor na Faculdade de Direito de Lisboa/Portugal; Doutor pela UFPR; Professor do Programa de Graduação e da Pós-Graduação (Mestrado e Doutorado em Direito) do Centro Universitário Curitiba-UNICURITIBA; Professor na Escola da Magistratura do Paraná; Magistrado em Segundo Grau pelo TJ/PR, aposentado

FLÁVIA MARIÊ MARCUZZO

Mestre no Curso de Direito Empresarial e Cidadania, do Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA).

RESUMO: Esta pesquisa científica versa sobre a análise do assédio moral no ambiente de trabalho. É cediço que o trabalhador desenvolve suas atividades laborais com o intuito de obter rendimentos de modo a viabilizar a sua subsistência, assim como a de sua família e, diante disso, com o fito de melhor exercer as suas funções, deve estar submetido a um ambiente sadio de trabalho. Entretanto, subsistem hodiernamente diversos ambientes de trabalho em que não é possível visualizar o desempenho das funções de maneira satisfatória, visto que o trabalhador se encontra submetido à prática do assédio moral. Tal diz respeito a uma conduta arbitrária, que expõe o obreiro a uma condição precária de labor, além de possibilitar o desenvolvimento de outras patologias, instigando até mesmo o indivíduo a cometer suicídio. Desta feita, a finalidade pretendida com a elaboração deste artigo científico é demonstrar que mesmo que os trabalhadores tenham permanecido durante um



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19
MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

grande período de tempo laborando sobre o regime de *home office* e/ou teletrabalho, o assédio moral permaneceu no ambiente virtual, sendo considerado mais gravoso do que aqueles que se desencadeiam no âmbito da empresa, eis que não há horário para acontecer, tampouco limites.

Palavras-chave: Assédio Moral; Dano moral; Assédio Moral Virtual.

ABSTRACT: *This scientific research deals with the analysis of moral harassment in the work environment. It is a must that the worker develops his work activities with the aim of obtaining income in order to make his subsistence viable, as well as that of his family and, in view of this, in order to better perform his duties, he must be submitted to an environment working healthy. However, nowadays there are several work environments in which it is not possible to visualize the performance of functions in a satisfactory way, since the worker is subjected to the practice of moral harassment. This concerns an arbitrary conduct, which exposes the worker to a precarious working condition, in addition to allowing the development of other pathologies, even instigating the individual to commit suicide. This time, the intended purpose with the preparation of this scientific article is to demonstrate that even though workers have remained for a long period of time working under the home office and/or telework regime, moral harassment remained in the virtual environment, being considered more serious than those that occur within the company, as there is no timetable for it to happen, nor limits.*

Keywords: *Moral Harassment; Moral Damage; Virtual Moral Harassment.*

1 INTRODUÇÃO

A prática de assédio moral vem se mostrando constante no ambiente de trabalho, tomando maior fôlego nos dias hodiernos, visto que em um mundo altamente globalizado, atua o empregador apenas de maneira a atingir os seus desideratos. Portanto, em busca apenas de seu desenvolvimento econômico, o empregador acaba não se preocupando com a saúde do obreiro, que muitas vezes é colocado em segundo plano, circunstância esta que pode ensejar diversos danos de índole moral ao trabalhador, afetando seus aspectos psicológicos.

O trabalhador é submetido a humilhações e perseguições que podem gerar distúrbios físicos e psicológicos. Em decorrência da pandemia ocasionada pela Covid-19, muitos setores acabaram aderindo ao *home office* e/ou teletrabalho, devido às



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19 MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

medidas sanitárias impostas para a contenção do vírus. Assim, ainda que o trabalho esteja sendo executado à distância, longe do empregador e dos demais colegas de trabalho, é possível visualizar que a sua prática ainda é bem constante.

2 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19

2.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Inicialmente, ao comportar a definição relativa ao assédio moral, Zanetti (2008, p.27) compreende que este instituto alberga a intenção de uma ou mais pessoas procederem, mediante o emprego de uma conduta omissiva ou comissiva, com a prática de atos reiterados e abusivos, atingindo, aqui, uma ou mais pessoas que laboram dentro do mesmo ambiente de trabalho. Delgado (2019, p.770) explica que o assédio moral é conceituado como uma conduta que se implementa por parte do sujeito ativo, tendo por finalidade promover o desgaste do equilíbrio emocional da vítima, valendo-se, para tanto, de diversos meios, tais como palavras, gestos e silêncios. Esse comportamento visa enfraquecer a autoestima do sujeito passivo.

Nesse enfoque, o assédio moral consiste em uma “[...] prática de perseguição insistente (constante) a um empregado ou um grupo deles, com vistas à humilhação, constrangimento e isolamento do grupo, prática esta que provoca danos à saúde física e psicológica do trabalhador, ferindo sua dignidade” (RESENDE, 2016, p.433), nos moldes de Resende. Em que pese o doutrinador fazer menção ao fato de que a perseguição é dirigida aos trabalhadores, sua concepção é muito mais ampla, de acordo com o que será visto no tópico a seguir. Assim sendo, tomando como base as explanações de Martins Filho (2017, p.181), os danos ocasionados no ambiente do trabalho podem ser tanto de ordem material, quanto imaterial. Quanto aos agentes nocivos ou de risco que podem agredir a saúde do obreiro, este encontra proteção nas normas de segurança e medicina do trabalho. Mas, por outro lado, há a violação psíquica, conferindo-se o nome de assédio moral.

Resende (2016, p.433) traz à tona ensinamentos relacionados à diferença entre assédio moral e o dano moral, já que ambos não podem ser confundidos. Isso



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19 MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

porque, na primeira situação subsiste a prática de uma conduta considerada como específica, ao passo que no segundo caso é possível falar no resultado de qualquer conduta que seja capaz de provocar dano imaterial no obreiro. Enfatiza Carvalho que o assédio moral diz respeito a um fenômeno social que é existente e se encontra inserido em toda parte, capaz de acarretar uma série de “[...] repercussões na esfera familiar, estudantil e com maior intensidade no ambiente de trabalho, em decorrência da relação de subordinação existente entre o capital e força de trabalho” (2009, p.55).

