

Assédio moral na modalidade de trabalho remoto no período da pandemia do Covid-19: uma investigação doutrinária e jurisprudencial.

Moral harassment in the remote work modality in the period of the Covid-19 pandemic: a doctrinal and jurisprudential investigation.

Marta Cristina Zermiani¹

Tatiani Heckert Braatz²

RESUMO: Este artigo tem por finalidade uma investigação doutrinária e jurisprudencial em face da conduta do assédio moral nas modalidades de trabalho remoto durante o contexto pandêmico. Sendo assim, discorre e caracteriza as formas de ocorrência de assédio moral no ambiente laboral durante o período da pandemia do coronavírus, relacionando os riscos que o empregado enfrenta pelo submetimento a essas condições de trabalho, assim como as consequências que podem acarretar a saúde física e mental do empregado vítima da conduta danosa. Ademais, verifica-se como o ordenamento jurídico, a doutrina e os tribunais discorrem acerca do tema e como é feita a proteção dos empregados considerando a aplicabilidade e a eficácia do princípio da dignidade humana nos casos de assédio moral que ocorreram durante o período da pandemia do Covid-19. Utilizou-se o método indutivo, o qual possibilitou que o processo lógico e o raciocínio fossem desenvolvidos através da ótica de obras de variados autores, com base nos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais para se discutir acerca do tema, sendo utilizada a técnica de pesquisa bibliográfica. Por meio desta pesquisa identificou-se um sólido entendimento da doutrina acerca do tema, contudo no que tange a jurisprudência, com ênfase no TRT-12^a Região (SC), observou-se, especialmente diante as dificuldades da produção de prova pelo empregado, um entendimento mais conservador e rígido acerca da caracterização da conduta do assédio moral.

Palavras-chave: assédio moral; trabalho remoto; princípio da dignidade da pessoa humana; abuso do poder diretivo; pandemia da Covid-19.

ABSTRACT: This article aims at a doctrinal and jurisprudential investigation in the face of the conduct of moral harassment in remote work modalities during the pandemic context. Thus, it discusses and characterizes the forms of occurrence of moral harassment in the workplace during the period of the coronavirus pandemic, relating the risks that the employee faces due to the submission to these working conditions, as well as the consequences that may cause the physical and mental health of the employee who is the victim of the harmful conduct. In addition, it is verified how the legal system, doctrine and courts discuss the subject and how the protection of employees is carried out considering the applicability and effectiveness of the principle of human dignity in cases of moral harassment that occurred during the period of the Covid-19 pandemic. The inductive method was used, which allowed the logical process and reasoning to be developed through the perspective of works by various authors, based on doctrinal and jurisprudential understandings to discuss the theme, using the technique of bibliographic research. Through this research, a solid understanding of the doctrine on the subject was identified, however, with regard to the jurisprudence, with emphasis on the Regional Labor Court of the 12th Region (SC), it was observed, especially in view of the difficulties in the production of evidence by the employee, a more conservative and rigid understanding of the characterization of moral harassment conduct.

Keywords: moral harassment; remote work; principle of human dignity; abuse of directive power;

¹ Marta Cristina Zermiani. Estudante do 10º semestre do Curso de Direito da Universidade Regional de Blumenau.

² Tatiani Heckert Braatz. Mestre em Direito, professora do Curso de Direito da Universidade Regional de Blumenau nas Disciplinas de Direito das Relações de Trabalho I e II e das Disciplinas do Estágio de Prática Jurídica.

Covid-19 pandemic.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia do Covid-19 no Brasil trouxe uma nova realidade de trabalho remoto nas relações de emprego, as quais tiveram que se adaptar e se reinventar para dar prosseguimento de suas atividades, onde o empregado teve que aderir o trabalho *on-line* não como opção, mas como obrigatoriedade quando se instalou a pandemia pelo país.

Nesse contexto, este artigo tem por objetivo a investigação acerca da ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho remoto durante a pandemia do Covid-19. A delimitação do tema dá-se a partir do estudo do assédio moral - em suas variações – que ocorreram neste período pandêmico no ambiente laboral, das relações de emprego, abrangendo os entendimentos do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), bem como de outros tribunais (a título de uma maior investigação) interligado com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Logo, a controvérsia consiste em identificar as atitudes caracterizadoras do assédio moral, bem como o que se fazer para identificar e obter a comprovação que tal conduta existiu. Ademais, no que concerne a configuração do assédio moral na relação de emprego oriunda do trabalho remoto, situações como o abuso do poder diretivo, a busca incansável pelo cumprimento de metas e uma cultura autoritária são fatores que podem estar correlacionados com a problemática e serão estudadas no respectivo artigo.

Busca-se pela identificação e conceituação das formas de ocorrência de assédio moral no ambiente laboral e quais riscos o empregado enfrenta pelo submetimento a essas condições de trabalho, bem como as consequências futuras que podem acarretar a saúde física e mental do empregado. Para atingir esse objetivo o artigo aborda como foco o assédio moral e suas formas de ocorrência nas relações de emprego, sendo em seus tópicos subsequentes tratando sobre a conceituação e a tipologia do assédio moral nas relações empregatícias, bem como a relação direta do poder diretivo (na forma abusiva) com a conduta danosa exposta. Ao fim de toda a contextualização, investiga-se as consequências na saúde física e mental da vítima do assédio moral, com o intuito de evidenciar as inúmeras doenças que podem ser geradas a partir dessa conduta deplorável, bem como as repercussões negativas que o assédio moral pode acarretar tanto na esfera profissional, quanto na esfera pessoal da vida do trabalhador vítima dessa ação.

Acerca dessas doenças investigadas nesse respectivo tópico, é pertinente que se discorra sobre a gravidade que essas condutas geram no íntimo da vítima, podendo ser citadas doenças como crises intensas de ansiedade, pânico, síndrome de *burnout*, depressão, distúrbios gastrointestinais, cansaço excessivo e até mesmo acarretar ao suicídio.

Verifica-se como o ordenamento jurídico, a doutrina e os tribunais discorrem acerca do tema e como é feita a proteção dos empregados considerando a aplicabilidade e a eficácia do princípio da dignidade humana nos casos de assédio moral que ocorreram durante o período da pandemia do Covid-19. Nesse sentido, discute-se essencialmente sobre a dignidade da pessoa humana, princípio este fundamental para toda relação interpessoal, especialmente nas relações de trabalho, bem como o princípio é aplicado e qual sua eficácia nessas condutas descritas. Por último, o artigo versa sobre a investigação de casos submetidos ao TRT-12ª Região (SC), bem como casos submetidos à análise e julgamentos de Tribunais do Trabalho de outras regiões do país, com o intuito de verificar como ocorre a punição (ou não) dessas condutas na prática.

