

ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE EM TRABALHADORES DE GRUPO DE RISCO PARA A COVID-19 E A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

<http://dx.doi.org/10.21527/2176-6622.2023.60.12125>

Submetido em: 7/3/2021

Aceito em: 10/7/2023

Leda Maria Messias da Silva

Universidade Estadual de Maringá.. Maringá/PR, Brasil.
<http://lattes.cnpq.br/3281824393763397>. <http://orcid.org/0000-0003-0109-569X>

Leticia Mayumi Almeida Takeshita

Universidade Cesumar. Maringá/PR, Brasil.
<http://lattes.cnpq.br/5097813982617521>. <http://orcid.org/0000-0002-6645-035X>

RESUMO

O presente estudo possui por escopo a análise do assédio moral vertical descendente perpetrado aos trabalhadores componentes de grupos de risco para a Covid-19 e a consequente responsabilidade do empregador. Por intermédio do método dedutivo, com fulcro em pesquisas bibliográfica e jurisprudencial, tem como objetivo específico o exame e a conceituação de assédio moral, meio ambiente do trabalho e a responsabilidade do empregador à luz da parametrização do dano moral com a Reforma Trabalhista. Aborda-se o assédio moral e seus efeitos como meio de degradação do meio ambiente do trabalho e violação de direitos da personalidade. Subsequentemente, enfatiza-se a situação do assédio moral praticado pelo empregador aos empregados inclusos em grupos de risco para a infecção por coronavírus. Outrossim, explana-se o sistema de indenização do dano moral consoante a Reforma Trabalhista, tratando da incongruência da quantificação do dano. Finalmente, verifica-se não somente a necessidade de um meio ambiente laboral sadio e decente, como também a insuficiência concernente à responsabilidade do empregador diante do assédio moral.

Palavras-chave: meio ambiente de trabalho; assédio moral vertical descendente; pandemia; grupo de risco.

VERTICAL DESCENDANT MORAL HARASSMENT AGAINST WORKERS IN THE RISK GROUP TO COVID-19 AND EMPLOYER'S LIABILITY

ABSTRACT

The present study has as its scope the analysis of vertical descendant moral harassment practised against workers included in the risk group of COVID-19 and the consequent employer's liability. Through deductive method, based on bibliographical and jurisprudential research, it has as specific objective the exam and conceptualization of moral harassment, work environment and employer's liability in light of the pricing of moral damages, provided by the labour reform. It describes moral harassment and its effects as a means of degrading the work environment and personality rights. Subsequently, it emphasizes the situation of moral harassment practised by the employer against workers in the risk group for coronavirus infection. In addition, it explains the moral damage indemnity system according to the labour reform, addressing the incongruity of quantifying the damage. Finally, it acknowledges not only the necessity of a healthy and decent work environment, but also the insufficiency regarding the employer's liability in moral harassment.

Keywords: work environment; vertical descendant moral harassment; pandemic; risk group.

1 INTRODUÇÃO

É sabido que o período entre o término do ano de 2019 e o início de 2020 revelou-se determinante para a humanidade, eis que demarcou aquilo que seria o germe de uma pandemia. Foram registrados, na província de Wuhan, na China, os primeiros casos de contaminação pelo coronavírus, causador da doença denominada Covid-19.

Em curto lapso temporal a enfermidade alastrou-se em âmbito global, de modo que em 11 de março de 2020 a Organização Mundial da Saúde decretou a situação como pandemia. Dias após, em 18 de março, por intermédio do decreto legislativo nº 6/2020, no Brasil reconheceu-se a ocorrência do estado de calamidade pública.

Entre as razões para a disseminação da doença em proporções exponenciais, salienta-se o fato de que o vírus se propaga pela via respiratória, sendo, portanto, de fácil contágio. Por isso, as orientações à população centraram-se na utilização de máscara, álcool em gel, distanciamento e isolamento social.

Dessa maneira, diversos setores da sociedade tiveram de proceder à adequação a essa nova realidade. Assim, municípios e Estados estabeleceram a política da quarentena, possibilitando a continuidade presencial apenas dos serviços essenciais, como hospitais, farmácias, mercados e postos de combustíveis.

Significativa parcela dos trabalhadores, por outro lado, passou a trabalhar diretamente de suas residências, em sistema de teletrabalho. Este, anteriormente utilizado pelas empresas apenas em situações pontuais, tornou-se comum com o advento da pandemia.

Ocorre que tanto no trabalho presencial quanto em sua modalidade *home office*, somado ao estresse gerado pelas circunstâncias excepcionais do período, observa-se a ocorrência do assédio moral, seja por meio de atribuição excessiva de tarefas, seja por pressões ao empregado para que este solicite sua demissão, dada a crise econômica, por exemplo.

Nesse ponto, verifica-se uma parcela de trabalhadores com maior suscetibilidade a ser vítima do assédio moral, haja vista sua vulnerabilidade. Trata-se daqueles que compõem grupo de risco para a doença, ou seja, estando mais propensos a desenvolver a forma grave da enfermidade, inclusive o óbito. Constituem exemplos as pessoas com idade avançada, com diabetes, obesidade e hipertensão.

Com efeito, para a abordagem do tema, iniciar-se-á com a delimitação do conceito de meio ambiente do trabalho e sua correlação com os direitos da personalidade, especificamente em períodos de pandemia. Aliás, o assédio moral é visualizado como fator de desequilíbrio do meio ambiente laboral.

Em seguida, traça-se o conceito de assédio moral, com suas modalidades, enfatizando-se a espécie vertical descendente, particularmente a perpetrada aos trabalhadores inclusos no grupo de risco para a Covid-19.

