

ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS DE PANDEMIA

Rodolfo Pamplona Filho¹
Clarissa Nilo de Magaldi Sabino²

1 INTRODUÇÃO

Vivemos momentos de perplexidade, numa sociedade ainda extremamente desigual, em que, apesar dos inegáveis avanços sociais e econômicos dos últimos 30 anos, a opulência de poucos convive com a extrema pobreza de muitos. Mesclada nesses dois segmentos, gravita uma população economicamente ativa e predominantemente jovem, que vem encontrando especial dificuldade para ingressar e se manter no mercado de trabalho, relegada à marginalidade do trabalho informal com os avanços das políticas públicas de caráter liberal e redução da regulação estatal nas relações de emprego, refletidas na Reforma Trabalhista implementada pela Lei n. 13.467/2017.

Em meio a esse quadro de ampliação do descompasso entre a economia e o social, sucedeu ao país, desguarnecido para tempos de vacas magras, ter que enfrentar a pandemia do novo coronavírus, causador da Covid-19. As relações laborais foram as primeiras a experimentar os efeitos da crise econômica, como se identifica da larga produção legislativa de emergência entre os meses de março e julho de 2020, voltada a promover adequações e alterações no âmbito juslaboral³.

¹Juiz titular da 32ª Vara do Trabalho de Salvador/BA; professor titular de Direito Civil e Direito Processual do Trabalho da Universidade Salvador – UNIFACS; professor adjunto da graduação e pós-graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia; coordenador do Curso de Especialização Lato Sensu em Direito e Processo do Trabalho do Curso JusPodivm; membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (atualmente Presidente honorário), da Academia de Letras Jurídicas da Bahia, da Academia Brasileira de Direito Civil (ABDC), do Instituto Brasileiro de Direito Civil (IBDCivil) e do Instituto Brasileiro de Direito de Família (IBDFam); mestre e doutor em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; especialista em Direito Civil pela Fundação Faculdade de Direito da Bahia; apresentador do Talk-Show “Papeando com Pamplona”, produzido pelo CERSTV.

²Juíza do Trabalho do TRT da 5ª Região; Mestranda em Direitos Fundamentais e Justiça, no Programa de Pós-Graduação da UFBA; Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho e em Direito do Estado; Graduada em Direito pela UFBA.

³MEIRELES, Edilton. Direitos Fundamentais Trabalhistas na pandemia e o não retrocesso social. In: BAHIA, Saulo José Casali. MARTINS, Carlos Eduardo Behrmann Rátis. (Coord.) Direitos e deveres fundamentais em tempos de coronavírus: segundo volume. São Paulo: Iasp, 2020. Volume 2. p. 200.

A pesquisa produzida pelo IBGE, a PNAD Contínua, que acompanha as flutuações trimestrais e a evolução, no curto, médio e longo prazos, da força de trabalho no país, informa o declínio vertiginoso do percentual da população com idade para trabalhar efetivamente ocupada, que alcançou o piso de 49,5% da população, no trimestre encerrado em maio de 2020⁴. É o nível mais baixo aferido desde o início da pesquisa, em 2012. A pesquisa revela, a respeito do trimestre encerrado em maio de 2020, em contraposição ao período anterior, que o comércio perdeu 11,1% das vagas de empregos formais; a indústria 10,1%; e a construção 16,4%. Ainda, o número de trabalhadores domésticos sofreu uma queda de 18,9%, o que significa 1,2 milhão de desempregados⁵. Esses dados estatísticos, nada alvissareiros, se referem apenas ao primeiro trimestre de enfrentamento da pandemia, antes mesmo do “pico de contágio” da doença, e anunciam grandes transformações pelas quais passarão as relações laborais e sociais.

A crise da saúde pública promoveu rápidas ingerências sobre os hábitos e estilos de vida, com o achatamento do setor produtivo e dos serviços de economia, a precarização das relações de trabalho e aumento do desemprego. No ambiente de calamidade pública, as desigualdades sociais se aprofundam e, com isso, os conflitos nas relações de trabalho e o espaço para a perpetração de assédio moral.

O presente trabalho se debruça sobre a análise do assédio moral praticado nas relações de trabalho durante o período de pandemia, para auxiliar em sua adequada identificação, e apresenta um panorama geral da tutela jurídica disponível para seu enfrentamento.

2 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Assédio moral designa a violência sistemática e reiteradamente praticada contra pessoa em situação de vulnerabilidade. Conceitua-se o assédio moral laboral como “a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador,

⁴IBGE. Pesquisa PNAD Contínua. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em: 14 jul. 2020.

⁵Dados estatísticos extraídos de análise comparativa dos dados obtidos pela pesquisa PNAD Contínua divulgada em no site de economia da UOL. Disponível em: < <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2020/06/30/desemprego-pnad-ibge.htm>>. Acesso em: 14 jul. 2020.

comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar”⁶.

O conceito apresentado se alinha ao de violência e assédio apresentado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em sua Convenção de n. 190, aprovada em 2019⁷, traduzido livremente como “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, seja quando eles se manifestam uma única vez ou de maneira repetida, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico”⁸.

Acresça-se, para integral compreensão do objeto estudado, o Ato Normativo Conjunto do TST/CSJT n. 8, de 21 de março de 2019, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no âmbito do TST e considera assédio moral “condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis”⁹.

Conforme análise de Peter Mead, o assédio moral “não é uma afronta apenas à dignidade da pessoa, mas é também corrosivo à cultura e à produtividade em qualquer empresa onde isso

⁶PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Os contornos conceituais do assédio moral organizacional. Disponível em: <<http://www.andt.org.br/f/Os%20contornos%20conceituais%20do%20ass%C3%A9dio%20moral%20organizacional.24.02.2018.pdf>>. Acesso em: 14 jul. 2020.

⁷ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo. Convenio 190: sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf>. Acesso em: 15. Jul. 2020. Transcreve-se: “*la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género*”.

⁸PAMPLONA FILHO, Rodolfo. SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho. Disponível em: <<http://www.andt.org.br/f/Conven%C3%A7%C3%A3o%20190%20da%20OIT.04.09.2019%20-%20Rodolfo.pdf>>, Acesso em: 14. jul. 2020. p. 4.

⁹BRASIL, Ato Conjunto TST.CSJT.GP n. 8, de 21 de março de 2019, que institui a Política de Prevenção e Combate de Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152330/2019_atc0008_tst_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Acesso em: 17 jul. 2020.

aconteça”¹⁰. O assédio é praticado no âmbito de relações laborais entre chefes e funcionários, e entre os próprios funcionários, prejudicando qualitativa e quantitativamente o trabalho tanto das vítimas, como dos demais funcionários que convivem com a situação.