No que concerne a metodologia, o artigo utilizou-se o método indutivo, o qual possibilitou que o processo lógico e o raciocínio fossem desenvolvidos através da ótica de obras de variados autores, com base nos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais para se discutir acerca do tema. Além disso, a pesquisa utilizou-se da técnica bibliográfica.

2 ASSÉDIO MORAL E SUAS FORMAS DE OCORRÊNCIA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

O assédio moral é uma conduta preocupante que pode ocorrer nas relações empregatícias, assumindo diversas formas e causando impactos negativos para as vítimas dessa ação e para o meio organizacional.

A manifestação dessa prática pode ocorrer de maneiras sutis ou explícitas, como humilhações, insultos, ridicularizações, isolamento, sobrecarga de trabalho injustificada, ameaças e difamação, partindo de superiores hierárquicos ou até mesmo colegas de trabalho, conforme é demonstrado no decorrer deste tópico. Essas práticas abusivas são caracterizadas pela repetição e intencionalidade de prejudicar emocionalmente ou psicologicamente a vítima, resultando em sofrimento e afetando seu desempenho profissional e bem-estar ou até mesmo pelo viés incansável de metas abusivas com o intuito sobrecarregar o empregado (de maneira física e emocional).

2.1 Conceito e tipologia do assédio moral nas relações empregatícias

Conforme o pensamento de Garcia (2022, p. 465-467), o assédio moral caracteriza-se pela conduta constante de comportamentos que possam gerar no empregado desequilíbrios psíquicos e emocionais, em face da violência psicológica. Esta violência pode recorrer por atitudes de perseguição, indiferença ou discriminação, geralmente de maneira discreta e disfarçada, podendo ocasionar no trabalhador doenças graves como a depressão.

Seguindo a mesma perspectiva do autor acima, Martinez e Carvalho Júnior enfatizam que “o assédio moral é uma epidemia invisível. É um mal que se alastra ocultamente, deixando, porém, um rastro de danosas consequências para a sociedade, e, em especial, para suas vítimas diretas.” (Martinez; Carvalho Júnior, 2022, p. 8).

Outrossim, Garcia (2022, p. 472) elenca os tipos os quais o assédio moral pode ocorrer: a) assédio moral descendente: ocorre quando assediador geralmente é o tomador de serviços, o superior hierárquico da vítima, bem como pode ser o preposto da empresa; b) assédio moral horizontal: ocorre quando o agressor é o colega de trabalho que desempenha as mesmas funções e possui nível hierárquico semelhante ao da vítima, entretanto, não é tão frequente; c) assédio vertical ascendente: ocorre quando um trabalhador ou um grupo de empregados pratica violência contra seu superior hierárquico, com o objetivo de alcançar benefícios pessoais, como uma promoção, por exemplo, através da realização de chantagem ou intimidação; d) assédio moral individual: quando a prática é efetuada para uma ou mais pessoas de maneira individual; e) assédio moral coletivo: também conhecido como assédio moral organizacional ou institucional, ocorre quando a prática abrange o coletivo (mais de um empregado).

Ademais, acerca da tipologia do assédio moral e entre os seus outros demais aspectos, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) em parceria com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) publicaram uma cartilha, cujo título é “CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL: PARE E REPARE POR UM AMBIENTE DE TRABALHO + POSITIVO”, a qual explica sobre o tema que, infelizmente, encontra-se cada vez mais corriqueiro no cotidiano das empresas.

No que concerne aos conceitos acima, a cartilha (Tribunal Superior do Trabalho, 2019, p. 7-10) abrange duas classificações acerca do assédio moral, a primeira sendo o assédio moral interpessoal, o qual se dá de forma individual, com o intuito principal de prejudicar e/ou eliminar a vítima do grupo de trabalho. Em contrapartida, tem-se a segunda classificação, sendo o assédio moral institucional, no qual a instituição está ciente da prática e além de tudo estimula e permite os atos de assédio. Neste último caso, a organização também se torna assediadora, visto o ambiente institucional de humilhação e supervisão introduzidos no ambiente laboral para aumento de produtividade e benefício próprio da empresa.

Por conseguinte, pode-se constatar que independente dos casos de assédio moral no ambiente de prestação de serviços, o empregador é responsabilizado pelos danos morais provindos de tais condutas, haja vista o art. 932, III do Código Civil/2002 discorrer que “São também responsáveis pela reparação civil: [...] III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviciais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;” (Brasil, 2002).

Outrossim, desta maneira, a responsabilidade será objetiva quando o dano/conducta não tiver sido exercido de maneira direta pelo tomador de serviços.

Já Santos e Pamplona Filho (2021, p. 12) especificam alguns dos aspectos os quais intensificam o assédio moral, ou seja, a sociedade atual é marcada pela intensificação do ritmo de trabalho, crescimento da concorrência e métodos de gerenciamento que incentivam o individualismo, gerando uma cultura de aparência e intolerância à fragilidade humana. Nesse contexto, as sociedades informacionais apresentam desigualdades decorrentes de exclusões e discriminações que ocorrem dentro e em torno do ambiente laboral, e não apenas da estrutura ocupacional pós-moderna. Diante desse novo paradigma, o assédio moral tem se tornado cada vez mais frequente e constante.

Seguindo a perspectiva de que o assédio moral se encontra cada vez mais presente no cotidiano institucional, a OIT adotou no ano de 2019 a Convenção nº 190, a qual entrou em vigor em 25 de junho de 2021 (Organização Internacional do Trabalho, 2021). A Convenção nº 190 da OIT é uma convenção internacional que aborda a violência e o assédio no mundo do trabalho. No mais, a Convenção abrange diversas formas de violência e assédio, incluindo o assédio psicológico.