Por fim, abarca-se o posicionamento de Barros (2016, p.603), desmembrando que o assédio moral não pode ser confundido com outros conflitos que são desenvolvidos no ambiente de trabalho, especialmente quando estes se instituírem de forma esporádica. Ainda, as más condições em que muitas vezes o obreiro se encontra exercendo suas atividades laborais igualmente não é fator preponderante apto a ensejar o assédio moral. Para tanto, requer-se que o comportamento se protraia no tempo, de modo premeditado, tendo a finalidade de desestabilizar a vítima em seu aspecto psicológico.

2.2 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral reside em uma prática que não advém apenas do superior hierárquico em face de seu subordinado, de acordo com o que delimita Barros (2016), mas também em decorrência de outras figuras, que serão explanadas a partir deste momento. Iniciando-se o estudo com o assédio moral vertical, este pode se instituir tanto de forma descendente, quanto ascendente. Mais especificamente quanto ao assédio moral descendente, Zanetti (2008, p.67) discorre que a sua prática é estabelecida de cima para baixo, razão pela qual é passível de ser evidenciado que neste contexto há abuso do poder de direção por parte do superior hierárquico. Segundo Soares (2015, p.122-123), o assédio moral descendente traz como ponto chave a hierarquia e a subordinação, ainda que esta última se estabeleça de forma indireta.

A respeito do tema, Resende (2016, p.433) sinaliza se estar diante de uma modalidade manifestamente gravosa em decorrência da existência do abuso do exercício do poder empregatício que pode advir tanto do empregador, quanto de seus



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19
MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

prepostos. É uma situação delicada, visto que na maioria das vezes o trabalhador é forçado a suportar as agressões com receio de perder o emprego.

Além disso, fala-se no assédio moral vertical ascendente. Nos dizeres de Zanetti, “[...] ele é de baixo para cima, ou seja, operando por um subordinado ou mais contra o superior hierárquico. Neste caso, subordinados agredem seu superior hierárquico” (2008, p.68). Sobre o tema, Resende (2016, p.433) agrega que normalmente esta modalidade é desencadeada por um grupo de funcionários, o que é muito normal no ambiente de trabalho, já que é comum que os obreiros manifestem certa implicância com a chefia, que pode estar adstrita às características físicas ou até mesmo com a opção sexual, por exemplo.

De acordo com Zanetti (2008, p.51), o assédio moral igualmente pode se desenvolver de maneira horizontal. Aqui, as pessoas se encontram no mesmo nível, eis que o seu desencadeamento ocorre através de atos que emanam dos colegas de trabalho, podendo ser tanto simples – na hipótese em que a conduta provém de apenas um trabalhador – ou coletivo, quando o assédio decorre de um grupo. Segundo salienta Carvalho (2009, p.67), o assédio moral horizontal é instaurado em virtude de diversas condutas, tais como o emprego de brincadeiras maliciosas, piadas e por atos de menosprezo. Esta modalidade na maior parte dos casos é desmembrada em razão dos conflitos interpessoais vinculados a diversos fatores, como os atributos pessoais ou profissionais, por razões políticas e até mesmo ante a prática de racismo.

Já o assédio moral organizacional/estratégico, para Zanetti (2008, p.74), diz respeito a um tipo de assédio moral que mais vem se desenvolvendo na atualidade, tendo por fim a redução de custos atinentes aos encargos trabalhistas, eliminando o funcionário que não supre mais as expectativas da empresa. Consoante sintetiza Barros (2016, p.603), traz em seu bojo diversos objetivos e, dentre eles, cita-se o fato de forçar a vítima a pedir demissão, ou até mesmo requerer licença para fins de tratamento de saúde, ou o pedido de aposentadoria de modo precoce, por exemplo.

Logo, “No assédio moral organizacional, tem-se como finalidade, assim, o aumento da produtividade, a diminuição dos custos e a exclusão dos trabalhadores que a empresa não deseja manter em seus quadros”, de acordo com Alvarenga (2013). Delgado (2019, p.770-771), conclusivamente, expõe que o assédio moral vertical no sentido descendente é aquele que advém das chefias em face dos



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19 MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

chefiados, mencionando que, embora não seja tão comum, é possível que se institua na situação concreta o assédio moral ascendente, que emana do chefiado em relação a sua chefia. Já o assédio moral horizontal decorre de pessoas que estão no mesmo patamar hierárquico.

2.3 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL

O primeiro elemento caracterizador do assédio moral reside nos sujeitos envolvidos. Vieira (2011, p.13), compreende a figura do sujeito ativo, ora intitulado como assediador, que é aquele que procede com a conduta maliciosa. Por outro lado, tem-se o sujeito passivo, denominado como assediado/vítima, cabendo ser esclarecido que ambas as partes devem participar ativamente da seara laboral.

Além do mais, Zanetti (2008, p.28-29) afirma em um momento inicial a respeito do fato de que deve emanar do assediador uma conduta omissiva ou comissiva eivada de abusividade ou hostilidade, sendo que a sua realização deve ser promovida de maneira sistemática e repetida. Além do mais, o sujeito deve agir de maneira consciente, cujos atos requerem certa duração. Assim sendo, seu diagnóstico está intimamente vinculado com três fatores: repetição, frequência e a durabilidade. Quanto à intensidade da violência psicológica, Barros assim se posiciona:

É necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva e particular do afetado, que poderá viver com muita ansiedade situações que objetivamente não possuem a gravidade capaz de justificar esse estado de alma. Nessas situações, a patologia estaria mais vinculada com a própria personalidade da vítima do que com a hostilidade do local de trabalho (2016, p.605).

Nesse particular, Zanetti explana que o seu diagnóstico está atrelado a três fatores: a repetição, a frequência e a durabilidade. A repetição pode abarcar tanto o mesmo ato omissivo ou comissivo, quanto as condutas que se implementam de maneira diversificada. Considerando os ensinamentos propostos por Heiz Leymann (2007, p.104), o referido doutrinador delimita que quanto à frequência a caracterização do assédio moral requer que a conduta se estabeleça ao menos uma vez na semana, sendo que a duração média é de seis meses.