O assédio moral no trabalho não se qualifica pelo local em que é praticado, mas pela motivação das agressões. Poderá ser praticado tanto no estabelecimento físico empresarial, como em outros locais em que o trabalhador se efetive, inclusive no deslocamento entre sua residência e o trabalho e, no caso de teletrabalho, em sua própria residência, conforme está previsto no artigo 3º da Convenção Internacional n. 190 da OIT¹¹.

Trata-se de fenômeno corriqueiro nas relações laborais e que envolve não apenas os agressores e suas vítimas, também repercutindo negativamente sobre terceiros espectadores (*bystanders*), a própria empresa e, em *ultima ratio*, a sociedade, por lesionar os valores fundamentais e os direitos humanos. A par de causar repulsa e vergonha coletiva, o assédio moral dilui o sentimento coletivo de humanidade, conduzindo à decadência das relações laborais e da própria sociedade, razão por que merece especial atenção dos órgãos estatais durante o período de aprofundamento da crise econômica.

Será apresentado, inicialmente, um levantamento exemplificativo das práticas mais comuns de assédio moral no ambiente laboral para, em seguida, aferir o seu recrudescimento no período de pandemia.

2.1 RETRATO DO ASSÉDIO MORAL LABORAL NO BRASIL

O assédio moral no ambiente de trabalho é praticado por meio de discriminações de toda ordem, agressões físicas e morais que impedem a livre expressão e autodeterminação do indivíduo e geram um ambiente de trabalho hostil e opressor¹². Ele é comumente subdividido em assédio *sexual*, quando atenta contra a dignidade sexual da vítima, e assédio *moral*, que agride

¹⁰ MEAD, Peter. The Andrea Adams Trust. apud PERREIRA, Ana. Assédio Moral – Um manual de sobrevivência. Campinas: Russel, 2007. p. 113.

¹¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo. Convenio 190, op. cit.

¹² HIRIGOYEN, Marie France. Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano. Trad.: Maria Helena Kühner. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65.

a dignidade psíquica da vítima de forma imediata, o que constitui objeto da presente análise¹³.

No que tange à posição hierárquica dos envolvidos, o assédio moral poderá ser praticado de forma *horizontal*, em relação de coordenação, entre empregados de mesmo patamar hierárquico; ou *vertical*, quando existe subordinação entre os envolvidos e, nesse caso, poderá ocorrer por via descendente, a mais comum¹⁴, ou ascendente, quando, embora a vítima esteja em posição superior a seus agressores, se submete a tratamento degradante por suas características pessoais (como insegurança, dificuldade de comunicação, etc.) ou necessidade do serviço (para cumprimento de metas, por impossibilidade de reposição imediata da vaga, em caso de pedido de demissão, etc.). Geralmente, os ataques são coletivos, como no caso dos funcionários que se voltam contra os seus chefes imediatos¹⁵.

Pode-se distingui-lo quanto à intencionalidade em *assédio perverso*, quando não há uma razão específica para sua prática, ou *assédio estratégico*, aquele que é intencional¹⁶. Quanto ao número de agressores envolvidos e extensão de seus efeitos nocivos, o assédio se distingue em *assédio individual*, dirigido a uma pessoa específica, ou *assédio coletivo*, que atinge um grupo individualizável, como trabalhadores que possuam certas características não desejáveis ao empregador (assédio individual homogêneo); que agride indistintamente todos os empregados (coletivos em sentido estrito); ou que lesiona o próprio meio ambiente de trabalho e atinge pessoas indeterminadas, como familiares dos trabalhadores (difuso)¹⁷. A par desses, há o *assédio moral organizacional*, realizado indistintamente sobre os funcionários como uma política gerencial estratégica da empresa, com objetivos alinhados ao incremento da atividade empresarial.

O assédio poderá ser praticado por meios *diretos*, com agressão anunciada e por todos

¹³Diferenciando os dois, José Affonso Dallegrave Neto descreve: “No assédio sexual o agente visa dominar a vítima pela chantagem, colimando satisfazer algum desejo pessoal de ordem sexual. No assédio moral o assediante visa discriminar ou mesmo excluir a vítima do ambiente de trabalho, utilizando-se para tanto da execrável prática do psicoterror.” (DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 211).

¹⁴PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O Assédio Sexual na Relação de Emprego. São Paulo: LTr, 2001. p. 47.

¹⁵PERREIRA, Ana. Assédio Moral – Um manual de sobrevivência. Campinas: Russel, 2007. p. 17.

¹⁶PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Os contornos conceituais do assédio moral organizacional. op. cit., p. 6.

¹⁷MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. Assédio moral coletivo nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2011. p. 191, apud PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Os contornos conceituais do assédio moral organizacional. op. cit.

presenciada, a exemplo da cobrança ostensiva de metas abusivas, da humilhação pública dos funcionários e da adoção de técnicas de aferição de jornada abusivas; ou por meios *indiretos*, em via transversa, por ações escamoteadas que desestabilizam a saúde mental da vítima, levando-a ao isolamento, à redução de sua capacidade produtiva e ao desligamento¹⁸, por disseminação de boatos cruéis, intrigas e fofocas, incitação de rivalidade e concorrência entre os funcionários e outras práticas de agressão. O assédio moral indireto pode ser praticado, ainda, pela alienação do trabalhador do ambiente produtivo, discriminando seus trabalhos e opiniões de modo a desqualificá-lo perante seus colegas e superiores.

O *cyberbullying*, o assédio praticado indiretamente por meios virtuais – com utilização de sites de relacionamento, grupos de mensagem, plataformas eletrônicas, Instagram, Whatsapp, Facebook, Twitter e até por videoconferência e sistemas operacionais internos da empregadora, é uma das mais nefastas formas de assédio por sua capacidade de multiplicar os agressores sob o véu da “normalidade e aceitabilidade social” e disseminar uma cultura de assédio e desprezo coletivo, a ponto de consumir a habilidade de autoproteção das vítimas, que passam a se considerar merecedoras do assédio¹⁹. Os praticantes de *cyberbullying* nem sempre agem dolosamente, em ataques cibernéticos estratégicos, com agenda própria, ancorados no anonimato ou na expectativa de impunidade.

No ambiente laboral é comum que o assédio digital ocorra inadvertidamente, sem intenção, em razão da informalidade própria das comunicações virtuais. Não raro, reuniões em videoconferência expõem funcionários a humilhação pública, perante demais colegas e até clientes. Do mesmo modo, a excessiva e reiterada troca de mensagens via Whatsapp e em horários fora do horário comercial pode configurar apropriação indevida da vida privada do funcionário pela empresa e violação do seu direito à desconexão, caracterizando o assédio virtual.