Em suma, a Convenção nº 190 (Organização Internacional do Trabalho, 2020) reconhece que a violência e o assédio no trabalho podem causar danos físicos, psicológicos e sociais aos trabalhadores, prejudicando sua saúde, bem-estar e dignidade. Ela destaca a importância de prevenir e combater essas formas de violência, garantindo um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos. No contexto do assédio moral, a Convenção nº 190 da OIT pode ser aplicada de forma abrangente, fornecendo orientações e princípios para lidar com essa problemática. A convenção enfatiza a necessidade de políticas e medidas preventivas, o apoio às vítimas, a responsabilidade dos empregadores na prevenção e resposta ao assédio, e a importância da conscientização e educação sobre o assunto.

Outrossim, embora a Convenção nº 190 não aborde diretamente o termo "assédio moral", ela oferece uma base sólida para combater e prevenir a violência e o assédio no local de trabalho, incluindo comportamentos da conduta do referido assédio. Os princípios e diretrizes estabelecidos na convenção podem ser aplicados para abordar o problema de tal conduta de forma mais ampla, promovendo um ambiente de trabalho respeitoso, justo e saudável.

Em contrapartida, vale frisar que o Brasil ainda não ratificou a convenção supracitada, contudo a Secretaria de Comunicação Social (Brasil, 2023a) emitiu uma nota informando que o governo brasileiro deu início ao procedimento de Ratificação da Convenção nº 190 da OIT. Deste modo, apesar de não ser atribuída ainda como legislação em território nacional, serve como fonte

material para o Direito do Trabalho, um norte acerca do reconhecimento da violência e do assédio no ambiente laboral como violação dos direitos fundamentais.

Portanto, acerca do exposto, é perceptível a interrelação acerca da tipologia do assédio moral com as práticas abusivas do tomador de serviços. À vista disso, o próximo tópico explica o tema a partir do poder diretivo do empregador para que tais associações e distinções possam ser feitas.

2.2 Poder diretivo do empregador e sua relação com o assédio moral

Antes de mais nada, ao se falar do poder diretivo é necessário que haja uma conceituação acerca do sujeito “empregador”, que é quem detém e exerce este respectivo poder. Para Delgado, o tomador de serviços caracteriza-se como “a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação.” (Delgado, 2023, p. 483).

À vista disso, o art. 2º da CLT dispõe que “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e **dirige a prestação pessoal de serviço.**” (Brasil, 1943, grifo próprio). Assim, é notório que o tomador de serviços detém o poder diretivo quanto à prestação de serviços do empregado e tem como um de seus requisitos a direção de sua organização empresarial.

Acerca da direção exercida pelo tomador de serviços em sua empresa, Martins (2023, p. 699) acentua que o empregador dirige e comanda a atividade laboral exercida pelo trabalhador e não sua pessoa em si. O autor exemplifica que se fosse ao contrário, o empregado seria escravo e não trabalhador.

Por conseguinte, Romar (2022, p. 491-507) discorre que o poder diretivo se divide em três, sendo eles: a) poder de organização (ou poder de comando): compreende-se no poder do tomador de serviços em determinar as funções/atividades as quais serão executadas por seus empregados, bem como a imposição de regras dispostas no ambiente laboral a serem respeitadas pelos trabalhadores, sendo elas carga horária de trabalho, procedimentos adotados pela empresa, entre outros. Em suma, “O poder de organização permite que o empregador utilize a força de trabalho do empregado da forma que melhor atenda aos interesses da empresa.” (Romar, 2022, p. 491); b) poder de controle (ou de fiscalização): consiste na maneira que o empregador utilizará para obter o controle, por meio de modo fiscalizatório, se os procedimentos dispostos através do poder de organização estão sendo cumpridos pelos trabalhadores. Esse controle pode ser feito por meio de pontos eletrônicos (ou cartões pontos), controle de qualidade dos produtos produzidos, bem como a prestação de contas (em caso de empregados que exerçam a função de vendedores e afins).

Outrossim, ainda discorrendo acerca do poder de controle, há de se falar da revista dos pertences pessoais do trabalhador no momento que o empregado deixa as dependências do ambiente laboral, bem como a utilização de câmeras para gravação de vídeos e fotos durante a jornada de trabalho. As medidas descritas são permitidas, contudo tendem a serem feitas dentro dos limites legais. Deste modo, no que tange a revista íntima dos trabalhadores, o art. 373-A, VI da CLT é rigoroso quando expõe que é vedado que o tomador de serviços ou preposto, efetuem revista íntima nas empregadas. Romar (2022, p. 501) também pontua que a jurisprudência entende que esse direito é assegurado a todos os empregados, independentemente de serem do sexo masculino ou feminino;

c) poder disciplinar: compreende-se no poder do empregador a possibilidade de aplicar medidas disciplinares aos seus empregados quando estes não cumprirem as obrigações estipuladas nas cláusulas estabelecidas em contrato de trabalho. Essas sanções visam assegurar o cumprimento das normas e regras estabelecidas no ambiente laboral, promovendo a ordem e a execução das responsabilidades contratuais.

Ainda discorrendo acerca do poder disciplinar, Martins (2023, p. 784-789) descreve que existem quatro teorias que constituem tal poder, sendo elas, em síntese:

a) negativista: essa teoria comprehende que o tomador de serviços não possui atribuições para punir o trabalhador, pois tal direito compete ao Estado; b) civilista (ou contratualista): essa teoria dispõe que o poder disciplinar é derivado do contrato individual de trabalho. Assim, as penalidades disciplinares seriam equiparadas às penalidades civis, como se fossem cláusulas penais. No entanto, as penalidades civis estão relacionadas à compensação de uma pessoa pelo dano causado por outra, ou seja, restaurar a situação patrimonial da pessoa afetada. Logo, o objetivo da penalidade disciplinar é estabelecer ordem e disciplina no ambiente laboral; c) penalista: essa teoria entende que penalidades têm o mesmo propósito, qual seja garantir a ordem no meio social. A distinção encontra-se no fato de que a pena determinada no Código Penal visa reprimir qualquer indivíduo que cometa um crime, enquanto a pena disciplinar se aplica apenas aos trabalhadores e dentro do contexto da organização. No entanto, ressalta-se que o direito de punir deve ser exercido independentemente da vontade da pessoa responsável por aplicar a lei, enquanto no poder disciplinar o empregador tem a opção de perdoar o empregado e não impor punição. No âmbito do Direito Penal, a pena é determinada pelo juiz, por ora o poder disciplinar não é aplicado por um juiz, mas sim pelo tomador de serviços; d) administrativa: essa teoria "entende que o poder disciplinar decorre do poder de direção, de o empregador administrar a empresa de maneira que ela venha a funcionar adequadamente." (Martins, 2023, p. 787). Assim, a teoria administrativa discorre do pressuposto que a organização seria uma instituição, tendo assim por direitos atribuir

sanções disciplinares a seus trabalhadores, com o intuito de manter e estabelecer a ordem e a disciplina na esfera empresarial.