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19
MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

Sob esse prisma, Barros (2016, p.605) assegura que o prolongamento no tempo é um elemento crucial do assédio moral, tendo em vista que episódios eminentemente esporádicos não têm o condão de caracterizar o aludido fenômeno. Portanto, os atos que tenham o escopo de produzir o objetivo pretendido devem deter caráter permanente. Além disso, nos termos elencados por Zanetti, mais precisamente no que pertine a intenção do sujeito, “Entendemos que existe a necessidade de intenção, ou seja, precisa ser comprovada a vontade do assediador, que este esteja agindo com dolo para atingir uma ou mais pessoas” (Zanetti, 2008, p.33-36). Logo, faz-se necessário a presença da intenção do sujeito, eis que é por meio dela que restarão concretizados os seus objetivos, como, por exemplo, fazer com que o trabalhador peça demissão.

Vieira (2011, p.16) sinaliza que não há o que se falar em uma conduta própria capaz de caracterizar o assédio moral, de tal maneira que esta restará configurada quando se evidenciar um comportamento considerado como insuportável, inapropriado e, ainda, com conotação imoral. São diversos os motivos que podem ensejar esta conduta, como a inveja, a perversidade e a rivalidade. Zanetti (2008, p.36-37) igualmente pontua a importância da saúde mental e/ou física da vítima ser efetivamente atingida, eis que existem situações em que não ocorre qualquer tipo de abalo no sujeito passivo, como se o mesmo fosse detentor de certa imunidade psicológica. Nestes casos, considerando que não há o que se falar em qualquer tipo de contaminação, inexistente prejuízo e, conseqüentemente, ausente está o dever de reparar.

Barros (2016, p.605) partilha do mesmo entendimento, comportando que apenas há o que se falar em assédio moral no momento em que se evidenciar a efetiva ocorrência de danos psíquicos, pouco importando ser permanente ou transitório. Nesse caso, faz-se necessário que subsista diagnóstico clínico para tanto, já que esta mazela deverá ser provada na situação fática. Seguindo a mesma linha de raciocínio, Vieira sinaliza que “para que a conduta seja considerada como degradante ou atentatória, ela tem que ser suficiente para causar a degradação da condição de trabalho, causar danos à saúde psíquica da vítima [...]” (Vieira, 2011, p.16), tornando o ambiente de trabalho um local insuportável. Afeta tanto a qualidade de vida no



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19 MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

trabalho, quanto à própria satisfação do empregado, contrariando não apenas a boa-fé, mas também os bons costumes.

Cumprido salientar que o assédio moral é uma conduta que deve ser desmembrada no ambiente de trabalho enquanto a vítima estiver executando as suas funções, isto é, no decorrer da jornada de trabalho, segundo Zanetti (2008, p.38-39).

Diante de tudo o que foi exposto, pode-se trazer à tona nesta pesquisa acadêmica os ensinamentos traçados por Barreto (2003, p.19), compreendendo de modo claro que a caracterização do assédio moral engloba tanto o critério qualitativo, quanto o critério quantitativo. Enquanto o critério qualitativo está intimamente vinculado com a qualificação das humilhações, compreendendo a continuidade dos atos, bem como se estes foram repetidos, o critério quantitativo tem correlação com o número de exposições, o local em que ocorreu e quantas pessoas presenciaram.

2.4 REPERCUSSÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

É indiscutível que o assédio moral é capaz de desestabilizar a vítima em sua esfera psicológica, podendo ocasionar, como consequência, diversas doenças, consoante explana Zanetti (2008, p.110). São questões pontuais que repercutem na órbita do obreiro, mas que, por conseguinte, irá refletir na esfera laboral. Compreende-se que o intuito do assediador não é apenas destruir as relações do obreiro em seu ambiente de trabalho, eis que as suas condutas igualmente refletem na dignidade do ofendido, expondo muitas vezes até mesmo a sua vida privada.

Segundo Loureiro, “a saúde da vítima é afetada consideravelmente, tanto física quanto mentalmente. Poderá apresentar distúrbios psicossomáticos, cardíacos, digestivos, respiratórios, etc. A vítima passa a comer e dormir mal [...]” (Loureiro, 2018, p.24), sendo que a consequência disto é o desenvolvimento de doenças como o estresse e a depressão, por exemplo. Considerando os ensinamentos de Ávila (2015, p.104), verifica-se de maneira latente que a prática de assédio moral ocasiona diversos sentimentos negativos na vítima, vez que o trabalhador se sente menosprezado, tendo em vista que o seu sofrimento é tratado com indiferença. Estes atos repercutem na saúde do obreiro, que, muitas vezes adoecidos, permanecem trabalhando.



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19
MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

Tendo em vista as explicações de Carvalho (2009, p.96), o assédio moral recai de maneira agressiva sobre a integridade psicofísica da pessoa ante a manifesta violação dos direitos da personalidade, debruçando-se sobre a autoestima e, ainda, sobre a produtividade do trabalhador. O ambiente de trabalho passa a ser alvo de degradação, tornando-se um local rude, em que não é possível viver. Além disso, muitas vezes o sujeito passivo sofre com o desemprego, inviabilizando que obtenha recursos para prover a própria subsistência, tampouco detém disponibilidade financeira para arcar com os custos relativos ao tratamento médico decorrente das mazelas ocasionadas pela conduta do assediante.

Mais precisamente quanto às condições de trabalho, Zanetti explicita que “A degradação do ambiente de trabalho pode ser objetiva, como o isolamento espacial ou ainda retirando os meios de comunicação do assediado. As ações que atingem as condições de trabalho são maiores do que as que atingem diretamente a vítima” (Loureiro, 2008, p.111). Nesse passo, a vítima passa a se isolar no ambiente de trabalho, o que se constitui uma conduta bem gravosa, tendo em vista a sua separação com o ambiente coletivo, tornado ainda mais severo o sofrimento psicológico.