Há que pontuar, ainda, o *assédio por competência*, caracterizado “pela exigência de maior produtividade e/ou de atribuição de tarefas mais complexas aos trabalhadores mais competentes, habilidosos e inteligentes”, como um “falso reconhecimento” que resulta em injusta divisão de trabalho entre diversos funcionários, em detrimento daqueles que apresentam

¹⁸MAGALDI, Clarissa Nilo de. O bullying e a responsabilidade civil das escolas. Revista Unicorp. Disponível em: <<https://unicorp.tjba.jus.br/wp-content/uploads/2019/12/volume-1-artigo-08-O-BULLYING-E-A-RESPONSABILIDADE-CIVIL-DAS-ESCOLAS.pdf>>, Acesso em: 18 jul. 2020. p. 135-136.

¹⁹CHALITA, Gabriel. Pedagogia da Amizade – Bullying: o sofrimento das vítimas e agressores. São Paulo: Gente, 2008, p. 87.

melhores resultados²⁰. É comum que esse tipo de assédio seja coletivo, praticado conjuntamente pela chefia e colegas da vítima. O consenso serve aos agressores como combustível do abuso, pois fomenta a acomodação dos incompetentes e reveste o assédio com um aspecto de normalidade que justifica suas ações. Já para as vítimas, o ataque comunitário dificulta sua defesa e acentua os gravames morais decorrentes da vitimização, em especial, pelo aumento do estresse causado pela demanda de serviço, exaustão mensal, esgotamento físico e sentimento de injustiça, quadro propício para a instalação de distúrbios psíquicos como o *Burnout*, síndrome do pânico e outros problemas de saúde relacionados ao trabalho.

2.2 ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS DE PANDEMIA

As ações voltadas à contenção da disseminação do novo coronavírus por meio do distanciamento ou isolamento social implicaram grandes transformações nos setores produtivos e uma nova forma de trabalho, mais impessoal e tecnológica, com imersão nos meios telemáticos de comunicação e integração do trabalho com a vida privada e familiar do funcionário. 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 CLT²¹, expandindo o ambiente de trabalho para o seio familiar.

Já fragilizados emocionalmente por seus próprios temores pessoais e condições de vida – e, em certos casos, pela necessidade de se afastar de sua família imediata por receio de atuar como vetor de contaminação –, os trabalhadores que mantiveram seus vínculos são levados a reformular seus processos de trabalho, adaptar-se à crise econômica, criar e assimilar novas formas de produção e gestão, e rapidamente desenvolver novas habilidades e competências. Pessoas que trabalhavam apenas presencialmente viram-se obrigados a manejar ferramentas tecnológicas e até a adquirir maquinário próprio; outros assumiram tarefas e funções de colegas despedidos ou afastados por perigo de contágio. E, mesmo quando mantido o labor presencial em condições similares àquelas anteriores à pandemia, o temor de contágio, a necessidade de

²⁰DESTE, Janete Aparecida. PACHECO, Fábio Luiz. Assédio moral por competência e o teletrabalho na pandemia. Disponível em: < <https://simpe-rs.multiscreensite.com/assedio-moral-por-competencia-e-o-teletrabalho-na-pandemia>>, Acesso em 14. jul. 2020.

²¹BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, que estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15. jul. 2020.https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf

adaptação estrutural dos locais de prestação, a queda de produção e o receio do desemprego promoveram uma escalada na tensão entre empregadores e empregados, formais ou informais, parceiros, colaboradores, terceirizados ou de outras denominações.

Frise-se que a Convenção Internacional n. 190 da OIT²² sobre violência e assédio, seguindo a orientação da Reunião de seus Peritos ocorrida em 2016, estabelece que a caracterização do assédio moral é possível com uma única ocorrência, dispensando a reiteração do abuso: “o ponto chave para verificar se o ato será qualificado como violência ou assédio é a natureza e os efeitos da conduta, e não o número de ocorrências”²³. Desse modo, o assédio moral praticado no período da pandemia, pela gravidade de seus efeitos, poderá ser configurado mediante uma única conduta abusiva.

A vulnerabilidade do trabalhador no período da pandemia agrava sua sujeição a comportamentos abusivos e atentatórios à sua dignidade no ambiente de trabalho. Associado a isso, o empregador, premido pela necessidade de reduzir seu quadro funcional, reformular seus processos produtivos e mitigar os riscos do negócio, está mais suscetível a praticar assédio moral, intencional ou inadvertidamente, e a incorrer em irregularidades trabalhistas.

Apresentam-se algumas das principais manifestações de assédio moral no período da pandemia:

a) Assédio moral na reformulação dos processos produtivos por desorganização gerencial – a dificuldade de adaptação dos modelos gerenciais de controle de produtividade e jornada ao trabalho a domicílio, o trabalho em “home-office improvisado”, a subversão das medidas emergenciais de manutenção do emprego e renda e a inobservância das regras de higiene e segurança do ambiente de trabalho.

A desorganização gerencial ganha relevo como fator causador de assédio moral no contexto das rápidas transformações das relações laborais e processos produtivos. As condutas precipitadas que as empresas praticam no afã de manter sua atividade empresarial, e que importam rigor excessivo, geram um ambiente de trabalho opressor e degradante, ainda não intencionalmente. Segundo dados da pesquisa promovida pela médica do trabalho Margarida

²²ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo. Convenio 190: sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019. Disponível em:<>. Acesso em: 15. Jul. 2020.

²³PAMPLONA FILHO, Rodolfo. SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. op. cit., p. 14.

Barreto, vinculada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC), as atitudes mais comuns de expressão do assédio moral são “dar instruções confusas, sobrecarregar o trabalhador de tarefas, exigir trabalhos urgentes sem necessidade, ignorar o funcionário na frente de outras pessoas, fazer brincadeiras de mau gosto na frente dos outros”²⁴. Mesmo a exigência do desempenho acima da capacidade do empregado pode configurar abuso patronal.

A adaptação açodada dos processos produtivos e meios de controle de produtividade e jornada por meios telemáticos, sem prévio diálogo com os trabalhadores ou entidades sindicais e de representação, e sem a formalização necessária à segurança do trabalhador e esclarecimento das alterações contratuais e obrigações por ambas as partes perverte o ambiente laboral e o torna hostil.

No trabalho em “*home office improvisado*” – o executado sem prévio treinamento do gestor e de sua equipe, ou sequer definição de expectativas, obrigações e horários – é comum eclodir o assédio moral organizacional cibernético pela subversão do direito à desconexão, que se manifesta na delimitação do tempo que o trabalhador permanece à disposição do empregador, para efetivo restabelecimento de suas forças mentais e físicas nos períodos de descanso. Além disso, o gestor despreparado para gerir uma equipe em teletrabalho, quando instado a planejar o serviço, estabelecer as metas do teletrabalho, controlar a produtividade e assiduidade dos funcionários sem haver sido previamente capacitado para esse tipo de gestão, estará suscetível a praticar assédio moral, dando respostas inadequadas à sua equipe, assediando-a, em razão de sua própria insegurança. A falta de diretrizes sobre como deverá ocorrer o teletrabalho deixará ambas as partes inseguras, abrindo espaço para o temor e comportamentos assediadores.