Finalmente, é abordada a responsabilidade do empregador que pratica o assédio moral. Para tanto, analisa-se a alteração realizada na Consolidação das Leis do Trabalho, pela Lei 13.467/2017, no que se refere à indenização do dano extrapatrimonial. Ainda, responde-se ao questionamento de ser ou não possível “tarifar” a dor.

O método utilizado para desenvolver a pesquisa foi o dedutivo, partindo de conceitos gerais para conclusões específicas. Ademais, utilizou-se de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial.

2 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DIREITOS DA PERSONALIDADE EM TEMPOS DE PANDEMIA

Inicialmente, cumpre asseverar que o meio ambiente do trabalho é espécie do meio ambiente geral. Destarte, a noção de meio ambiente enquanto gênero consta da Lei nº 6.938/1981, que em seu artigo 3º, inciso I, que define-o como “conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (Brasil, 1981).

Aludida definição juntamente ao diploma normativo que a abriga restou recepcionada pela Constituição Federal de 1988, que ratificou a relevância da tutela do meio ambiente, reservando seu capítulo VI à temática.

Dispôs, no *caput* do artigo 225 o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida (Brasil, 1988).

No que respeita à sua especificação, insta salientar que a doutrina geralmente divide-o nas seguintes espécies: físico, artificial, cultural e laboral. O primeiro corresponde aos recursos naturais, enquanto o artificial equivale ao espaço urbano edificado. Já o cultural engloba as diversas modalidades de patrimônio, tais como o histórico e o arqueológico.

O meio ambiente laboral, objeto do presente estudo, abrange o espaço físico do trabalho, associado aos riscos físicos, biológicos e químicos, além dos aspectos psicofísicos e das relações interpessoais. É vinculado umbilicalmente à saúde, segurança e higiene do trabalhador, vez que havendo degradação no meio ambiente laboral há a possibilidade de repercussão sobretudo na saúde mental e física do trabalhador.

Referida associação é também visualizada por intermédio da redação do artigo 200, inciso VIII, do Diploma Constitucional, que ao elencar as atribuições do Sistema Único de Saúde, destacou sua colaboração na proteção do meio ambiente, restando expresso que neste conceito se inclui a espécie do trabalho (Brasil, 1988).

Relevante característica do meio ambiente de trabalho é constar do rol dos direitos da personalidade, direitos estes que se configuram como atributos inerentes ao ser humano, para o desenvolvimento de sua personalidade, a fim de alcançar a dignidade humana. Tutelam, igualmente, a vida, saúde, honra, imagem, integridade física e psíquica, por exemplo.

Carlos Alberto Bittar, ao definir os direitos da personalidade, assevera:

São os direitos que transcendem, pois, o ordenamento jurídico positivo, porque ínsitos à própria natureza do homem, como ente dotado de personalidade. Intimamente ligados à condição humana, para sua proteção jurídica, independentes de relação imediata com o mundo exterior ou outra pessoa, são intangíveis, *de lege lata*, pelo Estado ou pelos particulares (2015, p. 43-44).

Confere-se realce, em tempos de pandemia, sobretudo a dois direitos da personalidade dos trabalhadores: saúde e meio ambiente ecologicamente equilibrado, que possuem relação de interdependência. Ademais, de modo a proporcionar saúde e segurança no meio ambiente laboral, é imperiosa a adoção de medidas preventivas ao contágio do vírus, mediante o fornecimento de insumos, como máscaras, álcool gel e luvas.

O direito à saúde, dotado de cunho social, consoante rege o artigo 6º da Constituição Federal, consiste, ainda, em direito de todos e dever do Estado, conforme consta do artigo 196 do mesmo texto. Ressalva-se que esta incumbência também se destina às pessoas, família, empresas, sociedade, em consonância com o artigo 2º, §2º, da Lei nº 8.080/1990, que regula em território nacional as ações e serviços de saúde (Brasil, 1990).

Não se pode olvidar, todavia, que a higidez do meio ambiente em questão envolve, além da saúde física, a mental. Nesse ponto, devem ser levadas em consideração as relações desenvolvidas entre empregado e empregador e aquelas apenas entre trabalhadores. Há de se observar, pois, se as condições desses relacionamentos são sadias, proporcionando a integridade física e mental.

Neste diapasão, destaca-se a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, que na “Parte 1. Área de aplicação e definições”, artigo 3º, “e”, conceitua saúde quanto ao trabalho como não apenas a ausência de afecções ou doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho (OIT, 1981).

A respeito dos direitos de personalidade dos trabalhadores, repisa-se, sobretudo à saúde e ao meio ambiente laboral digno, atribui-se especial importância na contemporaneidade, eis que a população, em âmbito mundial, vivencia cotidianamente temor e incertezas, provenientes das crises humanitária, sanitária e econômica, desencadeadas pela pandemia do coronavírus.

Nesse contexto, convém assinalar o conteúdo do *caput* do artigo 170, da Constituição Federal, que preconiza que a ordem econômica deve ter como embasamento a valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, visando a proporcionar existência digna a todos, em conformidade com a justiça social. De não

menor importância são os princípios elencados em seguida, dos quais se destacam a defesa do meio ambiente e a busca do pleno emprego, dos incisos VI e VIII, respectivamente (Brasil, 1988).

Outro ponto digno de relevo diz respeito à amplitude representada pelo termo trabalhador, no *caput* do artigo 7º da Carta Magna. São mencionados os trabalhadores urbanos e rurais, engendrando a interpretação, lastreada no princípio da proteção, de que a classe trabalhadora como um todo é abrangida, independentemente de estar presente vínculo empregatício (Brasil, 1988).