Cozero (2014, p.123), explica que além de o assédio moral afrontar a saúde do obreiro, igualmente reflete no ambiente de trabalho, tendo em vista minar a resistência das vítimas, que, por conseguinte, passa a adotar uma postura mais defensiva. Além do mais, Zanetti (2008, p.112) expõe sobre a repercussão ocasionada no ponto de vista econômico, ponderando-se, por exemplo, o aumento dos custos do empregador, especialmente pelo fato de que os trabalhos realizados acabam sendo desperdiçados, a ausência do obreiro, a mitigação da produtividade, a perda da qualidade, além de afetar a marca dos seus produtos ou serviços, bem como o próprio nome empresarial.

Para Inácio (2012, p.53-54), é indubitável que os reflexos do assédio moral não repercutem apenas sobre o sujeito passivo, vez que o ambiente de trabalho é manifestamente afetado, mormente pela precarização das relações de trabalho, bem como pela queda na produtividade. Além disso, Ávila (2015, p.124) comporta algumas consequências ocasionadas pela prática do assédio moral na empresa, como ocorre com o absentismo, a rotatividade da mão de obra, a responsabilização patrimonial



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19 MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

decorrente de condenações a título de danos materiais e morais, a má imagem representada pela empresa e a queda da produtividade.

Loureiro (2018, p.27) segue a mesma linha de raciocínio, contemplando que a vítima fica desmotivada para exercer suas atividades, minimizando a quantidade e a qualidade dos produtos e serviços. Ademais, importa esclarecer que ainda há o que se falar no aumento dos acidentes de trabalho, que, por conseguinte, gera gastos para a organização quando esta é acionada na justiça para o fim de ser reconhecida a sua responsabilidade civil. Por fim, é importante trazer à tona que o assédio moral igualmente traz prejuízos para o Estado. Isso porque, conforme bem esclarece Carvalho (2009, p.100), além do Poder Público muitas vezes arcar com o tratamento de saúde das vítimas, também se constitui como figura responsável para o pagamento do seguro-desemprego, bem como de aposentadorias precoces.

Carvalho ainda contempla que “No que se refere ao custeio direcionado às políticas de saúde, cumpre ressaltar que os custos ligados ao tratamento de doença resultantes de agressões morais no ambiente de trabalho são muito expressivos” (Carvalho, 2009, p.101). Soma-se a isto os gastos suportados pela Previdência Social em razão dos períodos em que o trabalhador é afastado do trabalho. Percebe-se que os reflexos provenientes do assédio moral são mais amplos do que se pode imaginar, vez que não repercute apenas na esfera individual do obreiro, mas também sobre o desenvolvimento das atividades empresariais e até mesmo no âmbito do Estado.

2.5 A INSTITUIÇÃO DO DANO MORAL NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO EM RAZÃO DO ADVENTO DA LEI 13.467, DE 2017

Nesse particular, é importante salientar que antes do advento da Lei 13.467, de 2017 – Lei da Reforma Trabalhista, os danos morais ocasionados na esfera laboral tinham como guarida as normas expostas no Código Civil de 2002. Sob esse prisma, a nova legislação inovou na órbita jurídica, albergando conteúdo para o fim de proteger a dignidade da pessoa humana, além dos direitos da personalidade quando o assunto é o ambiente de trabalho, nos moldes de Delgado e Delgado (2019, p.784-785). Cabe sintetizar o conteúdo do artigo 223-A, da Consolidação das Leis do Trabalho: “Art.



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19
MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título” (BRASIL, 1943).

Tendo em vista as explicações de Cassar (2018, p.204), é passível de ser identificado, desde logo, que o texto faz expressão menção ao termo “apenas”, o que leva a crer que apenas os dispositivos constantes na Consolidação das Leis do Trabalho que tratam a respeito do dano moral serão objeto de aplicação nos casos que envolvam este fenômeno no ambiente de trabalho, elidindo-se, portanto, as normas insertas no diploma civilista de 2002. Todavia, Correia e Miessa (2018, p.266) abordam entendimento diversificado, considerando que as normas específicas constantes na regra laboral não obstam a aplicação de outras que contenham a mesma especificação, especialmente quando o seu conteúdo for mais favorável ao trabalhador. Frise-se, ainda, que nos casos em que se evidencie omissão legislativa, plenamente possível que o Operador do Direito se socorra às normas do Código Civil.

No artigo 223-B, da Consolidação das Leis do Trabalho, resta abordado que o dano de ordem extrapatrimonial é compreendido como sendo a conduta omissiva ou comissiva capaz de agredir a esfera existencial ou moral da pessoa e, logo, é suscetível à reparação. Já o artigo 223-C delimita diversos direitos que neste prisma são tutelados, como ocorre com a honra, a intimidade e a autoestima (BRASIL, 1943).

De acordo com o que preceituam Correia e Miessa (2018, p.274), em que pese à definição abarcada no artigo 223-B a respeito dos atos que possam ocasionar o dano extrapatrimonial, a parte derradeira do dispositivo se mostra um tanto equivocada, vez que atribui à titularidade exclusiva da reparação àquele que sofreu com o dano moral. Isso porque, na hipótese em que o obreiro venha a falecer, é indiscutível a possibilidade deste direito reparatório ser estendido aos herdeiros.

Quanto ao conteúdo do artigo 223-C, há de se considerar o rol desenhado pelo legislador meramente exemplificativo, tendo em vista que o legislador careceu de pontuar diversos outros direitos que possuem ampla magnitude e necessitam da competente tutela jurídica, como ocorre com o direito à vida, segundo Correia e Miessa (2018). Já o artigo 223-E assim dispõe: “São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão” (BRASIL, 1943). Assim sendo, caberá



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19 MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

a cada um responder de maneira proporcional, segundo Correia e Miessa (2018, p.285).