De igual modo, o receio da improdutividade incentiva a adoção de meios abusivos de controle de produtividade e jornada, sendo os funcionários constantemente instados a acionar dispositivos telemáticos ou enviar fotografia de sua estação de trabalho, ou até por meio de aplicativos de rastreamento de localização de celular²⁵, como uma releitura moderna do “sistema de segurança homem-morto”, utilizado para assegurar que o maquinista está ativo na condução do trem, mediante acionamento do botão a cada 45 segundos. Não se olvida a

²⁴ APCEF/SP, Associação de pessoal da Caixa Econômica Federal. Trabalhar para o inimigo. Disponível em: <<http://www.apcefsp.org.br/portal/data/pages/3DFEE68220EF5567012107B6AFB31500.htm>>, acessado em 28 de outubro de 2009.

²⁵ SIMÕES, Lidiane Sant’Ana. Os perigos do assédio moral em tempos de pandemia. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/329199/os-perigos-do-assedio-moral-em-tempos-de-pandemia>>. Acesso em: 18 jul. 2020.

necessidade do empregador de manter a fiscalização dos equipamentos e infraestrutura do ambiente de trabalho domiciliar e do cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho²⁶. No entanto, o poder-dever patronal de controlar o ambiente de trabalho e o serviço em si não autoriza a violação do direito fundamental de intimidade e vida privada do trabalho e, portanto, deverá ser exercido sob essas balizas.

Acresça-se a isso que em caso de adoção pela empresa de medidas de suspensão temporária do contrato de trabalho de seus colaboradores, com esteio na Medida Provisória n. 936, de 1º de abril de 2020, convertida na Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020²⁷, a convocação do trabalhador para o serviço, para além de desvirtuar a proposição da lei, implica em assédio moral ao trabalhador, por exigir-lhe compactuar com a fraude legislativa por receio do desemprego. O mesmo se diga quanto à conduta do empregador que, adotando a redução proporcional de jornada e remuneração do trabalhador, habitualmente o submete a horas extras.

No que tange à adequação do ambiente de trabalho, a promoção de reformas estruturais e o fornecimento regular de equipamentos de proteção individual assumiu maior importância no período de pandemia, para evitar a exposição dos trabalhadores ao risco de contaminação, especialmente aqueles que trabalham nos serviços de saúde, em enfrentamento do coronavírus, em serviços essenciais presenciais ou em locais de grande circulação de pessoas, como os funcionários da Caixa Econômica Federal ou de agências lotéricas. No atual estágio de

²⁶Veja-se as ponderações de Rodolfo Pamplona e Leandro Fernandez a respeito da mitigação da inviolabilidade do domicílio no teletrabalho: “Vale recordar que o empregador possui o dever de fiscalizar e fazer cumprir as normas de segurança e saúde do trabalho, podendo, para dele desincumbir-se, visitar o local de trabalho, verificar a adequação de equipamentos e infraestruturas e acompanhar, durante tempo razoável, o modo de execução dos serviços, a fim de confirmar a efetiva observância das regras de ergonomia, por exemplo, inclusive em razão da possibilidade de sua responsabilização por agravos à saúde decorrentes das condições de prestação do labor. Ademais, o teletrabalhador está submetido à mesma subordinação jurídica que o trabalhador presencial (CLT, art. 6º), podendo o empregador, exemplificativamente, examinar eventual desvirtuamento em relação ao uso de equipamentos fornecidos. É interessante perceber, aqui, que estamos diante de uma mitigação da inviolabilidade de domicílio (CF, art. 5º, inciso XI), cuja extensão (dela, mitigação) é passível de questionamento sob a ótica constitucional”. (PAMPLONA FILHO, Rodolfo. FERNANDEZ, Leandro. A tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho na lei n. 13.467/17. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162272/2018_filho_rodolfo_tecnologia_informacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 jul. 2020.

²⁷A Medida Provisória n. 936/2020, de 1º de abril de 2020, foi convertida na Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020, para instituir o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda” com os objetivos de “preservar o emprego e a renda” e “garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais”, e de “reduzir o impacto social decorrente da calamidade pública e da emergência de saúde pública” (art. 2º), instituiu o “pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da renda”, custeado com recursos da União; a “redução proporcional de jornada de trabalho e salário” e; a “suspensão temporária do contrato de trabalho” (art. 3º, c/c art. 5º).

disseminação da Covid-19 e redução dos leitos disponíveis em hospitais, a observância das regras sanitárias de segurança e higiene do trabalho, especialmente aquelas editadas para contenção da pandemia, integra o núcleo básico do contrato de trabalho. O descumprimento de tais obrigações, antes consideradas acessórias, passa a configurar assédio moral por expor o trabalhador a grave perigo de contágio.

b) O assédio moral estratégico para redução de quadro de pessoal ou reestruturação dos processos de trabalho e os “excluídos digitais”.

O assédio organizacional se apresenta também em situações de discriminação, difamação, opressão e intimidação de funcionários pouco adaptados às ferramentas tecnológicas inseridas no cotidiano laboral ou de grupos de funcionários, cujas funções se tornaram obsoletas no período de enfrentamento da pandemia, com a intenção de incitá-los a pedir demissão.

Os “excluídos digitais” são os principais atingidos pelo assédio organizacional no cenário da reestruturação dos processos de trabalho que ampliou os espaços de trabalho a domicílio. O assédio praticado em face de quem possui dificuldade de comunicação digital por manejo das plataformas tecnológicas de *home office*, como aplicativos de videoconferência *Zoom*, *Googlemeet*, *TeamsView* e outros, ou sistemas operacionais de tratamento/processamento de arquivos e dados, é tão grave que encontra campo tanto na modalidade vertical descendente (praticado por superiores para promover a desmoralização e desligamento dos funcionários não adaptados à nova realidade) como na via ascendente. Nesse caso, o assédio é praticado para constrangimento e humilhação de chefes por seus subordinados, em regra, mais jovens, familiarizados com o mundo digital e não acondicionados aos processos tradicionais de trabalho.

c) Assédio moral difuso: a sombra do assédio laboral que encobre os familiares do trabalhador em home office.

O assédio moral é prejudicial à retomada do crescimento econômico por impactar negativamente na produção empresarial. Mas, para além da queda da produtividade dos funcionários e da expectativa de ganho do empregador, o assédio moral praticado no período da pandemia acarreta uma consequência não antevista: o desgaste das relações familiares.

As medidas de distanciamento e isolamento social reuniram em um único espaço as principais esferas de interação humana: a família, a igreja, a escola e o trabalho. É o ambiente de convívio que se transverte, simultaneamente, em escola e gabinete de trabalho; são pais que assumem a tarefa de educadores, além dos serviços domésticos; são filhos que compartilham mais que computadores com seus pais, vivenciando a experiência adulta do labor, suas responsabilidades, percalços, atribulações.