Ademais, no que concerne essas sanções, Martins (2023, p. 789) reitera que poderá ser atribuído ao empregado advertência, seja ela verbal ou por escrito, bem como se encontra passível de suspensão das suas atividades laborais. Ainda nessa ótica, o autor frisa:

O poder de punição do empregador deve ser exercido com boa-fé e razoabilidade. O objetivo da punição deve ser pedagógico, de mostrar ao funcionário que está errado e que não deve cometer novamente a mesma falta. O uso do poder de punição por parte do empregador em desacordo com suas finalidades implica excesso ou abuso de poder. (Martins, 2023, p. 789).

À vista disso, tendo entendido o conceito do poder de direção e suas atribuições, é notório que o abuso desse controle sobre os empregados pode causar inúmeros danos a quem sofre tal conduta. Nesse sentido, o art. 186 do Código Civil evidencia que “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” (Brasil, 2002).

Seguindo com o entendimento do artigo supracitado, no que tange a ligação do poder diretivo com a conduta do assédio moral, o art. 187 do Código Civil frisa acerca do teor do dano causado pelo titular de um direito/poder: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exerce-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.” (Brasil, 2002).

Assim, ao se fazer uma analogia dos artigos citados com a conduta do assédio moral, comprehende-se que se caracteriza em ato ilícito a conduta realizada pelo titular de direito, que seria o empregador o qual detém o poder diretivo, quando o respectivo excede os limites permitidos a ele, utilizando tal de poder de forma abusiva na relação com seus empregados.

Ainda discorrendo acerca do dano causado ao empregado vítima do assédio moral, pode-se citar a reforma trabalhista de 2017 (Brasil, 2017), a qual trouxe importantes mudanças na CLT, incluindo a inserção do Título II-A, que aborda o tema "Do Dano Extrapatrimonial", que tratou dos danos morais decorrentes das relações de trabalho.

Acerca do novo tópico introduzido, em especial os artigos 223-B, 223-C e 223-E, foram inseridos nesse contexto para estabelecer parâmetros e critérios relacionados aos danos extrapatrimoniais no ambiente de trabalho. Nesse sentido, o art. 223-B (Brasil, 1943) estabeleceu a definição de dano de natureza extrapatrimonial no contexto das relações de trabalho. De acordo com esse artigo, o dano extrapatrimonial ocorre quando há uma ação ou omissão que cause ofensa à esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica.

No que concerne o art. 223-C da CLT, ficou determinando que: “Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.” (Brasil, 1943). No mais, acerca do art. 223-E da CLT o legislador dispôs que: “São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.” (Brasil, 1943). Logo, significa que não apenas o autor da conduta, mas também aqueles que contribuíram de alguma forma para a sua ocorrência, serão considerados responsáveis pelo dano extrapatrimonial. A responsabilidade abrange tanto pessoas físicas como jurídicas, como empregadores, gestores, colegas de trabalho, entre outros.

Nesse contexto, Delgado (2023, p. 164) discorre acerca do Título II-A introduzido pela reforma trabalhista de 2017, entendendo que houve restrições quanto à regulamentação dos danos materiais e morais nas esferas das relações de trabalho como um todo, gerando assim um retrocesso nas leis trabalhistas.

Nesse sentido, trazendo a prática do assédio moral para o contexto do período pandêmico, no qual a instalação do teletrabalho (e seus desdobramentos) foram inseridos de maneira repentina no cenário brasileiro, Santos e Pamplona Filho (2021, p. 83) discorrem acerca da “telepressão e assédio moral organizacional virtual”. Acerca do tema, os autores frisam: "Com o desenvolvimento informacional e tecnológico, muitas empresas, em busca da elevação dos lucros, passam a exigir metas abusivas e ritmos acelerados de labor." (Santos; Pamplona Filho, 2021, p. 83).

No que concerne as condutas do assédio moral praticadas pelo empregador, Martins Filho (2023, p. 521) elencou oito ações as quais podem se observar a configuração do abuso do poder diretivo do empregador, trazendo para a realidade do contexto pandêmico e para o submetimento abrupto das derivações do teletrabalho, duas dessas ações merecem destaque: a) excesso de carga de trabalho e funções, acompanhado de exigências desproporcionais e até mesmo imposição de punições ou "pagamento de prendas" em caso de não cumprimento das metas estabelecidas; b) definir a realização de atividades que ultrapassam o conhecimento do trabalhador ou estão significativamente abaixo de suas habilidades.

Ante ao exposto, evidencia-se que o assédio moral não se resume somente em condições vexatórias e de humilhação para vítima, mas também por meios abusivos os quais os trabalhadores são submetidos para a realização de seu trabalho.

Nesse sentido, Santos e Pamplona Filho (2021, p. 85) discorrem acerca do assédio moral virtual, o qual também é denominado como assédio moral eletrônico, assédio moral digital, *cyberbullying* laboral, tecnoassédio e teleassédio moral, que, em suma, refere-se à prática do assédio moral por meio das tecnologias telemáticas e computacionais.

Outrossim, Nascimento e Babilônia (2023, p. 60) discorrem que durante o período da pandemia do coronavírus, a conduta do assédio moral tornou-se mais evidente, visto a imposição abrupta do *home office* para uma expressiva classe trabalhadora. As autoras também destacam que a conduta do assédio moral no período pandêmico deu por se manifestar de inúmeras maneiras, principalmente por meio de violação à privacidade, abrangendo constrangimentos e humilhações aos trabalhadores pelo meio virtual.

Na mesma perspectiva, Versalhes Ferreira e Vanessa Ferreira discorrem:

A telepressão, assim, resta caracterizada por dois fatores danosos, quais sejam, a aflição, urgência e pressão recebidas para responder, prontamente, e-mails, mensagens instantâneas de texto e de voz de clientes, supervisores e colegas, assim como fazê-lo fora do horário de expediente. Como sabido, os intervalos intra e interjornadas servem ao propósito de proteger a higidez física e mental do trabalhador, apesar de o artigo 611-B, parágrafo único, da CLT estabelecer que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. De qualquer forma, a pressão desmedida, via virtualização, para que estejam sempre disponíveis, fere diversos direitos do trabalhador, especialmente o direito a um meio ambiente do trabalho equilibrado, e pode se configurar assédio moral. (Ferreira, Versalhes; Ferreira, Vanessa, 2022, p. 13).