É passível de entendimento, portanto, que se traduz no mínimo essencial e existencial a ser observado para a corporificação do exercício do princípio da dignidade do trabalhador. Esta característica, responsável por guiar o arcabouço jurídico, é bem explanada por Ingo Wolfgang Sarlet (2009, p. 132):

Neste mesmo contexto – ou seja, no âmbito de uma “função protetiva” (e, portanto, defensiva) da dignidade – situa-se a noção de que a dignidade da pessoa humana constitui um os critérios materiais para a aferição da incidência de uma proibição de retrocesso em matéria de direitos fundamentais, notadamente (mas não exclusivamente) na esfera dos direitos fundamentais sociais de cunho prestacional.

O princípio que se aborda, pois, possui repercussões diretas sobretudo em dois direitos fundamentais sociais de cunho prestacional, a saber, saúde e trabalho, constantes do artigo 6º da Carta Magna (Brasil, 1988). Ambos vinculam-se ao meio ambiente de trabalho, o qual se faz essencial salvaguardar de fatores de desequilíbrio, haja vista que as pessoas já se encontram fragilizadas pela situação atual.

Nesse sentido, aborda-se no próximo tópico o assédio moral, que enseja prejuízos ao meio ambiente em apreço, o qual abrange inúmeros direitos da personalidade, suscetíveis de serem lesados por meio dessa prática.

3 ASSÉDIO MORAL DO EMPREGADOR AOS TRABALHADORES INCLUSOS NO GRUPO DE RISCO PARA A COVID-19

Conforme exposto, o assédio moral promove desequilíbrio no meio ambiente laboral, o qual, ao invés de degradado, deveria ser decente, digno e sadio. Consiste em conduta abusiva, direcionada a determinado indivíduo ou grupo, praticada de modo frequente. Aliás, esta é a nota distintiva do assédio em relação a uma conduta isolada.

Sublinha-se que a prática em apreço é constatada ainda que não se verifique intencionalidade em pressionar a vítima, notadamente no que se refere ao excesso de jornada de trabalho. É o que expõe Matheus Ribeiro de Oliveira Wolowski (2018, p. 92):

De outro lado, alguns tomadores de serviço, ou prepostos, podem agir omissivamente, exigindo do trabalhador, reiteradamente, o excesso de jornada de trabalho, superior aos limites legais da lei a fim de garantir um aumento na produção para atender à demanda do mercado e consequentemente auferir maiores lucros, sem qualquer intenção de pressionar a vítima. Todavia, por ser responsável pelo meio ambiente de trabalho, essa prática, ainda que não tenha o intuito de lesar o empregado, o acaba fazendo, já que este tem cerceado o direito de convívio social, familiar e lazer, ficando vulnerável à fragilidade na saúde, acidentes de trabalho e até mesmo queda da produção.

Manifesta-se de diversas formas, a exemplo de agressões verbais, gestos, insinuações, ridicularização, isolamento, perseguições e ameaças à perda do emprego, impingindo ao trabalhador humilhação e constrangimento. Igualmente pode-se verificar na atribuição não somente de carga excessiva de tarefas, mas também na de atividades em nível inferior ao da competência do trabalhador, e até mesmo na inação.

Modo de exteriorização diverso é o velado, em consonância com o que afirma Luciano Martinez: “registra-se que por trás de algumas condutas patronais aparentemente bem-intencionadas – por exemplo, campanhas motivacionais – podem existir manifestações de assédio moral” (Martinez, 2018). Por conseguinte, representa óbice não apenas ao trabalhador a perceber a conduta inadequada, como também a ter consciência de seu direito, e, por corolário, buscar o acesso à Justiça.

Com efeito, a partir da análise do amplo feixe de condutas passíveis de representar o assédio moral, revela-se possível afirmar que uma variedade de direitos da personalidade pode ser atingida, inclusive simultaneamente, por meio de ofensas à honra, imagem e integridade psíquica do trabalhador, por exemplo.

Nos moldes do objeto deste trabalho, ou seja, em que o empregador ou preposto é o ofensor em se tratando de assédio moral, insta esclarecer a exacerbação do seu poder diretivo, que consiste, em suma, em prerrogativas para organizar a empresa e orientar os trabalhadores. Assim, para Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 1.383):

Do mesmo modo, o chamado assédio moral, que consiste na exacerbação desarrazoada e desproporcional do poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar pelo empregador de modo a produzir injusta e intensa pressão sobre o empregado, ferindo-lhe o respeito, o bem-estar, a higidez físico-psíquica e a dignidade.

Traz consequências nefastas à saúde do trabalhador, que podem ser tanto as doenças de ordem mental, como depressão, crises de ansiedade e de pânico, quanto as físicas, como distúrbios no trato intestinal. Além disso, pode impactar no convívio social e familiar do indivíduo. Quanto ao último, esclarece João Luís Vieira Teixeira (2016, p. 46):

Outros, todavia, tenderão a descarregar sua revolta em seus filhos e cônjuges. Assim, sem sombra de dúvida, uma pessoa vítima de assédio em seu local de trabalho terá muito maior probabilidade de ser agressivo em casa; desinteressado pelos afazeres domésticos; não conversar e orientar seus filhos e, inclusive, ser violento para com eles e com seu cônjuge.

Importa esclarecer que traz impactos na produtividade do empregado assediado, acarretando, por consequência, queda de rendimento na empresa. O empregador pode se ver, até mesmo, diante do custo de substituição de trabalhador, consoante expõe Amaury Haruo Mori (2013, p. 56): “este custo relaciona-se não apenas com as indenizações pela cessação do contrato de trabalho, mas com o treinamento de substitutos e com as indenizações por danos patrimoniais e extrapatrimoniais que causar às vítimas”.

O assédio em comento possui variadas espécies, a saber: vertical descendente, vertical ascendente, horizontal, mista, organizacional. A diferença entre verticalidade e horizontalidade alude ao nível de hierarquia na empresa. EEm sendo vertical descendente, o ofensor, empregador ou seu preposto, possui hierarquia superior à vítima, sendo objeto deste trabalho. Tratando-se de vertical ascendente, o oposto é verificado.