Nessa conjuntura de “confusão” dos papéis e espaços, o assédio moral laboral alcança sua máxima ofensividade por atingir diretamente a família da vítima, que se torna terceiro espectador, *bystander* do assédio e, junto com ela, sofre a desestabilização emocional e psíquica provocada pelas agressões. Caracteriza-se assédio moral difuso, que atinge pessoas indeterminadas, de difícil identificação e enfrentamento, e produz sequelas nos familiares do assediado, inclusive crianças, pessoas em desenvolvimento cognitivo, que não possuem mecanismos biopsíquicos para lidar com as pressões do mundo do trabalho, muito menos quando hostil e degenerado pelo assédio moral.

d) Assédio moral exercido sobre trabalhadores acometidos de comorbidades pré-existent

A considerar que o assédio moral se alimenta da vulnerabilidade da vítima, os trabalhadores acometidos de comorbidades pré-existent, que possam agravar os efeitos da Covid-19, estão em posição ainda mais debilitada e, portanto, são mais suscetíveis de sofrer assédio moral. A tanto equivale dizer que sua capacidade de serem exigidos no trabalho é reduzida em relação aos demais funcionários e sua condição especial deverá ser considerada pela empresa para tratamento diferenciado, se possível e necessário. É o caso dos empregados idosos, gestantes, lactantes, obesos, pessoas com histórico de doenças pulmonares ou imunodepressivas, em tratamento ou pós-tratamento de câncer. E o mesmo se diga em relação aos familiares de pessoas com tais comorbidades, que com elas convivem e, muitas vezes, que são seus únicos cuidadores.

Inexistirá assédio moral pela mera negativa patronal à permanência do trabalhador em isolamento social, em teletrabalho ou em condições especiais de trabalho, mas as circunstâncias pessoais de cada um deverão ser observadas e poderão servir a configurar o abuso patronal, se ignoradas. Nesse particular, há que lembrar o dever do empregador de prover acomodação

razoável²⁸ das necessidades e do local de trabalho desses profissionais, que não implique em custos excessivos, corolário da função social assumida pela empresa, especialmente diante da prevalência da vida humana e sua dignidade sobre os demais valores em ponderação. A entidade empregadora deverá, portanto, promover as adaptações necessárias e possíveis conforme as peculiaridades de condições de saúde e labor de seus funcionários e de seus locais de trabalho.

Relativamente a estes profissionais, há ponderar que o direcionamento das medidas de suspensão temporária de contrato de trabalho ou redução proporcional de jornada e salário – adotadas com base na Medida Provisória n. 936, de 1º de abril de 2020, convertida na Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020 – aos portadores de comorbidades não configura, de *per si*, tratamento discriminatório e assédio moral. A configuração do assédio depende de que a conduta discriminatória de afastamento/suspensão contratual/realocação do trabalhador seja injustificada; que não tenha amparo em circunstâncias fáticas válidas. Não haverá assédio moral, portanto, quando o tratamento diferenciado tenha por finalidade a proteção da saúde do próprio trabalhador, como no caso de profissionais da área de saúde com comorbidades que os tornem vulneráveis ao contágio do coronavírus.

e) Assédio moral praticado em face dos profissionais da área de saúde

Os profissionais da área de saúde têm sofrido especial pressão no período de pandemia. São diuturnamente noticiadas suas condições precárias de trabalho, as jornadas excessivas, a irregularidade no fornecimento de equipamentos de proteção individual necessários à redução do risco de contaminação e neutralização do coronavírus, além da sua dificuldade em obter realocação de unidade de serviço ou afastamento do trabalho presencial, ainda quando o profissional seja portador de comorbidades que o tornem vulnerável ao contágio²⁹. Ignora-se

²⁸Conforme lecionam Aloisio Cristovam e Luciano Martinez, sua posituação remota às diretrizes de 1964 editadas pela Comissão para Igualdade de Oportunidades de Emprego (“United States Equal Employment Opportunity Commision”, criada pelo famoso “Civil Rights Act”), que determinaram “*que os empregadores acomodassem razoavelmente as necessidades religiosas de seus empregados, desde que isso pudesse ser feito sem grave inconveniente (“serious inconvenience”) para a condução de seus negócios. Um ano depois, a Comissão reviu as suas diretrizes, substituindo a ideia de “serious inconvenience” pela de “undue hardship”, que (...) será traduzida aqui como “encargo excessivo”*” (MARTINEZ, Luciano. SANTOS JÚNIOR. Aloisio Cristovam dos. O dever de acomodação razoável em favor dos empregados imunodeficientes nos tempos de coronavírus. In: BAHIA, Saulo José Casali. MARTINS, Carlos Eduardo Behrmann Rátis. (Coord.) Direitos e deveres fundamentais em tempos de coronavírus: segundo volume. São Paulo: Iasp, 2020. Volume 2. p. 326).

²⁹ Notícias disponíveis em: <<https://sindsaudeba.org.br/portal/blog/ja-sao-5493-profissionais-infectedos-ainda-faltam-testes-rapido-para-todos-disse-ivanilda/>> e <<https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/2020/04/16/bahia-tem-cerca-de-100-profissionais-de-saude-contaminados-com-covid-19-sindicato-reclama-de-faltas-de-epis.ghtml>>.

que são heróis em combate, não soldados em guerra, de quem se espera o sacrifício da própria vida para a proteção de outros. A manutenção dessas condições abusivas e degradantes de trabalho por período prolongado configura assédio moral a requerer reparo.

Os riscos inerentes ao enfrentamento do coronavírus também tornaram aviltantes as relações informais de trabalho comumente estabelecidas entre os médicos e as redes hospitalares públicas e privadas, que mantêm os profissionais aliados da tutela trabalhista e previdenciária, deixando-os efetivamente desprotegidos em caso de adoecimento ou de dispensa arbitrária. Esse é o relato de médicos contratados por meio de pessoas jurídicas individuais (fenômeno da “pejotização”) perante as entidades sindicais da categoria, por estarem sofrendo desligamento discriminatório quando idosos ou portadores de comorbidades que os tornem inadequados para o trabalho na linha de frente do combate ao coronavírus³⁰.

Ainda de maior gravidade é a situação vivenciada pelos médicos residentes em hospitais de referência, por terem sido desviados de seus currículos de especialização médica, para atuar no atendimento em UTI's e na linha de frente da doença, sem recebimento de salários ou proteção trabalhista, mantendo vínculos precários de aprendizagem com as instituições a que estavam vinculados; são considerados “mão de obra barata”. Esses profissionais, médicos formados, aptos a serem contratados formalmente para desenvolver seu trabalho em hospitais, além de não estarem atendendo nas áreas de suas especializações médicas e receberem bolsa-auxílio em patamar muito inferior à remuneração paga aos demais profissionais de atendimento ao Covid-19, estão desguarnecidos em caso de adoecimento e entregues à própria sorte³¹. Trata-se de claro abuso praticado pelas unidades hospitalares de ensino, que se locupletam em sua atividade empresarial de prestação de serviços médicos às custas de seus residentes.