Em sintonia com o exposto, observa-se que o abuso do poder diretivo pode gerar inúmeros malefícios à saúde física e psíquica do trabalhador. Nesse contexto, o tópico a seguir mostrará as consequências que tal conduta pode gerar de maneira negativa na saúde do trabalhador que é vítima do assédio moral.

2.3 As consequências na saúde física e mental da vítima do assédio moral

Ao se falar do assédio moral e as consequências na esfera da saúde, Hirigoyen (2009, p. 156) discorre que os sintomas manifestados pelas vítimas são característicos, e sendo assim, encontram-se mais relacionadas à intensidade e à extensão da agressão gerada pela respectiva conduta do que às estruturas psíquicas propriamente ditas. A autora pontua que independentemente das pessoas, sejam elas histéricas, obsessivas ou fóbicas, o que se revela imediatamente é um estado traumático comum a todos os traumatismos psíquicos, entretanto, há sempre uma dúvida persistente: "Será que é mesmo real ou estou ficando louco?". A estrutura psíquica original da pessoa só retornará quando ela puder conversar sobre o que está acontecendo e ser ouvida.

Ainda na perspectiva de Hirigoyen (2009, p. 156), a autora dispõe que a sintomatologia da vítima que sofre o assédio moral é tão específica e característica, que é possível que um médico especializado nessas condutas possa diagnosticar que o trabalhador esteja sendo vítima apenas pelas consequências sobre a saúde do paciente e assim distinguir e identificar as queixas abusivas. Isso

acontece pois se trata de um método de adaptação e sobrevivência, o qual se forma em várias fases que ocorrem sucessivamente em um ritmo acelerado.

Nesse mesmo sentido, Zainaghi (2020, p. 133) diz que a conduta do assédio moral sempre irá desencadear distúrbios psicológicos intensos na vítima, tendo como principal doença a depressão. E ainda frisa: “É duro o trabalhador ter de ir a uma empresa e lá passar 8, 9 horas por dia, e estar em um ambiente hostil, e como precisa do salário acaba tendo de aguentar” (Zainaghi, 2020, p. 133).

A respeito das consequências na saúde física e mental da vítima da conduta do assédio moral em seu ambiente de trabalho, trazendo para a realidade do trabalho remoto, Martinez e Carvalho Júnior (2022, p. 10) discorrem que tal conduta interfere em três principais esferas na vida do empregado, quais sejam: na ordem pessoal, familiar e profissional. Os autores elencaram as principais doenças e comportamentos decorrentes do assédio moral organizacional, sendo elas divididas em cada esfera citada:

a) pessoal: nessa esfera, os autores listaram as principais ocorrências, sendo elas: “depressão; tremores; palpitações; dores generalizadas; distúrbios digestivos; [...] crises de ansiedade; síndrome do pânico; cansaço exagerado; suicídio.”; (Martinez; Carvalho Júnior, 2022, p. 10).

b) familiar: os comportamentos são o distanciamento emocional com o (a) parceiro (a) e com os filhos, agressividade e, por consequência, o abalo na entidade familiar;

c) profissional: a vítima perde o interesse em suas atividades profissionais, bem como tem sua capacidade de trabalho reduzida e fica exposto aos riscos laborais.

Nesse contexto, acerca dos transtornos psicológicos que a conduta do assédio moral pode acarretar na saúde mental do trabalhador, Santos *et al.* (2022, p. 35) afirmam que doenças gravíssimas podem surgir em face dessa conduta e elencam as principais como: ansiedade, podendo evoluir para ataques de pânico, distúrbios gastrointestinais, depressão, sociofobia e até mesmo suicídio.

Seguindo a perspectiva acima, Santos *et al.* (2022, p. 35) frisam dos distúrbios os quais as vítimas desenvolvem em virtude do assédio moral podem afetar diretamente os empregadores em seu dia a dia profissional. Essas condições de saúde causam uma série de sintomas, como crises intensas de ansiedade decorrentes de preocupações excessivas, por exemplo. Além disso, podem resultar em fadiga extrema, dores musculares, frequentes cefaleias, dificuldades de concentração, baixa imunidade, cansaço, irritabilidade, tensões musculares, insônia, inquietação e falta de concentração. Em casos mais graves, pode levar ao desenvolvimento de fobia social, afetando o desempenho do empregado ambiente laboral e tornando a experiência profissional extremamente

angustiante. Isso, por sua vez, acaba prejudicando as oportunidades de desenvolvimento na carreira e transformando o trabalho em uma fonte de tormento.

No tocante das doenças psicológicas, há de se falar na síndrome de *burnout*, a qual é conhecida como síndrome de esgotamento profissional, acerca do assunto, Campos enfatiza: “o profissional altamente submetido ao estresse e a tensão emocional relacionados ao trabalho desgastante pode desencadear o referido distúrbio psíquico.” (Campos, 2022, p. 6).

A síndrome acima citada possui uma relação direta com o direito à desconexão, acerca de tal direito, Ambrosio e Prado (2023, p. 295) discorrem acerca do teletrabalho e sua imersão que se deu de maneira brusca no período pandêmico, bem como frisa a importância do direito de desconexão e os malefícios de sua violação:

O teletrabalho tem sido alvo de inúmeras críticas, principalmente pela possibilidade de acarretar uma sobrejornada ao empregado, ante a ausência, muitas vezes, de limitação de jornada por parte do empregador na prática, o que poderá levar, se não bem implementado, ao estresse, ansiedade, síndrome do pânico, depressão e inúmeras outras doenças psicológicas e físicas, decorrentes do excesso de trabalho remoto, culminando num afastamento previdenciário. (Ambrosio; Prado, 2023, p. 295).

Na mesma perspectiva do pensamento acima, Potiguara Filho, Silva e Pereira (2023, p. 82) dispõem que apesar de em tese o trabalho remoto pareça ser mais leve e consequentemente mais flexível, uma vez que o empregado não se encontra nas instalações do tomador de serviços e possui a faculdade de onde executar suas tarefas, na prática, isso não ocorre, pois geralmente o trabalhador permanece em seu próprio domicílio para trabalhar, mesclando o ambiente de trabalho com o ambiente de descanso e sentindo que, se não estiver produzindo o tempo todo, não está agindo corretamente.