Por seu turno, enquanto a modalidade horizontal comporta pessoas em mesmo patamar hierárquico, como colegas de trabalho, a mista implica na conjugação dessa modalidade com a anterior.

Além disso, faz-se alusão ao assédio moral organizacional, em que esta prática nefasta está imiscuída nas técnicas de gestão da empresa, em prol do lucro e da produtividade, e, desta forma, em detrimento da saúde física e mental dos empregados.

Outrossim, ressalta-se que algumas categorias profissionais são mais suscetíveis a serem submetidas ao assédio moral, a exemplo de trabalhadores como os bancários, dos quais se exige, não raro em exíguo período de tempo, o cumprimento de metas, buscando-se a produtividade em excesso.

Outra classe de trabalhadores constantemente submetida ao assédio em questão é a dos professores. Afirmam Leda Maria Messias da Silva e Marice Taques Pereira:

O risco do professor é iminente diante da falta de reconhecimento de que as novas tecnologias, ao invés de diminuir o trabalho docente, levaram-no a executar, em casa, o trabalho de secretária para o qual não é remunerado. O professor está laborando para além de suas forças, o que o leva ao adoecimento físico e mental, caracterizado, em não raras vezes, pela Síndrome de *Burnout* (2013, p. 106).

As circunstâncias anteriormente alinhavadas são deveras intensificadas em tempos de pandemia, eis que em razão da necessidade de cumprimento do isolamento social da população, as aulas foram transferidas para o meio digital. Nesse sentido, os professores tiveram de se adaptar rapidamente com as tecnologias das plataformas de aulas *on-line*, transmitidas de suas próprias residências.

Aliás, no que tange ao controle de jornada, a despeito do que comumente se pensa, ou seja, que acabaria por tornar-se mais flexível, ocorre justamente o oposto, isto é, enseja o aumento da jornada, de modo que o trabalhador tem, não raras vezes, usado inclusive seu tempo livre para executar suas atividades.

Trata-se do teletrabalho, que aumentou exponencialmente com a pandemia, em que são utilizados meios telemáticos para a execução das atividades, e a comunicação entre empregado e empregador ocorre mediante *Whastapp* e *e-mail*, por exemplo.

Nesse contexto, especial ênfase deve ser conferida à eventual prática de assédio moral, tendo em vista que a rápida disseminação do assédio proporcionada pela *Internet* pode ocasionar que a prática ilícita alcance maior visibilidade e se difunda entre os membros da empresa.

Além disso, há de se aludir aos profissionais de saúde que estão na linha de frente do combate ao coronavírus, expondo-se constantemente ao risco de contágio, e posterior contaminação a familiares. Submetem-se a extenuantes jornadas de trabalho, estando mais suscetíveis ao esgotamento físico e mental.

Nessa linha, impende pontuar que algumas atividades são mais essenciais que outras, como registra o Decreto nº 10.282/2020, que definiu, no artigo 3º, §1º, como serviços públicos e atividades essenciais aqueles indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população (Brasil, 2020b).

Cumprir esclarecer que no assédio moral, nas bases aqui estudadas, ressalta-se, de certo modo, a ameaça sofrida pelos trabalhadores do grupo de risco em virtude da impossibilidade de trabalho presencial, ou seja, sofrem mais pressão do que os demais trabalhadores.

Frisa-se que é extensa a lista de condições e fatores de risco para possível agravamento da doença em apreço, conforme exposto no Protocolo de Manejo Clínico da Covid-19 na Atenção Especializada, do Ministério da Saúde:

1. Grávidas em qualquer idade gestacional, puérperas até duas semanas após o parto (incluindo as que tiveram aborto ou perda fetal);
2. Adultos ≥ 60 anos;
3. Crianças < 5 anos (sendo que o maior risco de hospitalização é em menores de 2 anos, especialmente as menores de 6 meses com maior taxa de mortalidade);
4. População indígena aldeada ou com dificuldade de acesso;
5. Indivíduos menores de 19 anos de idade em uso prolongado de ácido acetilsalicílico (risco de síndrome de Reye);
6. Indivíduos que apresentem pneumopatias (incluindo asma). Pacientes com tuberculose de todas as formas (há evidências de maior complicação e possibilidade de reativação);
7. Cardiovasculopatias (incluindo hipertensão arterial sistêmica – à luz dos atuais conhecimentos existentes sobre a Covid-19);
8. Nefropatias;
9. Hepatopatias;
10. Doenças hematológicas (incluindo anemia falciforme). Distúrbios metabólicos (incluindo diabetes mellitus);
11. Transtornos neurológicos e do desenvolvimento que podem comprometer a função respiratória ou aumentar o risco de aspiração (disfunção cognitiva, lesão medular, epilepsia, paralisia cerebral, síndrome de Down, acidente vascular encefálico (AVE) ou doenças neuromusculares);
12. Imunossupressão associada a medicamentos (corticoide ≥ 20 mg/dia por mais de duas semanas, quimioterápicos, inibidores de TNF-alfa neoplasias, HIV/aids ou outros);
13. Obesidade (especialmente aqueles com índice de massa corporal – IMC ≥ 40 em adultos) (Brasil, 2020c, p. 35-36).

Assim, não há dúvidas de que número considerável de trabalhadores compoem este grupo. E, por essas condições acabam por tornar-se ainda mais vulneráveis no que diz respeito à possibilidade de serem submetidos ao assédio moral.