Nos moldes delimitados por Silva (2017, p.40), o dispositivo em discussão traz à tona a responsabilidade solidária de todos os sujeitos que de alguma forma participaram para a ocorrência do evento danoso, razão pela qual é passível de serem incluídas diversas figuras, como a empresa e os empregados. Assim sendo, considerando as pontuações efetivadas neste capítulo, tem-se o atingimento do seu objetivo no sentido de delimitar o conceito relativo ao dano moral, bem como a maneira como se encontra previsto no ordenamento jurídico brasileiro. Trata-se de um instituto importante nesta pesquisa acadêmica, vez que a prática do assédio moral acarreta danos de ordem moral na vida do obreiro, sendo passível de indenização.

2.6 ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS

Há de ser contemplada a Ação Trabalhista 0000201-72.2020.5.09.0015, figurando como julgadora a juíza do trabalho substituta, Dra. Karina Amariz Pires, da Décima Quinta Vara do Trabalho de Curitiba, cuja análise do feito ocorreu em 12 de novembro de 2020. Em relação aos elementos caracterizadores do assédio moral, sobressaiu o seguinte entendimento (JUSBRASIL, 2021):

[...] saliente-se, entretanto, que há elementos caracterizadores do assédio moral, sobre os quais a doutrina e a jurisprudência estão em consonância. São eles: a intensidade da violência psicológica. É necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. [...] o prolongamento no tempo, pois episódio esporádico não caracteriza o assédio moral. [...] A finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral no empregado, para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho; que se produzam efetivamente os danos psíquicos, os quais se revestem de índice patológico (JUSBRASIL, 2021).

Assim sendo, considerando as explanações delimitadas pela magistrada, verifica-se como sendo o primeiro elemento caracterizador do assédio moral a manifesta intensidade da violência psicológica, de tal modo que para fins de avaliação não é passível de ser levada em consideração a percepção subjetiva da vítima, mas sim objetiva, considerando o homem médio da sociedade (JUSBRASIL, 2021).



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19
MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

Soma-se a isso o prolongamento no tempo, tendo em vista que episódios esporádicos não são capazes de caracterizar a prática assediadora. Cabe ao agressor proceder com o escopo de ocasionar dano psíquico ou moral ao trabalhador, promovendo verdadeira marginalização no ambiente de trabalho. Em relação à situação narrada, relevante trazer à tona a seguinte passagem (JUSBRASIL, 2021):

[...] A reclamante sustenta na exordial que a reclamada restringia a utilização do banheiro, este fato lhe gerava grandes constrangimentos e exigia-lhe cumprimento de metas absurdas. [...] A própria autora afirma em seu depoimento pessoal que “possuía duas pausas de 10 minutos e uma de 20 minutos; 5) além dessas, possuía a pausa banheiro, sendo que se utilizasse mais de 5 minutos afetava a aderência; 6) não teve problema com os supervisores com quem trabalhou. Ademais, entendo que o simples fato de necessitar avisar o supervisor, através de registro no sistema ou de forma oral, que irá ao banheiro não é motivo de constrangimento para a trabalhadora, tratando-se de medida necessária para que a empregadora possa efetuar o controle do número de funcionários ativos e em pausa e, assim, permitir a continuidade normal dos atendimentos dos clientes. [...] Por fim, os fatos alegados não têm o condão de acarretar qualquer presunção de dor moral, a meu ver, vislumbro no caso, mero aborrecimento, ou até mesmo mágoa, ante a suposta atitude da ré, sem, no entanto, configurar violação a direito suscetível de autorizar a procedência de pedido indenizatório por danos morais (JUSBRASIL, 2021).

Considerando o contexto apresentado, nota-se que a reclamante pleiteou valor indenizatório ante a prática de assédio moral, mormente pelo fato de existir restrição por parte da reclamada para que aquela utilizasse o banheiro, o que lhe ocasionava constrangimentos. Todavia, o entendimento da magistrada foi de que esta conduta não passa de mero aborrecimento e, logo, foi indeferida a súplica em discussão (JUSBRASIL, 2021).

Em outra ocasião, pode-se colacionar o entendimento aposto no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1001683-39.2016.5.02.0705, atuando como relatora a ministra Dora Maria da Costa, do Tribunal Superior do Trabalho, da Oitava Turma, com julgamento ocorrido em 18 de novembro de 2020 e publicação efetivada em 20 de novembro de 2020 (JUSBRASIL, 2020):

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. DANO MORAL. COBRANÇA DE METAS. No caso vertente, não há elementos que demonstrem perseguição ou tratamento diferenciado em relação ao reclamante, de modo a caracterizar o suposto dano moral. Sabidamente, a cobrança de metas pelo empregador, por si só,



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19 MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

não é capaz de gerar um desconforto tamanho ao homem médio de modo a fazer presumir a ocorrência de lesão à sua honra e de se reputar caracterizado o assédio moral. Nessas circunstâncias, ausentes os pressupostos caracterizadores da responsabilidade civil do empregador, não há como lhe imputar a indenização perseguida. Agravo de instrumento conhecido e não provido (JUSBRASIL, 2020).

Nesse sentido, no caso em discussão novamente foi alavancada a ausência dos elementos caracterizadores do assédio moral, que, mais especificamente em relação ao caso alavancado, consiste na inexistência de perseguição, bem como de tratamento diferenciado. Portanto, em que pese o esforço do reclamante em ter reconhecido o assédio moral em razão da cobrança de metas por parte do superior hierárquico, este pedido não foi acatado (JUSBRASIL, 2020). A cobrança de metas não é circunstância capaz de ensejar, por si só, um desconforto na figura do obreiro, especialmente quando se leva em consideração a concepção de um homem médio da sociedade, razão pela qual não há o que se falar em qualquer lesão à sua honra (JUSBRASIL, 2020).