E qual a ligação do trabalho remoto com a síndrome de *burnout*? Ainda na linha de pensamento de Potiguara Filho, Silva e Pereira (2023, p. 82-85), os autores elencam uma série de fatores que relacionam o teletrabalho com as doenças psicológicas, em especial com a síndrome de *burnout*. A não realização da desconexão entre jornada de trabalho e o tempo de lazer/descanso, gera a hiperconexão, sendo assim o trabalhador não sabe mais distinguir sua jornada de trabalho com seu efetivo término, qualquer hora do seu dia pode ser utilizado para a execução de tarefas relacionadas ao seu trabalho. Ora, isso ocorre devido a alta demanda de tarefas e a sensação de autocobrança se instala no consciente (e no inconsciente) do empregado, visto o sentimento de produção o qual precisa atingir, sem falar das metas que deverá alcançar.

Logo, é inevitável que a sobrecarga emocional culminada com o estresse gerado pelas tarefas exaurientes que norteiam a execução das atividades laborais façam surgir um adoecimento mental na vítima da conduta do assédio moral. Acerca disso, como já visto, esse tipo de assédio não se resume apenas em ações vexatórias e com o intuito de humilhar o trabalhador, mas também

na cobrança incessante de metas abusivas e níveis de produções em um grau que seja praticamente impossível o empregado conseguir atingir.

Agora dispondo acerca dos malefícios da conduta do assédio moral para além da saúde da vítima, Martinez e Carvalho Júnior (2022, p. 10) acentuam que no que diz respeito ao Poder Público e ao meio social, os prejuízos da violência psicológica no ambiente de trabalho são inquestionáveis. Em grande parte dos casos, a vítima necessitará de assistência médica e terapêutica, o que resulta em sobreregar os serviços de saúde pública, e por conseguinte acarretará custos para a sociedade, além do risco de tratamentos relacionados à dependência química decorrente do abuso de substâncias como drogas e álcool. Além disso, o sistema de segurança social nacional é pressionado, pois terá que conceder benefícios por incapacidade temporária ou permanente, bem como aposentadorias antecipadas voluntárias para trabalhadores vítimas das práticas abusivas, aumentando e agravando os gastos do já frágil sistema previdenciário brasileiro.

Nesse contexto, é perceptível que o assédio moral no ambiente de trabalho é danoso tanto para a vítima, quanto para a sociedade. Não há benefícios que possam decorrer dessa conduta repugnante. Portanto, o próximo tópico discorre acerca dos mecanismos jurídicos de proteção ao empregado vítima de assédio moral, com base em princípios específicos, mencionando a aplicabilidade e eficácia de tais princípios e normas para o combate de tal conduta.

3 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS MECANISMOS JURÍDICOS DE PROTEÇÃO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL

O princípio da dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos essenciais do ordenamento jurídico e sua aplicação é de extrema importância na proteção dos empregados vítimas da conduta do assédio moral. Esse princípio reconhece a igualdade e a valorização da pessoa em sua integralidade, garantindo-lhe o respeito e a proteção contra qualquer forma de violência ou tratamento degradante.

No âmbito das relações de trabalho existem mecanismos jurídicos de proteção ao empregado vítima de tal conduta, sendo possível buscar amparo na Justiça do Trabalho para responsabilizar os agressores e buscar reparação pelos danos sofridos. Sabe-se que os mecanismos de proteção incluem também a atuação de sindicatos e órgãos governamentais, que podem oferecer apoio e orientação aos trabalhadores nessa situação, porém, neste tópico, o objeto de estudo limita-se à verificação das decisões judiciais acerca do tema. É fundamental que esses mecanismos sejam fortalecidos e efetivamente aplicados, a fim de assegurar a dignidade e a integridade dos empregados, bem como promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso, conforme será visto a seguir.

3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

Segundo Carvalho (2022, p. 138), os direitos fundamentais são aspectos essenciais à caracterização de um Estado Constitucional. Nesse contexto, há uma relação de interdependência entre esses dois elementos, sendo que o Estado Constitucional não existe sem os direitos fundamentais, uma vez fora desse modelo, os direitos fundamentais não encontrariam as condições necessárias para sua proteção e efetivação. Logo, há uma dependência mútua entre os dois elementos acima citados.

Em um aspecto geral, os direitos fundamentais são essenciais em sistemas jurídicos democráticos, protegendo a dignidade de todos. Destaca-se o princípio da dignidade da pessoa humana, que garante necessidades vitais, oportunidades de desenvolvimento e participação social plena. Esse princípio é crucial para uma sociedade justa, igualitária e respeitosa, orientando a aplicação dos direitos fundamentais em todas as áreas do direito brasileiro.

Nesse sentido, acerca do dispositivo legal que trata do princípio da dignidade da pessoa humana, o texto constitucional brasileiro, em seu art. 1º, inciso III, dispõe:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]
III - a dignidade da pessoa humana; [...] (Brasil, 1988).

Trazendo a dinâmica dos direitos fundamentais, frisando o princípio da dignidade humana no ordenamento jurídico brasileiro, Kist (2022, p. 99) articula que após 1988, foi introduzido uma nova perspectiva constitucional em relação à dignidade da pessoa humana, de tal maneira que o indivíduo se torna sujeito de proteção em todas as suas manifestações e possui dignidade intrínseca, independentemente de sua condição atual. Nesse contexto, há um extenso reconhecimento da dignidade da pessoa humana como uma norma positiva de valoração e integração dentro do sistema jurídico.

Portanto, observa-se que o princípio da dignidade da pessoa humana é um dos pilares fundamentais do ordenamento jurídico, o qual estabelece que todas as pessoas têm um valor intrínseco e devem ser tratadas de modo igualitário, respaldado no respeito. Esse princípio orienta a interpretação e a aplicação das normas, buscando garantir a proteção dos direitos e a promoção do bem-estar de cada indivíduo. A dignidade da pessoa humana é uma garantia essencial para uma sociedade justa e equitativa, assegurando a igualdade de todos perante a lei e o reconhecimento da sua individualidade e autonomia. É um princípio que deve ser constantemente defendido e promovido, visando a construção de um ambiente harmonioso e inclusivo para todas as pessoas.

Nesse contexto, ante ao exposto, o próximo tópico discorre ainda acerca do princípio da dignidade da pessoa humana, contudo enfatiza a sua aplicabilidade e eficácia para a eliminação e punição das condutas de assédio moral.