Trata-se de diferenciação entre os demais trabalhadores e os pertencentes a este grupo. Tal distinção, inclusive em tempos de pandemia, é passível de ser efetuada, mas desde que não se atinja o preceito igualitário constitucional e o seja para igualar os desiguais. Nessa senda, conforme Celso Antônio Bandeira de Mello:

Pode-se, ainda, supor que grassando em certa região uma epidemia, a que se revelem resistentes os indivíduos de certa raça, a lei estabeleça que só poderão candidatar-se a cargos públicos de enfermeiro, naquela área, os indivíduos pertencentes à raça refratária à contração da doença que se queira debelar. É óbvio, do mesmo modo, que, ainda aqui, as pessoas terão sido discriminadas em razão da raça, sem, todavia, ocorrer, por tal circunstância, qualquer hostilidade ao preceito igualitário que a Lei Magna desejou prestigiar (1999, p. 16).

Visualiza-se, porém, que no assédio moral, no que respeita à diferenciação, constitui de sua essência a recusa pelo indivíduo que “destoa” da empresa. Nesse sentido, convém apresentar as seguintes considerações de Marie-France Hirigoyen:

Já no assédio moral, o alvo é o próprio indivíduo, com um interesse mais ou menos consciente de prejudicá-lo. Não se trata de melhorar a produtividade ou otimizar os resultados, mas se livrar de uma pessoa porque, de uma maneira ou de outra, ela “incomoda”. Tal violência não é útil à organização nem à boa administração da empresa (2015, p. 11).

Ora, não há como negar que os empregadores enfrentam dificuldades severas para sustentar seus empreendimentos no período hodierno, haja vista a crise econômica desencadeada pela pandemia. Aliás, a política da quarentena, aliada ao temor de acometimento da doença, afetou consideravelmente os lucros das empresas, as quais tiveram de reduzir a quantidade de funcionários de seus quadros ou até mesmo encerrar suas atividades, porém as condições sanitárias assim o exigiam.

É forçoso reconhecer que a prática de condutas abusivas reiteradamente, de modo a tornar o empregado insatisfeito, até o ponto em que este se sinta impelido a pedir demissão, é prática recorrente. Até porque, ocorrendo aludida medida, o empregador auferiria vantagens no que se refere às verbas rescisórias, eis que se trataria, *a priori*, de pedido de demissão.

Com o advento da pandemia, no entanto, torna-se ainda mais frequente, notadamente quanto aos empregados que se enquadram no grupo de risco para a doença. Acresça-se que, considerando essa conjuntura, no caso de o empregador efetuar dispensa sem justa causa, assume o risco de a atitude configurar-se como dispensa discriminatória, vedada pela Lei nº 9.029/1995 e pela Constituição, no *caput* do artigo 5º (Brasil, 1995, 1988). Assim, constitui outro motivo para a prática do assédio moral, visando a depreciar o empregado, até o ponto em que este solicite a demissão.

Faz-se relevante, também, citar excerto da decisão de tutela provisória de urgência em caráter incidental, proferida pelo magistrado Henrique Costa Cavalcante. Provém da Ação Civil Pública nº 0000230-14.2020.5.19.0058, ajuizada pelo *Parquet* trabalhista perante a Vara do Trabalho de Santana do Ipanema, do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, para assegurar que os profissionais de saúde do Hospital Regional Dr. Clodolfo Rodrigues de Mello, administrado pelo Instituto Nacional de Pesquisa e Gestão em Saúde (Insaúde), componentes do grupo de risco para a Covid-19 fossem afastados dos serviços:

É indubitável que a atuação desses profissionais é útil e necessária neste contexto de adversidade sanitária, todavia *não se mostra razoável exigir-lhes que coloquem sua própria vida em risco*, especialmente quando há *alternativas*, como a contratação de novos profissionais, inerente aliás a casos de emergências sanitárias. Imperioso lembrar que o Insaúde e o município de Santana do Ipanema, titular do serviço público prestado pelo Hospital, podem – em verdade, devem – se valer de instrumentos jurídicos de *contratação temporária para reposição destes profissionais por outros que não se enquadrem na categoria de grupo de risco*. A hipótese não admitida é de que tenham os profissionais de saúde que absorver todas as insuficiências do sistema, e com grande probabilidade de isso acontecer com suas próprias vidas (Alagoas, 2020, grifos nossos).

A medida, ainda que para ser garantida exigiu-se o acesso ao poder Judiciário, é salutar, reconhecendo os direitos da personalidade, especificamente o da vida, desses trabalhadores em vulnerabilidade.

Vale destacar que conforme levantamento realizado entre 24 de março e 26 de maio de 2020, das 1.704 denúncias recebidas no Ministério Público do Trabalho em São Paulo, relativas à Covid-19, 11% tinham por objeto assédio moral ou abuso do poder hierárquico. Entre os relatos, figuraram o constrangimento a trabalhar sem a disponibilização de equipamentos de proteção e a vedação à dispensa para o trabalho remoto, ainda que possível (MPT, 2020).

Percebe-se que o cerne do assédio moral permanece, isto é, a conduta abusiva, no entanto a este, é conferida nova roupagem, perante a nova realidade com que se depara. Ressalta-se a prática mediante jornadas de trabalho extenuantes, compelir ao trabalho sem oferecer insumos de prevenção ao contágio do vírus e o não afastamento dos trabalhadores incluídos no grupo de risco, mesmo que haja possibilidade e necessidade.

4 PANDEMIA DE COVID-19: RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO ASSÉDIO MORAL À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

Inicialmente, faz-se necessário responder à seguinte indagação: Quais são as alternativas ao trabalhador vítima de assédio moral? Além de ser aconselhável reportar o ocorrido ao setor de recursos humanos, de modo a tentar a solução dentro da própria empresa, pode ser efetuada denúncia à Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, a qual em 19 de maio de 2020 lançou plataforma *on-line*, sendo desnecessário o trabalhador comparecer ao local (UOL, 2020).