Além disso, não se pode deixar de trazer à tona a decisão que consiste no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 20284-76.2013.5.04.0021, em que atuou como relator o ministro Vieira de Melo Filho, com julgamento ocorrido em 06 de junho de 2022:

AGRAVO - RECURSO EXTRAORDINÁRIO – PRESSUPOSTO DE ADMISSIBILIDADE DE RECURSO DE COMPETÊNCIA DO TST – TEMA 181 - VIOLAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA - TEMA 660 - APELO MANIFESTAMENTE INADMISSÍVEL – MULTA POR PROTELAÇÃO. 1. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o RE 598.365/MG, concluiu que o exame de questão alusiva ao cabimento de recurso de competência de outro Tribunal se restringe ao âmbito infraconstitucional, inexistindo questão constitucional com repercussão geral (Tema 181). 2. O STF tem entendimento pacífico no sentido de que não cabe recurso extraordinário por afronta ao art. 5º, LIV e LV, da Constituição Federal, visto que é imprescindível o exame das normas infraconstitucionais. Não há repercussão geral em relação ao Tema 660. 3. Em virtude do manifesto intuito protelatório do agravante, que apresenta recurso desprovido de razoabilidade e viabilidade, impõe-se a aplicação da multa específica prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015. Agravo desprovido, com aplicação de multa (TST - Ag. RR nº20284-76.2013.5.04.0021 Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho)

Dentro deste enfoque, pode-se averiguar que a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho procedeu para o fim de rejeitar o agravo que foi objeto de



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19
MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

interposição por parte do HSBC Bank Brasil S.A., mais especificamente em decorrência da condenação ao pagamento de indenização proveniente da prática de assédio moral organizacional, já que os empregados eram submetidos ao preenchimento de formulários a respeito das questões atinentes às principais demandas judiciais aforadas em face do banco, concluindo-se, pois, pela configuração do abuso do poder diretivo (2022).

Ainda, cabe colacionar o entendimento apostado no Recurso de Revista 10062-58.2019.5.03.0153, em que figurou como relatora a ministra Delaíde Miranda Arantes, com julgamento ocorrido em 26 de agosto de 2020:

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA. RITO SUMARÍSSIMO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL COMPROVADO. QUANTUM INDENIZATÓRIO. MAJORAÇÃO. Na hipótese, o Tribunal Regional consignou que “o assédio comprovado foi de natureza grave”, mantendo a sentença que condenou a reclamada por danos morais, diante do assédio moral praticado pelo gerente da ré, que adotava conduta totalmente inapropriada e inconveniente no ambiente de trabalho. Em relação ao quantum indenizatório a título de danos morais, a jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas instâncias ordinárias apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos. In casu, depreende-se dos parâmetros nos quais se baseou o acórdão do Tribunal Regional, bem como das circunstâncias do caso, que o valor da indenização (R\$ 2.000,00) mostra-se desproporcional à extensão do dano suportado pela reclamante. Com efeito, em casos envolvendo assédio moral, em que houve conduta inadequada praticada pelo superior hierárquico do trabalhador, esta Corte Superior arbitrou o quantum indenizatório em valores consideravelmente superiores, o que demonstra a modicidade do valor da condenação dos autos. Na hipótese vertente, considerando os parâmetros do art. 223-G, caput, da CLT (introduzido pela Lei 13.467/2017 e aplicável ao caso), especialmente a gravidade dos fatos, a natureza do ilícito e a intensidade do sofrimento da autora, os reflexos pessoais da conduta patronal (que teria levado ao pedido de demissão da reclamante), o grau de dolo por parte do gerente da reclamada e o elevado porte econômico da ré (capital social no importe de R\$ 376.751.741,00), considero que a ofensa praticada pela reclamada possui natureza gravíssima, nos termos do art. 223-G, § 1.º, IV, da CLT, devendo ser majorado o valor da indenização por danos morais para R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). Recurso de revista conhecido e provido (TST - Ag. RR nº20284-76.2013.5.04.0021 Relator: Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho)

Desta feita, observa-se que a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve a condenação de uma loja da Arcos Dourados Comércio de Alimentos Ltda. para o fim de que a empresa efetue o pagamento a título indenizatório



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19 MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

na monta de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), tendo em vista o fato de que uma ex-funcionária foi vítima de assédio moral perpetrado pelo gerente

O recurso foi interposto pela reclamante, requerendo o aumento do valor indenizatório, fixado anteriormente em R\$ 2.000,00 (dois mil reais). O colegiado, de forma unânime, entendeu que o assédio moral comporta natureza gravíssima, já que a obreira era xingada pelo gerente na frente dos demais funcionários, que comumente utilizava a palavra “inferno” e a expressão “bando de porcos que não sabem trabalhar”. Igualmente foi comprovado que o gerente se dirigia a trabalhadora com comentários maliciosos, além de investir em contatos físicos (2020).

2.7 ASSÉDIO MORAL NO DIREITO PORTUGUÊS

Após essa análise a respeito de como o assédio moral é observado sob a perspectiva do Direito Brasileiro, é necessário, aqui, fazer a abordagem a respeito dos seus contornos no âmbito do Direito Português. O primeiro aspecto a ser analisado é que o assédio moral encontra previsão no artigo 29, do Código de Trabalho, assim como na Lei 73, de 2017, que, além de trazer a competente punição pela prática, considera uma contraordenação eivada de gravidade. O artigo 29, do Código do Trabalho Português, dispõe da seguinte forma:

1 - É proibida a prática de assédio. 2 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. 3 - Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior. 4 - A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior. 5 - A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei. 6 - O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório (2009).



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19 MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

No contido no item 1, averigua-se a competente vedação quanto à prática do assédio moral. Já o item 2 compreende o que pode ser considerado como assédio, consubstanciando-se, em um comportamento indesejado, visando a discriminação, cujo ato pode se desencadear no momento em que há o acesso ao emprego ou no próprio local de trabalho, tendo por escopo perturbar ou constranger a vítima (2009).

O item 3 define o que é assédio sexual. Já o item 4 contempla o direito à indenização à vítima que sofreu com o assédio. É considerado, ainda, nos termos do item 5, uma contraordenação eivada de gravidade, passível de ser aplicada a penalidade constante na legislação. Por fim, o item 6 prevê de modo nítido que tanto os denunciantes, quanto as testemunhas indicadas, ficam a salvo de qualquer tipo de sanção disciplinar, exceto nos casos em que se verificar a presença de dolo em sua conduta, conferindo-se o direito ao exercício do contraditório (2009).