3.2 A aplicabilidade e a eficácia do princípio da dignidade da pessoa humana para a eliminação e punição das condutas de assédio moral

No que tange a aplicabilidade e a eficácia do princípio da dignidade humana, Kist frisa: “A efetividade, do princípio da dignidade humana, se materializa, no Estado Democrático de Direito, à medida que as decisões judiciais e precedentes implementam as garantias fundamentais da dignidade humana.” (Kist, 2022, p. 100).

Ao se falar do princípio da dignidade da pessoa humana em relação ao assédio moral, Barbosa e Bender (2019, p. 430) entendem que além de desrespeitarem o princípio primordial da dignidade da pessoa humana, as condutas de violência psicológica no meio laboral também contrariam o princípio que estabelece os valores sociais do trabalho. Outrossim, de acordo com uma perspectiva jurídica atual, a dignidade da pessoa humana requer, entre outros aspectos, a amparo do trabalho digno como forma de garantir a sua dignidade. Nesse sentido, o trabalho decente é compreendido como aquele que é devidamente remunerado, realizado em condições de saúde dignas e que promove relações humanas pautadas pelo respeito à dignidade do trabalhador.

No que concerne a relação da aplicabilidade e a eficácia do princípio da dignidade humana nas condutas de assédio moral, o art. 7º da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988) dispõe acerca de uma série de garantias e proteções relacionadas às condições de trabalho que os trabalhadores devem dispor. De modo que essas disposições têm uma relação direta com a aplicabilidade do princípio acima citado, mais precisamente no inciso XXII do dispositivo acima, o qual versa sobre “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;” (Brasil, 1988). Logo, nota-se o conceito “normas de saúde” em sentido amplo, tendo como interpretação o bem-estar do empregado em seu meio laboral.

Nesse cenário, Barbosa e Bender discorrem:

Assim, considera-se que a integridade física do trabalhador é um direito da personalidade oponível ao empregador. Por isso, a integridade psíquica mereceria uma tutela protetiva apriorística, típica daquela reservada aos direitos fundamentais, pois eles devem ser respeitados, independentemente de qualquer formalismo, positividade ou tipicidade. A fragilidade da proteção jurídica das violências psicológicas no ambiente de trabalho indica haver necessidade de formalismos e sanções. (Barbosa; Bender, 2019, p. 430).

Ainda na ótica dos autores, Barbosa e Bender (2019), citados linhas acima, explicam que apesar das lacunas na legislação específica sobre o tema, tal disfunção não impede o fundamento jurídico na seara do assédio moral em face do descumprimento do princípio da dignidade da pessoa

humana. Destacam que o meio jurisprudencial da Justiça do Trabalho brasileira, baseia-se fortemente no art. 483 da CLT, o qual dispõe acerca a questão dos danos morais trabalhistas (alínea “e”), bem como na própria Constituição Federal de 1988, que assegura o direito a um ambiente de trabalho saudável. Assim, apesar da possibilidade de buscar por uma indenização pelos danos sofridos, é viável ingressar com uma ação judicial buscando a rescisão do contrato de trabalho devido à culpa do empregador em face da conduta do assédio moral.

Em contrapartida, Pretti (2021, p. 23.536) explica que atualmente no ordenamento jurídico brasileiro não há uma legislação específica que regulamente a conduta do assédio moral no ambiente de trabalho. Contudo, o autor enfatiza que existem diversos projetos de lei os quais tramitam nas esferas federal, estadual e municipal.

Em conformidade com o pensamento do autor supracitado, Sobrim explica que “Há projetos de lei que tramitam no Congresso Nacional para que tenha uma legislação federal, que possibilite tipificar assédio moral como crime, projetos esses de Lei n.º 4.742/2001 e n.º 5.971/2001.” (Sobrim, 2022, p. 18). Nesse sentido, a autora, citada linha acima, discorre que tais projetos de lei foram elaborados com o objetivo de criminalizar o agressor que realiza a conduta do assédio moral, indo além da simples imposição de indenizações ou reparações, visando também a sua punição no âmbito criminal, adequada por esse comportamento delituoso. Vale destacar que o PL n.º 5.971/2001 foi arquivado. Ademais, ressalta-se que o projeto de lei acima citado (PL n.º 4.742/2001) está em andamento e ainda não possui força normativa.

Aludindo também com o que foi disposto no tópico anterior, no qual foi relatado sobre a inclusão do Título II-A à CLT através da reforma trabalhista que ocorreu em 2017 (Brasil, 2017), a qual aborda o tema "Do Dano Extrapatrimonial", há relação com a aplicabilidade da legislação em face da conduta do assédio moral, com o art. 223-A da CLT, o qual dispõe que: “Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.” Desta maneira, percebe-se que o Título II-A tem por finalidade a regulamentação e a responsabilização dos danos extrapatrimoniais decorrentes de ofensas à esfera moral ou existencial das pessoas físicas ou jurídicas no contexto das relações de emprego. Esse título estabelece os critérios e as diretrizes para a reparação dos danos causados, tanto em termos indenizatórios, quanto em relação à dignidade e à saúde mental das vítimas, como exposto anteriormente. Além disso, define a responsabilidade de todos aqueles que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção de sua ação ou omissão. Em suma, o Título II-A da CLT visa garantir a proteção dos trabalhadores contra violações extrapatrimoniais no ambiente de trabalho e estabelecer as bases para a responsabilização dos agressores e a reparação dos danos sofridos.

A partir do princípio da dignidade da pessoa humana em relação à conduta do assédio moral, o TST entende:

AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVOLABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. 2. VALOR ARBITRADO PARA A INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E DA RAZOABILIDADE OBSERVADOS. A conquista e a afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no 55 art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. [...] Diante disso, é dever do Poder Judiciário enfrentar esse problema grave da sociedade brasileira, buscando conferir efetividade ao princípio da igualdade substantiva previsto na Constituição e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de direitos humanos, a fim de evitar a continuidade das desigualdades e opressões históricas decorrentes da influência do machismo, do sexism, do racismo e outras práticas preconceituosas, eliminando todas as formas de discriminação, em especial contra a mulher. [...] Com efeito, o conteúdo da prova oral, transcrita no acórdão regional, mostrou com muita clareza a ofensa emocional/psicológica sofrida pela Trabalhadora, bem como a gravidade do constrangimento causado e a conduta censurável do agressor. De outro lado, a omissão da Empregadora em garantir um meio ambiente do trabalho livre de ocorrências de tal natureza necessariamente atrai a sua responsabilização pela reparação do dano sofrido. Não há dúvidas de que os atos ocorridos com a Obreira atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002. Em síntese, o Tribunal Regional, ao reconhecer o gravíssimo assédio moral/sexual praticado pelo superior hierárquico da Trabalhadora, a partir da prova oral produzida nos autos, adotou as recomendações do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, que induzem o equilíbrio de forças entre as Partes no processo judicial, considerando a hipossuficiência material e processual da ofendida. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-10139-94.2021.5.03.0186, 3ª Turma, 56 Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/05/2023). (Brasil, 2023f, grifo próprio).