As entidades sindicais têm denunciado nas redes sociais, ainda, o assédio moral estratégico praticado em represália aos profissionais da área de saúde que denunciam a inadequação das condições de trabalho e exigem sua adequação dos gestores hospitalares e

Acesso em: 16.jul.2020. <<https://sindimed-ba.org.br/medicos-estao-perdendo-o-emprego-por-conta-da-pandemia-do-oronavirus>>, Acesso em: 16. jul. 2020.

³⁰ Notícias disponíveis em: <<https://sindimed-ba.org.br/medicos-estao-perdendo-o-emprego-por-conta-da-pandemia-do-coronavirus>>, Acesso em: 16. jul. 2020.

³¹ Notícias disponíveis em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2020/05/06/medicos-residentes-do-hc-sao-deslocados-para-atendimento-a-pacientes-com-coronavirus-e-pedem-protecao-trabalhista.ghtml>> e <<https://revistaforum.com.br/coronavirus/residentes-do-hospital-das-clinicas-pedem-reposicao-das-atividades-suspensas-pela-pandemia/>>, Acesso em: 18. jul. 2020;

entes públicos. Trata-se de assédio moral organizacional em face do *whistleblowing*³², dirigido a refrear a ação indesejada do funcionário “rebelde”, mediante sua despedida, rebaixamento ou constrangimento perante colegas. No caso específico dos profissionais de saúde, as denúncias afirmam que a retaliação ocorreu pela substituição de camas de descanso por “cadeiras incômodas” e pela demissão de profissionais com comorbidades, que não podem atuar na linha de frente do Covid-19, sem antes tentar realocá-los para unidades de risco de contaminação reduzido³³.

3 A TUTELA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA

A tutela jurídica do assédio moral no ambiente de trabalho abarca empregados formais e informais, colaboradores, estagiários, terceirizados, “pejotizados”, parceiros, diaristas, autônomos, voluntários, enfim, todos aqueles que prestam algum tipo de serviço, remunerado ou não, independentemente da denominação e forma jurídica assumida. Embora a proteção legislativa resguarde, em especial, o trabalhador subordinado, com normas acerca da responsabilidade civil do empregador, a proteção em face de toda espécie de violência e assédio repousa sobre normas de direitos humanos e fundamentais, que possuem aplicabilidade imediata e direta sobre todas as pessoas.

No mesmo sentido, a Convenção Internacional n. 190 da OIT, em seu artigo 2º, informa que seu âmbito de aplicação abrange “as pessoas que trabalham, qualquer que seja sua situação contratual, as pessoas em formação, inclusive estagiários e aprendizes, os trabalhadores despedidos, os voluntários, as pessoas que buscam emprego e os candidatos a um emprego e os indivíduos que exercem a autoridade, as funções ou as responsabilidades de um empregador”, e “todos os setores, público ou privado, e da economia formal ou informal, em zonas urbanas ou rurais”³⁴.

³² HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 81

³³ Notícia disponível em: <<https://sindimed-ba.org.br/medicos-estao-perdendo-o-emprego-por-conta-da-pandemia-do-coronavirus>>. Acesso em: 16. jul. 2020.

³⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferência Internacional del Trabajo. Convenio 190, op. cit. Transcreve-se: “Artículo 2. 1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas em el mundo del trabajo, com inclusión de los trabajadores asalariados según se definen em la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas em

Tramita perante o Senado Federal, já aprovado na Câmara dos Deputados em 13/03/2019, o projeto de Lei n. 4.742/2011, que tipifica o crime de assédio moral laboral, caracterizado como “ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dor ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função”³⁵. Embora ainda não aprovada a criminalização do assédio, as práticas assediadoras poderão tipificar crimes sob a égide da “Lei Maria da Penha” e, em especial, ensejarão a responsabilidade dos ofensores na esfera civil.

O assédio moral ofende a dignidade da pessoa humana, atributo humano e valor constitucional supremo de observância obrigatória; “um mínimo invulnerável” de direitos e garantias fundamentais, inerentes à personalidade humana da vítima³⁶, que não admite relativização ou mitigação e cuja concretização é necessária para a validade de todo o sistema jurídico nacional, que nela encontra seu fundamento e esteio³⁷. Ainda com maior rigor deve ser promovida a dignidade da pessoa humana no período de enfrentamento da pandemia, que expõe a fragilidade da condição humana e o desequilíbrio de suas relações.

A dignidade da pessoa humana é uma cláusula geral de tutela da pessoa, cujo substrato material pode ser desdobrado em direito à igualdade, à tutela da integridade psicofísica, à liberdade e direito-dever de solidariedade social e familiar³⁸. O art. 5º, *caput*, da CF/88 consagra a igualdade substancial entre os indivíduos e em seu inciso III determina que “ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante”, excluindo do mundo jurídico as condutas que conflitarem com essa garantia fundamental; além disso, o inciso X estabelece que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado

formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. 2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales”.

³⁵ BRASIL, Projeto de Lei n. 4.742/2011. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>, Acesso em: 15. jul. 2020.

³⁶MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 21-22.

³⁷Vide o art. 1º da Constituição Federal, que posiciona a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil (BRASIL, Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 jul. 2020).

³⁸MORAES, Maria Celina Bodin de. Danos à Pessoa Humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 85.

o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”³⁹. Considera-se tratamento desumano ou degradante qualquer conduta incompatível com o imperativo categórico kantiano, que fundamenta o valor supremo da dignidade⁴⁰, como as agressões que consubstanciam as diversas formas de *assédio*, ainda que leves, não cabendo ponderação ou mitigação da dignidade humana ou de seus substratos direitos da personalidade, mesmo em situação de calamidade pública.

Na mesma linha, observe-se a Nota Técnica Conjunta n. 08/2020, expedida pelo Ministério Público do Trabalho em 21 de abril de 2020⁴¹, com o objetivo de indicar diretrizes a serem observadas nas relações de trabalho, a fim de garantir a proteção de trabalhadoras e trabalhadores contra violência e assédio no trabalho, ressaltado que “a necessidade de adaptação da prestação de serviços às orientações das autoridades públicas, como também a redução temporária das atividades produtivas não essenciais, deve caminhar ao lado do reconhecimento da importância de uma cultura do trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade do ser humano”. Também estabelece recomendações às entidades empregadoras, tomadoras, patronais de todos os setores econômicos ou sem fins lucrativos, para que em suas ações de contingenciamento ou reorganização da atividade produtiva, essenciais ou não, previnam a violência e o assédio no ambiente de trabalho e o adoecimento mental de seus integrantes, especialmente, pela adoção de estratégias de prevenção e repressão dos riscos psicossociais do assédio; a manutenção de diálogo com o polo laboral, com os funcionários e com seus órgãos representativos; o afastamento de pessoas do grupo de risco, com comorbidades, idosos, gestantes, lactantes, pessoas que atendam a familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade; a ampla publicidade das medidas adotadas e informação aos trabalhadores acerca de seus direitos, relativamente ao autocuidado, suspensão e afastamento. Prevê, ainda, a adequação das condições de trabalho à necessidade de compatibilizar a vida profissional e familiar do trabalhador, evitando a sobrecarga, e à garantia de desconexão dos trabalhadores

³⁹BRASIL, Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988. op. cit.