Por sua vez, a Lei 73, de 2017, foi promulgada com o escopo de reforçar o Código do Trabalho para fins de prevenção da prática de assédio, sendo, na realidade, a sua décima segunda alteração. Além de incluir os itens 1, 4, 5 e 6, no artigo 29, igualmente promoveu a alteração de outros dispositivos. Como exemplo, pode ser citado o artigo 127, que incluiu a alínea I, delimitando a necessidade de ser procedida com a instauração de procedimento disciplinar nos casos em que tiver conhecimento a respeito da prática assediadora no ambiente de trabalho (2009).

Além disso, pode-se compreender a inserção do item 8, no artigo 283, delimitando que a responsabilidade que alude a reparação dos danos que decorram de doenças profissionais que estejam atreladas a prática de assédio moral resta atribuída ao empregador. Ainda, no item 9, do mesmo dispositivo, delimita-se a responsabilidade quanto ao pagamento dos danos emergentes provenientes de doença profissional, que, basicamente, atribui-se à segurança social, sub-rogando-se nos direitos do trabalhador conforme os pagamentos sejam efetuados (2009).

2.8 PANDEMIA DA COVID-19 E O ASSÉDIO MORAL

Levando-se em consideração o que foi exposto até o presente momento, pode-se averiguar que o assédio moral reside em uma prática constante no âmbito do trabalho, sendo passível de ser mencionado, neste particular, o seu aumento dentro



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19
MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

do período da pandemia, ainda que as relações de trabalho tenham sido executadas à distância. E isso se dá, nos termos de Silva, Salles e Duarte (2020, p. 790), em virtude das pessoas estarem mais fragilizadas sob o aspecto moral, acometidas de maior vulnerabilidade. Desta feita, o cenário pandêmico não proporcionou modificações apenas na questão da economia, mas também nas relações empregatícias, já que a nova modalidade de trabalho – *home office* e/ou teletrabalho – aliado a maneira como foram instituídos tanto os espaços, quanto o funcionamento das atividades, não podendo cair em esquecimento a maneira que o poder de um incide sobre o outro, conforme Machado e Porto (2021, p.1-32, p.16) .

O que se evidencia, basicamente, é a expansão do ambiente de trabalho, enfatizando Pamplona Filho e Sabino que “Houve a generalização do modelo de trabalho remoto forçado em *home office*, sem prévia adequação contratual ou preparação dos locais de trabalho, exigências previstas no art. 75-C e seguintes, da CLT” (Pamplona Filho e Sabino, 2021, p.7). Portanto, o cenário pandêmico que se alastrou fez com que diversas medidas fossem tomadas com celeridade, como ocorre com o *home office*, sem se atentar para as exigências constantes na legislação, contribuindo significativamente para a violação dos direitos dos trabalhadores.

Percebe-se que a expansão do trabalho à distância vem alavancando o surgimento de novos arranjos quando o assunto é o ambiente organizacional, o que reflete significativamente nas condições da força de trabalho, não mais existindo a limitação relativa ao tempo e ao local em que as atividades laborais estão sendo desenvolvidas, de maneira que a vida profissional acaba ficando acima da vida pessoal dos trabalhadores, conforme Machado e Porto (2021, p.16). A partir do momento em que foi instaurado o trabalho à distância, as cobranças passaram a ser efetivadas de forma mais exacerbada, sendo os trabalhadores submetidos a uma carga grandiosa de trabalho, atribuindo-se serviços e responsabilidades mais complexas. Indiscutivelmente, isso ocasiona grande impacto na saúde psíquica do trabalhador.

São diversos pontos em que pode ser visualizada a ocorrência do assédio moral, como, por exemplo, nos casos em que à rotina de trabalho é conferido um controle mais exorbitante no quadro de horários. Segundo bem sinalizam Machado e Porto (2021), isso pode ocorrer de diversas formas, principalmente quando a



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19
MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

produtividade e a jornada de trabalho do empregado são registradas em *softwares*. Esse tipo de comportamento atentatório e abusivo fere consubstancialmente a dignidade do obreiro, podendo ensejar até mesmo a robotização do sujeito.

Diante do exposto, é necessário aqui expor o entendimento proveniente do Tribunal Regional do Trabalho da 13.^a Região (2021, p.9) que explicita de forma claro que o assédio moral virtual compromete mais a saúde do trabalhador do que o assédio moral praticado no âmbito da empresa, de forma tradicional, já que vai muito além do ambiente físico, podendo, pois, ocorrer a qualquer momento. O estresse mental proporcionado é maior, já que o empregador pode efetuar contato com o trabalhador em qualquer dia e horário, incluindo seus períodos de descanso, acompanhando via aplicativos a rotina de trabalho do sujeito, ficando registrada à hora de entrada e saída, bem como as pausas que foram feitas durante a jornada de trabalho.

Silva, Salles e Duarte (2020, p.790), explanam que quando o sujeito desenvolve suas atividades nas dependências do empregador, a partir do momento em que o seu expediente é encerrado, retorna para a sua casa, findando, por ora, a prática abusiva. Todavia, isso não ocorre quando se está diante do assédio moral virtual, eis que este pode ocorrer em qualquer momento, já que não se atrela apenas ao local físico em que as atividades laborais são desencadeadas.

Em relação ao assédio moral no teletrabalho, Silva, Salles e Duarte enfatizam que “[...] as agressões morais podem se propagar de diversas formas e através de variados instrumentos, tais como redes sociais, e-mails coletivos, dispositivos grupais de mensagens instantâneas” (Silva, Salles e Duarte, 2020). Nota-se uma série de condutas provenientes do empregador que se amoldam no assédio moral, como: exigir que o obreiro produza mais, além de propor o cumprimento de metas eivadas de maior complexidade. Isso se dá ao entendimento equivocado que nutre os empregadores, supondo que como os empregados estão trabalhando em casa, há condições de cumprirem demandas mais exaustivas, gerando verdadeira sobrecarga de trabalho.