Outra instituição à qual se pode relatar a irregularidade é o sindicato da categoria a que se vincular o trabalhador. Ademais, em se tratando de situação que envolva interesses sociais e individuais indisponíveis, o Ministério Público do Trabalho pode ser acionado, inclusive por intermédio de denúncia em meio eletrônico.

Outra possibilidade situa-se na rescisão indireta do contrato de trabalho em decorrência da inobservância das obrigações do empregador perante o empregado, em consonância com os ditames do artigo 483, da CLT. À guisa de exemplo, realçam-se a exigência de serviços superiores às suas forças e tratamento com rigor excessivo, nas alíneas “a” e “b”, respectivamente (Brasil, 1943). Funciona, pois, como se fosse a dispensa por justa causa do trabalhador, mas ao contrário.

Não é demais reforçar que o assédio moral viola os direitos da personalidade, razão pela qual frisa-se que da sua lesão pode resultar responsabilização ao empregador, inclusive na esfera criminal. Ora, é que se atingindo atributos da personalidade, tais como a honra e a imagem, a vítima pode ser tutelada pela lei penal, a exemplo dos delitos de calúnia, difamação e injúria.

Salienta-se, no entanto, que devido à dependência do empregado diante do empregador, principalmente financeira, associada ao temor de represálias, inviabiliza-se sobremaneira a formulação de denúncias acerca da situação de assédio. Da mesma forma, obstaculiza o trabalhador a optar pela rescisão indireta, implicando a continuidade da conduta abusiva.

Em relação à seara criminal, sublinha-se que ocorrendo à prática de calúnia, injúria ou difamação ao trabalhador, com exceção de injúria da qual pela sua violência resulta lesão corporal, procede-se mediante queixa, nos termos do *caput* do artigo 145 do Código Penal (Brasil, 1940). Isso significa que, em geral, o ajuizamento de ação penal contra o empregador depende do oferecimento de queixa-crime pelo trabalhador, vítima do assédio moral – situação que possui variados óbices conforme aventado anteriormente.

À problemática é conferida complexidade no cenário da pandemia do vírus, diante das vicissitudes do período, incluindo a dificuldade de se efetivar nova contratação, e, por conseguinte, o temor do desemprego. Destarte, as pessoas, já fragilizadas pela própria pandemia e seus efeitos, tal como a imposição da quarentena por tempo indeterminado, veem-se compelidas a suportar a situação, a fim de prover o sustento de sua família.

Antes de adentrar na temática específica do assédio moral, cumpre abordar acerca da responsabilidade, que surge a partir da violação de dever jurídico preexistente. Nessa linha, pode-se mencionar que: “A responsabilidade civil opera a partir do ato ilícito, com o nascimento da obrigação de indenizar, que tem por finalidade tornar *indemne* o lesado, colocar a vítima na situação em que estaria sem a ocorrência do fato danoso” (Cavaliere Filho, 2018, p. 16).

Outro ponto digno de relevo refere-se à diferenciação entre dano moral e assédio moral. Ora, o dano moral atinge a esfera não patrimonial do indivíduo, e pode se apresentar em evento esporádico ou ter o atributo da repetitividade. Implica a esfera psicológica do ser humano, causando frustração, sofrimento, dor e tristeza.

Por seu turno, o assédio moral refere-se a condutas abusivas, com a diferença de que se prolongam no tempo, ou seja, detêm a característica da reiteração e, portanto, é muito mais gravoso. Desse modo, o assédio em questão compreende em seu conteúdo danos morais, em decorrência da conduta inadequada.

Em razão da prática de assédio moral, *in casu*, por parte do empregador, exsurge sua responsabilidade, com fulcro nos já conhecidos artigos 186 e 927 do Código Civil (Brasil, 2002). Revela-se, portanto, a

responsabilidade objetiva, em que se prescinde de comprovação da culpa, sendo apenas necessário que se comprove a ocorrência do ato ilícito e a existência do nexo causal entre este e o dano.

Aliás, a modalidade de responsabilidade em comento encontra-se disposta no artigo 932, inciso III, do Código Civil, que elenca, entre outros, como responsáveis pela reparação civil, o empregador ou comitente, quanto a seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho, ou em razão dele (Brasil, 2002).

Em razão de envolver dano extrapatrimonial na seara laboral, porém, além desses dispositivos, há de se observar a “novidade” legislativa concernente à temática. É que a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, ao alterar pontos da Consolidação das Leis do Trabalho, suscitou inúmeras polêmicas, entre as quais se destaca o que se convencionou denominar tarifação do dano moral (Brasil, 2017).

Alocado no artigo 223-G, §1º da CLT, causou assombro o parâmetro a ser observado pelo magistrado, no caso de julgamento procedente do pedido, em ação indenizatória. O motivo para tal provém da vinculação realizada entre a natureza da ofensa, de leve a gravíssima, ao último salário contratual do ofendido.

Nesse sentido, depreende-se o disparate que trabalhadores que sofram do mesmo dano extrapatrimonial, podendo ser, inclusive, da mesma empresa, estão sujeitos a serem indenizados em valores diferentes, tendo por base arbitrária o último salário recebido.

Com efeito, o princípio da dignidade da pessoa humana, elencado no artigo 1º, inc. III, da Constituição Federal como fundamento da República Federativa brasileira (Brasil, 1988), é assaz ultrajado, sendo possível inclusive inferir que a natureza ora objetiva da dignidade se converte em subjetiva, podendo-se vislumbrar “dignidades”.

Ademais, sublinha Luciano Martinez a respeito da parametrização:

Observa-se, por outro lado e para além da questão relacionada à base de cálculo, que a parametrização criada pela Lei n. 13.467/2017 trouxe um complicador adicional, que é justamente o da ausência de referenciais para entender-se o que seriam as ofensas de natureza leve média, grave e gravíssima (2018, p. 280).