⁴⁰MORAES, Maria Celina Bodin de, 2003. op. cit. p. 80-81.

⁴¹BRASIL. Nota técnica conjunta n. 08/2020, de 21 de abril de 2020, firmada pela PGT (Procuradoria Geral do Trabalho), a COORDIGUALDADE (Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho) e a CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical), a respeito da atuação do Ministério Público do Trabalho na promoção de medidas de prevenção e ao enfrentamento da violência e assédio nas relações de trabalho diante de medidas governamentais para a contenção da pandemia da doença infecciosa COVID-19. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-08-1-coordigualdade.pdf>>, Acesso em: 17. jul. 2020.

em *home office*, além da formalização de seu contrato nos termos dos arts. 75-A a 75-E da CLT⁴².

A referida Nota Técnica comemora o marco normativo da Convenção 156 da OIT – ainda não ratificada – que serve como parâmetro para garantir a igualdade de oportunidades a trabalhadores com encargos familiares, e o Decreto n. 9571/2018, que estabelece Diretrizes sobre Empresas e Direitos Humanos e reafirma a responsabilidade social das empresas e sua obrigação de “monitorar o respeito aos direitos humanos em sua cadeia produtiva” (art. 5º) e “garantir condições decentes de trabalho, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada, em condições de liberdade, equidade e segurança” (art. 7º)⁴³. O empregador deverá, portanto, adotar medidas que permitam ao trabalhador compatibilizar o serviço profissional no período de pandemia com as novas tarefas domésticas e de cuidado ao idoso e às crianças, decorrentes da imposição de distanciamento social e suspensão das atividades escolares presenciais.

Impende acrescer que a Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho, embora não ratificada pelo país, estabelece estratégias de combate às forças de violência e assédio no ambiente de trabalho que poderão servir de base para as ações desenvolvidas no Brasil.

O assédio moral praticado no ambiente laboral enseja a responsabilidade dos empregadores que o houverem praticado ou tolerado e, inclusive, fundamenta a despedida indireta, com base no art. 483, alíneas “c” (“correr perigo manifesto de mal considerável”) ou “e” (“praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”) da CLT⁴⁴, a depender da situação fática correspondente. A recalcitrância na adequação do ambiente de trabalho e fornecimento regular de equipamentos de proteção individual também poderá configurar falta grave e justificar a resolução contratual.

Além da resolução contratual, o assédio moral poderá conduzir à responsabilidade civil do empregador. Conforme pontua José Affonso Dallegrave Neto, ao figurar como agressor a

⁴²BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452/1943, op. cit.

⁴³BRASIL. Decreto 9.571 de 21 de novembro de 2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/649874325/decreto-9571-18>>. Acesso em: 17. jul. 2020.

⁴⁴BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452/1943, op. cit.

própria pessoa física do empregador, este será responsável direto pela indenização decorrente dos danos infligidos à vítima, por inexecução contratual, uma vez “que ignorou o dever de respeito, proteção e lealdade em relação ao empregado”⁴⁵. No caso mais comum, em que o ofensor é preposto do empregador (outro funcionário, ainda que exercente de cargo de chefia), o ordenamento jurídico consagra a ampla ressarcibilidade da vítima⁴⁶, nos termos do art. 932, III c/c art. 933 do CC, respondendo o empregador, objetivamente, pelos atos de seus colaboradores⁴⁷. O assédio moral configura, em verdade, abuso de poder patronal, na forma do art. 187 do CC. Trata-se de proteção que abrange, por igual, os profissionais que mantêm vínculos precários, pejotizados, de aprendizagem ou outras relações informais de trabalho.

Será possível, ainda, que as práticas assediadoras configurem dano indenizável em favor de terceiros, a exemplo de situações em que a exposição dos trabalhadores ao risco de contágio extrapole os limites da relação laboral, ou no caso de a ação do empregador atingir a saúde pública, expondo a sociedade à cultura desumanizadora de assédio e à disseminação do coronavírus. Em casos tais, o assédio moral difuso poderá ensejar a assinatura de termo de ajustamento de conduta perante o Ministério Público do Trabalho, a assunção de obrigações de fazer reparatorias ou até o acionamento do empregador em ação civil pública perante a Justiça do Trabalho.

Por fim, ressalta-se o importante papel assumido pelas entidades sindicais, Ministério Público do Trabalho, órgãos e comitês de representação dos interesses dos trabalhadores e empregadores, públicos e privados, na prevenção do assédio moral, sensibilização de todos os envolvidos na cadeia produtiva e aproximação dos polos para diálogo institucional, pacificação de demandas individuais e reestruturação dos processos de trabalho no período de pandemia.

4 CONCLUSÕES

Diante de todo o exposto, podem ser tecidas as seguintes conclusões:

a) A crise da saúde pública promoveu rápidas ingerências sobre os hábitos e estilos de vida, com o achatamento do setor produtivo e dos serviços de economia, a precarização das

⁴⁵DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 215.

⁴⁶STOCO, Rui. Tratado de Responsabilidade Civil. 7 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007. p. 135.

⁴⁷CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 38.

relações de trabalho e aumento do desemprego. No ambiente de calamidade pública, as desigualdades sociais se aprofundam e, com isso, recrudescem os conflitos nas relações de trabalho e se amplia o espaço para a perpetração de assédio moral;

b) Assédio moral laboral designa a violência sistemática e reiteradamente praticada contra pessoa em situação de vulnerabilidade, realizada em razão do serviço e no ambiente de trabalho, que poderá se circunscrever ao estabelecimento empresarial, a locais de serviço externo ou até à residência do trabalho, no caso de teletrabalho, sendo corrosivo da produtividade e cultura da empresa, também repercutindo negativamente sobre terceiros espectadores (*bystanders*), a própria empresa e, em *ultima ratio*, a sociedade, por lesionar os valores fundamentais e os direitos humanos;

c) A vulnerabilidade do trabalhador no período da pandemia agrava sua sujeição a comportamentos abusivos e atentatórios à sua dignidade no ambiente de trabalho; ao mesmo tempo, o empregador, premido pela necessidade de reduzir seu quadro funcional, reformular seus processos produtivos e reduzir os riscos do negócio, está mais suscetível a praticar assédio moral, intencional ou inadvertidamente, e a incorrer em irregularidades trabalhistas;