Nesse enfoque, Silva, Salles e Duarte (2020) contemplam uma série de queixas que foram relatadas pelos trabalhadores que vivenciaram algum tipo de assédio moral mesmo executando suas tarefas remotamente, como ocorre com a instalação de controle de jornada considerado abusivo, a exigência do envio de fotos



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19 MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

dos funcionários no posto de trabalho, além da instalação de aplicativos de rastreamento. Mas, veja-se que não são apenas esses fatores, eis que diversos outros podem configurar a prática do assédio moral de modo virtual, como nos casos em que há o isolamento do trabalhador em grupos ou aplicativos, invadir os dados do obreiro, além de excluí-lo de reuniões e videoconferências.

E isso pode ocasionar uma série de consequências para o trabalhador, tais como o desencadeamento do sofrimento psíquico, o adoecimento mental, a perda da produtividade, a depressão, a Síndrome de Burnout e, ainda, o transtorno de ansiedade, de acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 13.^a Região (2021, p.10).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Consoante restou abordado no decorrer desta pesquisa científica, o assédio moral consiste, basicamente, em uma forma de colocar a vítima em situações constrangedoras, normalmente se efetivando no decorrer da jornada de trabalho, com o fito de humilhar aquele que se encontra exercendo as suas atividades.

Esta conduta normalmente diz respeito ao superior hierárquico proceder de maneira a fazer com que o obreiro seja exposto a situações consideradas como humilhantes, consubstanciando-se no fato de assediador efetuar manifesto terrorismo psicológico em face da vítima, que poderá se efetivar mediante gestos, palavras e até mesmo escritos. Trata-se, assim, de verdadeiro terror psicológico, que pode ocorrer de diversas formas, como, por exemplo, por intermédio de gestos, bem como de palavras e escritos, que reflete não apenas na seara trabalhista, mas também na vida pessoal do assediado. Estas situações humilhantes que se prolongam no ambiente de trabalho, normalmente instituída ante a relação hierárquica estabelecida entre as partes, enseja grande desestabilização da vítima no ambiente de trabalho.

O assédio moral permaneceu mesmo no período em que se estabeleceu o regime de *home office* e/ou teletrabalho, manifestando-se de maneira ainda mais gravosa do que comparado ao regime presencial, uma vez que os atos praticados não ficam adstritos apenas ao ambiente de trabalho, refletindo sobre o ambiente familiar



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19
MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

da vítima, uma vez que o seu desencadeamento ocorre de forma virtual, mediante a propagação de uma série de atos, como ocorre, por exemplo, com a exclusão do trabalhador das reuniões por videoconferência.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Assédio Moral Organizacional**. Disponível em: http://facefaculdade.com.br/antigo/arquivos/revistas/Assdio_moral_organizacional.pdf. Acesso em: 11 dez. 2022.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

BARRETO, Margarida. **Assédio moral**: violência psicológica que põe em risco sua vida. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêutica, Plásticas e Similares de São Paulo e Região. São Paulo: 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 dez. 2022.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio moral na relação de trabalho**. São Paulo: Rideel, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Método, 2018.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista**. Salvador: JusPODIVM, 2018.

COZERO, Paula Talita. **A astúcia empresarial e a falácia da neutralidade**: construções ideológicas da gestão de empresas sobre o direito do trabalho. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIÁRIO DA REPÚBLICA ELETRÔNICO. **Código do Trabalho (CT)**. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-108008978>. Acesso em: 14 dez. 2022.



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19
MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

DIÁRIO DA REPÚBLICA ELETRÔNICO Lei n.º 73/2017. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2017/08/15700/0471504717.pdf>. Acesso em: 14 dez. 2022.

INÁCIO, Aparecido. **Assédio moral no mundo do trabalho**. São Paulo: Ideias & Letras, 2012.

JUSBRASIL. **Ação Trabalhista 0000201-72.2020.5.09.0015**. Disponível em: <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1255224902/atsum-2017220205090015-trt09/inteiro-teor-1255224903> . Acesso em: 11 dez. 2022.

LOUREIRO, Marcio Afonso. **Assédio moral**: características, causas e consequências. São João Del-Rei: Universidade Federal de São João Del-Rei, 2018.

MACHADO, Laura Araújo; PORTO, Noemia Aparecida Garcia. O assédio moral organizacional virtual e os instrumentos de poder, disciplina e controle: (re)modulação, efeitos e proteção jurídica. **Revista Caderno Virtual**, 2021, p. 1-32.

MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 6. ed. São Paulo: Método, 2016.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SABINO, Clarissa Nilo de Magaldi. Assédio moral em tempos de pandemia. **Revistas UNIFACS**, Bahia, 2021.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Natalia Melo da; SALLES, Andréa Leal Barros de Melo; DUARTE, Francisco Ricardo. Assédio moral no trabalho remoto em tempos de COVID-19: a percepção de servidores de uma Universidade Federal. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 14, n. 52, p. 785-798, outubro/2020.

SOARES, Leandro Queiroz. **Interações socioprofissionais e assédio moral no trabalho**. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13.^a REGIÃO. **Assédio moral organizacional no ambiente de trabalho**, 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 20284-76.2013.5.04.0021**. Disponível em: http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&n_umeroTst=20284&digitoTst=76&anoTst=2013&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0021&consulta=Consultar . Acesso em: 21 dez. 2022



O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM ÉPOCA DE COVID-19
MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE TIME OF COVID-19

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** **1001683-39.2016.5.02.0705**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#82e852afc6967af78260921a9529150b> . Acesso em: 11 dez. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO **Recurso de Revista** **10062-58.2019.5.03.0153**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10062&digitoTst=58&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0153&submit=Consultar> . Acesso em: 21 dez. 2022.

VIEIRA, Simone Pereira. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Universidade Candido Mendes, 2011.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. E-book, 2008.