Depreende-se, portanto, que não apenas a tarifação em si, mas também o enquadramento da ofensa em leve a gravíssima consistem em critério arbitrário. Outra consideração é a pertinente ao princípio da reparação integral do dano, que restou obstaculizada com o advento do tabelamento do dano extrapatrimonial.

Nesse sentido, salutar o entendimento de Cláudia Honório:

A definição de valor máximo da indenização por danos extrapatrimoniais constitui limitação incompatível com os direitos assegurados no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição, que garantem resposta proporcional ao agravo e indenização integral dos danos materiais ou morais sofridos. Ao estabelecer rígidos limites à fixação de valores indenizatórios (em padrões bastante modestos, diga-se) a norma acaba por inviabilizar a individualização das situações e, por conseguinte, a reparação integral do dano (2018, p. 32).

Logo, a indenização pelo dano moral, provocado pelo assédio moral, encontra previsão no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, que dispõe acerca da inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, assegurando, inclusive, a indenização pelo dano material (Brasil, 1988).

Igualmente, o inciso V do dispositivo anterior abarca, entre outras garantias, a da indenização por dano material, moral ou à imagem. Juntos, estes dois incisos representam a reparação integral, quando se estiver diante de dano (Brasil, 1988).

Louvável é a recente declaração de inconstitucionalidade do artigo 223-G, §1º, incisos I a IV, CLT, oriunda de decisão por maioria absoluta dos desembargadores, que em 14 de setembro de 2020, em sua composição plenária, no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, julgou o Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade Cível nº 0000514-08.2020.5.08.0000 (Pará; Amapá, 2020).

Destes autos cabe salientar o seguinte excerto que bem sintetiza a situação de injustiça preconizada pelo dispositivo em comento:

Evidente que o estabelecimento de tabelamento limitador para a reparação de danos de que trata o art. 223-G, §1º, da CLT padece de inconstitucionalidade por afronta aos artigos 1º, III; 3º, IV; 5º, caput e incisos V e X e 7º, XXVIII, da Constituição Federal. Isto porque a tarifação dos danos estabelecida ofende o princípio da

dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal), bem como os princípios da isonomia e da reparação integral dos danos, insculpidos no art. 5º, caput e incisos V e X e 7º, XXVIII, da Constituição (Pará; Amapá, 2020, grifos do autor).

Nesse sentido, evidencia-se ser indene de dúvidas o fato de que o sistema de tabelamento do dano extrapatrimonial, previsto no artigo 223-G, §1º, I a IV, da CLT é inconstitucional, tendo em vista ferir dispositivos da Constituição Federal, notadamente o princípio da dignidade da pessoa humana, orientador de todo o ordenamento jurídico pátrio.

Aliás, destaca-se que o Supremo Tribunal Federal, mediante as Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) nº 6050, 6069 e 6082, entendeu que “o tabelamento das indenizações por dano extrapatrimonial ou danos morais trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deverá ser observado pelo julgador como critério orientador de fundamentação da decisão judicial” (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2023).

É por este último princípio que deveriam se guiar os critérios para indenização aos trabalhadores vítimas de assédio moral pelo empregador ou preposto, tendo em vista a salvaguarda dos direitos da personalidade, especialmente o da saúde e do meio ambiente de trabalho digno e decente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O meio ambiente do trabalho compreende, para além dos riscos físicos, biológicos e químicos, aspectos psicofísicos e relações interpessoais. A saúde, não apenas física, como também mental, é de elevada importância. Tanto a saúde como o meio ambiente ecologicamente equilibrado, neste abrangendo o laboral, consistem em direitos da personalidade, posto que ensejam a concretização do desenvolvimento da personalidade, especialmente a saúde e a dignidade da pessoa humana.

Aliás, o assédio moral, fenômeno que desequilibra e degrada o meio ambiente hígido do trabalho, é caracterizado por impingir impactos negativos à saúde do trabalhador, que se vê depreciado, desmotivado, humilhado e constrangido, podendo ver prejudicado seu convívio social e familiar.

Não se deve descuidar, no entanto, que efeitos maléficos também repercutem no empregador, em razão do fato de que da provável diminuição da produtividade do empregado submetido a assédio moral deflui o decréscimo no rendimento da empresa.

O assédio moral, embora tenha permanecido em seu cerne, ganhou novos contornos com o advento da pandemia de Covid-19, haja vista que diversos setores da sociedade tiveram de se adaptar diante das consequentes crises humanitária, sanitária e econômica.

A título de exemplo, da transferência “forçada” do trabalho presencial ao teletrabalho, o assédio moral pode ser vislumbrado mediante as jornadas de trabalho desgastantes. Essa situação é deveras acentuada quando envolve os trabalhadores que compõem o grupo de risco para a enfermidade, aos quais a prática nefasta pode ser ainda mais recorrente, inclusive sob a forma de pressões ao empregado a fim de que este solicite a demissão.

Outro ponto verificado no trabalho alude-se à tarificação do dano extrapatrimonial de que se valeriam os trabalhadores vítimas de assédio moral. *In casu*, vinculam-se os graus da ofensa ao valor do último salário auferido.

Demonstrou-se que aludido tabelamento encontra-se eivado de incongruência e inconstitucionalidade, em disparidade, sobretudo com os artigos 1º, III; 5º, V e X, da Carta Magna, bem como que não ensejam a perfectibilização da reparação integral.

Conclui-se que pela seriedade do assédio moral, notadamente na situação hodierna de pandemia, em que as pessoas já estão fragilizadas emocionalmente, principalmente aquelas componentes de grupos de risco, deve-se lançar luzes sobre a insuficiência, além da inconstitucionalidade da indenização a ser efetuada pelo empregador.