d) No período de pandemia o assédio moral se apresenta sob novas roupagens, tendo sido identificado o assédio moral na reformulação dos processos produtivos por desorganização gerencial – a dificuldade de adaptação dos modelos gerenciais de controle de produtividade e jornada ao trabalho a domicílio, o trabalho em “*home-office* improvisado”, a subversão das medidas emergenciais de manutenção do emprego e renda e a inobservância das regras de higiene e segurança do ambiente de trabalho; o assédio moral estratégico para redução de quadro de pessoal ou reestruturação dos processos de trabalho e sobre os “excluídos digitais”; o assédio moral difuso incidente sobre os familiares do trabalhador em *home office*; o assédio moral cometido em face de trabalhadores acometidos de comorbidades pré-existentes que os tornam vulneráveis ao contágio do coronavírus; o assédio moral praticado em face dos profissionais da área de saúde;

e) O assédio moral ofende a dignidade da pessoa humana, atributo humano e valor constitucional supremo de observância obrigatória – “um mínimo invulnerável” de direitos e garantias fundamentais, inerentes à personalidade humana da vítima, cuja concretização é necessária para validade de todo o sistema jurídico nacional, que nela encontra seu fundamento e esteio;

f) A sociedade brasileira, como um todo, demonstra sua conscientização acerca da nocividade do assédio moral no ambiente de trabalho, e o sistema jurídico brasileiro tem acompanhado seus anseios satisfatoriamente, dedicando esforços pragmáticos no combate do

assédio moral praticado no ambiente laboral. Com ainda maior rigor deve ser promovida a dignidade da pessoa humana no período de enfrentamento da pandemia, que expõe a fragilidade da condição humana e o desequilíbrio de suas relações. Cumpre também atentar para as novas formas de assédio moral nas relações laborais alteradas pela pandemia, para progressividade do âmbito de proteção e valorização do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APCEF/SP, Associação de pessoal da Caixa Econômica Federal. Trabalhar para o inimigo. Disponível em:

<<http://www.apcefsp.org.br/portal/data/pages/3DFEE68220EF5567012107B6AFB31500.htm>>, acessado em 28 de outubro de 2009.

BRASIL, Ato Conjunto TST.CSJT.GP n. 8, de 21 de março de 2019, que institui a Política de Prevenção e Combate de Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152330/2019_atc0008_tst_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Acesso em: 17 jul. 2020. BRASIL, Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15. jul. 2009.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, que estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15. jul. 2020.

BRASIL. Decreto 9.571 de 21 de novembro de 2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em:

<<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/649874325/decreto-9571-18>>. Acesso em: 17. jul. 2020.

BRASIL. Nota técnica conjunta n. 08/2020, de 21 de abril de 2020, firmada pela PGT (Procuradoria Geral do Trabalho), a COORDIGUALDADE (Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho) e a CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical), a respeito da atuação do Ministério Público do Trabalho na promoção de medidas de prevenção e ao enfrentamento da violência e assédio nas relações de trabalho diante de medidas governamentais para a contenção da pandemia da doença infecciosa COVID-19. Disponível em:

<<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-08-1-coordigualdade.pdf>>, Acesso em: 17. jul. 2020.

BRASIL, Projeto de Lei n. 4.742/2001. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>, Acesso em: 15. jul. 2020.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CHALITA, Gabriel. Pedagogia da Amizade – Bullying: o sofrimento das vítimas e agressores. São Paulo: Gente, 2008.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

DESTE, Janete Aparecida. PACHECO, Fábio Luiz. Assédio moral por competência e o teletrabalho na pandemia. Disponível em: <<https://simpe-rs.multiscreensite.com/assedio-moral-por-competencia-e-o-teletrabalho-na-pandemia>>, Acesso em 14. jul. 2020.

HIRIGOYEN, Marie France. Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano. Trad.: Maria Helena Kühner. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001

_____. Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral. Tradução por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.

IBGE. Pesquisa PNAD Contínua. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em: 14 jul. 2020.

MAGALDI, Clarissa Nilo de. O bullying e a responsabilidade civil das escolas. Revista Unicorp. Disponível em: <<https://unicorp.tjba.jus.br/wp-content/uploads/2019/12/volume-1-artigo-08-O-BULLYING-E-A-RESPONSABILIDADE-CIVIL-DAS-ESCOLAS.pdf>>, Acesso em: 18 jul. 2020.

MARTINEZ, Luciano. SANTOS JÚNIOR. Aloísio Cristovam dos. O dever de acomodação razoável em favor dos empregados imunodeficientes nos tempos de coronavírus. In: BAHIA, Saulo José Casali. MARTINS, Carlos Eduardo Behrmann Rátis. (Coord.) Direitos e deveres fundamentais em tempos de coronavírus: segundo volume. São Paulo: Iasp, 2020. Volume 2.

MEAD, Peter. The Andrea Adams Trust. apud PERREIRA, Ana. Assédio Moral – Um manual de sobrevivência. Campinas: Russel, 2007.

MEIRELES, Edilton. Direitos Fundamentais Trabalhistas na pandemia e o não retrocesso social. In: BAHIA, Saulo José Casali. MARTINS, Carlos Eduardo Behrmann Rátis. (Coord.) Direitos e deveres fundamentais em tempos de coronavírus: segundo volume. São Paulo: Iasp, 2020. Volume 2.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MORAES, Maria Celina Bodin de. Danos à Pessoa Humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia Internacional del Trabajo. Convenio 190: sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf>. Acesso em: 15. Jul. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O Assédio Sexual na Relação de Emprego. São Paulo: LTr, 2001.

_____. Os contornos conceituais do assédio moral organizacional. Disponível em: <<http://www.andt.org.br/f/Os%20contornos%20conceituais%20do%20ass%C3%A9dio%20moral%20organizacional.24.02.2018.pdf>>. Acesso em: 14 jul. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. FERNANDEZ, Leandro. A tecnologia da informação e as relações de trabalho no Brasil: o teletrabalho na lei n. 13.467/17. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162272/2018_filho_rodolfo_tecnologia_informacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 jul. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho. Disponível em: <<http://www.andt.org.br/f/Conven%C3%A7%C3%A3o%20190%20da%20OIT.04.09.2019%20-%20Rodolfo.pdf>>, Acesso em: 14. jul. 2020.

PERREIRA, Ana. Assédio Moral – Um manual de sobrevivência. Campinas: Russel, 2007.

SIMÕES, Lidiane Sant’Ana. Os perigos do assédio moral em tempos de pandemia. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/329199/os-perigos-do-assedio-moral-em-tempos-de-pandemia>>. Acesso em: 18 jul. 2020.

STOCO, Rui. Tratado de Responsabilidade Civil. 7 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

UOL. Disponível em: < <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2020/06/30/desemprego-pnad-ibge.htm>>. Acesso em: 14 jul. 2020.