Cabe destacar que a prática do assédio moral pode afetar diversos direitos da personalidade do trabalhador, este considerado de forma ampla, ou seja, independentemente da existência de vínculo empregatício. Assim, da violação a esses direitos exsurge a responsabilidade do empregador, ao qual cumpre garantir ao trabalhador um meio ambiente de trabalho digno e decente.

Frisa-se que a responsabilidade do empregador encontra fulcro no Código Civil, nos artigos 186, 927 e 932, inc. III, haja vista tratar-se da modalidade objetiva, em que não se demonstra necessária a comprovação da ocorrência da culpa, mas apenas o ato ilícito e o nexos causal, que associa este ao dano ao trabalhador, *in casu*.

O crivo a ser observado deveria levar em consideração a salvaguarda dos direitos da personalidade, no caso das pessoas que compõem os grupos de risco, proporcionando a observância, pela ordem econômica, da valorização do trabalho humano, justiça social, defesa do meio ambiente e busca do pleno emprego, consoante o disposto no artigo 170 da Constituição Federal.

6 REFERÊNCIAS

ALAGOAS. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. *Ação Civil Pública nº 0000230-14.2020.5.19.0058*. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Instituto Nacional de Pesquisa e Gestão em Saúde – INSAÚDE. Vara do Trabalho de Santana do Ipanema. Santana do Ipanema, 10 ago. 2020. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br/pjekz/validacao/20080515044613700000011393208?instancia=1>. Acesso em: 16 set. 2020.

BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. 8. ed. Rev., aum. e mod. por Eduardo C. B. Bittar. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. *Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020*. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Brasília, DF: Presidência da República, [2020a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm#:~:text=DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%206%2C%20DE,18%20de%20mar%C3%A7o%20de%202020. Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, [1940]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 27 set. 2020.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 set. 2020.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 4 set. 2020.

BRASIL. *Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT – ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. *Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020*. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Brasília, DF: Presidência da República, [2020b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm. Acesso em: 27 set. 2020.

BRASIL. *Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981*. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1981]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6938.htm. Acesso em: 20 ago. 2020.

BRASIL. *Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990*. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.080%2C%20DE%2019%20DE%20SETEMBRO%20DE%201990.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20as%20condi%C3%A7%C3%B5es%20para,-correspondentes%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 27 set. 2020.

BRASIL. *Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995*. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1995]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM#:~:text=Pro%C3%A-Dbe%20a%20exig%C3%AAs%20de%20atestados, trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 16 set. 2020.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 26 set. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção Especializada à Saúde. Departamento de Atenção Hospitalar, Domiciliar e de Urgência. *Protocolo de Manejo Clínico da Covid-19 na Atenção Especializada*. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2020c. Disponível em: https://bvsm.sau.gov.br/bvs/publicacoes/manejo_clinico_covid-19_atencao_especializada.pdf. Acesso em: 5 out. 2020.

- CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsmib&AN=edsmib.000013159&lang=pt-br&site=eds-live>. Acesso em: 15 set. 2020.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução Rejane Janowitz. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.
- HONÓRIO, Cláudia. Tarifação do dano extrapatrimonial. In: BRASIL. Ministério Público do Trabalho. HONÓRIO, Cláudia; VIEIRA, Paulo Joarês (org.). *Em defesa da Constituição: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista”*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018. p. 28-36. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/em-defesa-da-constituicao/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 5 out. 2020.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2018. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsmib&AN=edsmib.000014020&lang=pt-br&site=eds-live>. Acesso em: 17 set. 2020.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.
- MORI, Amaury Haruo. O assédio moral e os direitos de personalidade do trabalhador. *Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 2, n. 16, p. 42-71, mar. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95628>. Acesso em: 5 out. 2020.
- MPT. Ministério Público do Trabalho. *Em São Paulo, 11% das denúncias trabalhistas durante a pandemia relatam assédio moral e abusos dos superiores hierárquicos*. São Paulo, 30 maio 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/em-sao-paulo-11-das-denuncias-trabalhistas-durante-a-pandemia-relatam-assedio-moral-e-abusos-dos-superiores-hierarquicos>. Acesso em: 14 set. 2020.
- OIT. Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 155. Segurança e Saúde dos Trabalhadores*. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em: 5 out. 2020.
- PARÁ; AMAPÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. (2. Turma). *Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade Cível nº 0000514-08.2020.5.08.0000*. Arguinte: Egrégia 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Arguido: Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Custos Legis: Ministério Público da União. Relator: Des. Gabriel Napoleão Velloso Filho, 16 de junho de 2020. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/assessoria-de-comunicacao/acordao_arginc_0000514-08.2020.5.08.000.pdf. Acesso em: 17 set. 2020.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 7. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.
- SILVA, Leda Maria Messias; PEREIRA, Marice Taques. *Docência (in)digna: o meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade*. São Paulo: LTr, 2013.
- SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Tabelamento de dano moral na CLT não é teto para indenizações, decide STF*. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=509630&ori=1>. Acesso em: 12 nov. 2023.
- TEIXEIRA, João Luís Vieira. *O assédio moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- UOL. *Secretaria do trabalho lança canal para denúncias trabalhistas on-line*. São Paulo, 19 maio 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/05/19/secretaria-do-trabalho-lanca-canal-para-denuncias-trabalhistas-on-line.htm>. Acesso em: 15 set. 2020.
- WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira. *O assédio moral por excesso de trabalho: uma abordagem teórica e empírica*. São Paulo: LTr, 2018.

Autora correspondente:

Leticia Mayumi Almeida Takeshita
Universidade Cesumar
Av. Guedner, 1.610, Jardim Aclimação
CEP 87050-390 – Maringá/PR, Brasil
E-mail: leticiatake@hotmail.com

**Todo conteúdo da Revista Direito em Debate
está sob Licença Creative Commons CC – By 4.0.**