No mais, através do julgado acima, em que pese o fato em destaque ser o assédio sexual, pode-se encontrar aspectos os quais já foram abordados neste tópico e nos anteriores. No presente acórdão é abordado o assédio moral configurado em decorrência do assédio sexual sofrido pela vítima, sendo provado através de provas testemunhais as situações de total desconforto dirigidos à

empregada. Ademais, o Relator utiliza como princípio norteador o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como a inviolabilidade dos direitos fundamentais à vida, do bem-estar individual (e social), assim como a segurança física e mental da trabalhadora. E, ao se falar do patrimônio moral da empregada, restou configurado o assédio moral, o qual se relaciona diretamente com assédio sexual praticado por seu superior, que consequentemente gera um abalo psíquico na empregada, por abalar a honra, a vida particular e a imagem da vítima.

Este é um exemplo pontual, porém de grande relevância para evidenciar a importância de se dar efetividade ao princípio da dignidade da pessoa humana também no contexto das relações de trabalho, o que se concretiza por meio de decisões como essa, que punem o empregador quer seja por atos próprios ou de seus prepostos.

3.3 Análise de casos submetidos ao TRT da 12^a região (SC) e outros Tribunais

Analizando o contexto pandêmico, o qual todo o planeta restou inserido, observa-se que os empregadores tiveram que adaptar suas rotinas de trabalho para que as atividades laborais não ficassem paralisadas. De tal modo que, durante a pandemia do coronavírus, o trabalho remoto se tornou uma realidade para muitos profissionais, o que trouxe consigo inúmeros novos desafios na esfera trabalhista.

Ainda no contexto da pandemia do Covid-19, mudanças significativas ocorreram na forma como as pessoas trabalham, bem como intensificando condutas perigosas dentro do ambiente laboral (agora de maneira digital). No que tange essas condutas, tem-se o assédio moral que, conforme abordado, pode se manifestar através de comportamentos abusivos, como humilhação, intimidação ou exclusão, prejudicando a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, mas também através de metas incessantes e abusivas, bem como a violação do direito à desconexão do trabalhador. Percebe-se que nesse novo cenário, a conduta do assédio moral não se restringe a ofensas vexatórias ou situações humilhantes, mas também em uma nova forma de exploração constante do empregado a fim de promover metas irreais e jornadas extremamente exaustivas, acarretando assim, em um desgaste psíquico físico e moral assustadoramente desgastante às vítimas dessas condutas.

Nesse sentido, o poder diretivo exercido pelo empregador (ou pelos líderes que detém poder acerca dos empregados) deve ser praticado dentro dos limites dos princípios fundamentais contidos na CF/88. No que concerne a esses princípios, tem-se ênfase no princípio da dignidade da pessoa humana, que aludindo ao ambiente laboral, tem por finalidade assegurar que cada indivíduo seja tratado com respeito, consideração e igualdade. Isso implica que o poder diretivo

não pode ser usado de forma abusiva, discriminatória ou violadora dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em consequência disso, conforme visto anteriormente, a conduta do assédio moral no ambiente de trabalho pode causar sérias doenças físicas e mentais nos trabalhadores, além de representar uma clara violação do princípio da dignidade da pessoa humana. As vítimas de assédio moral podem desenvolver problemas de saúde, como estresse crônico, ansiedade, depressão, distúrbios do sono e dores físicas. Além disso, a exposição constante a um ambiente de trabalho tóxico pode levar ao esgotamento emocional e à perda da motivação e produtividade. Logo, é necessário que haja a aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana nessas respectivas condutas, visando a eliminação e punição do assédio moral no meio organizacional.

À vista disso, o objetivo principal é investigar algumas decisões jurisprudenciais proferidas pelo TRT-12^a Região (SC) que versem sobre o assunto, a fim de averiguar se, na prática, houve ocorrências desta natureza (assédio moral) no período pandêmico e/ou em relações laborais realizadas sob o regime de teletrabalho. A investigação, contudo, não se esgota no TRT da 12^a Região, pois conforme será visto adiante, as buscas por decisões que discutem a temática mostraram-se menos prósperas do que o esperado.

Em julgado encontrado na aba jurisprudencial do TRT-12, que concerne a sentença dos autos nº 0000560-67.2022.5.12.0015 proferida pelo juízo de 1º grau de São Miguel do Oeste/SC (Brasil, 2023e), julgou-se parcialmente procedentes os pedidos formulados pelo reclamante em face da empresa reclamada.

Dentre os pedidos os quais tiveram procedência, o de indenização por danos morais foi um deles, pois, trata-se de assédio moral sofrido pelo reclamante, no contexto do período pandêmico, onde seu superior hierárquico dispunha de cobranças abusivas no grupo WhatsApp, pugnando que o autor cumprisse metas abusivas enquanto os percentuais de prêmio eram reduzidos, de tal modo que restou configurado a alteração contratual, bem como o abalo psíquico e emocional no empregado vítima dessas condutas.

No que tange a fundamentação da decisão, foi mencionada a nova perspectiva adotada pela Convenção nº 190 da OIT, a qual dispõe que ameaças configuram a conduta do assédio moral, sendo demonstrado que houve xingamentos proferidos ao autor quando não cumpridas as metas estabelecidas. Ademais, os artigos 223-B, 223-C, 223-E da CLT foram utilizados para embasar acerca do bem extrapatrimonial ferido, caracterizando tal violação com base nos dispositivos legais. Vale destacar que a parte da situação se passou no contexto pandêmico, no qual os empregados eram submetidos a reuniões remotas, bem como sujeitos a modalidade híbrida de trabalho (divididos em dias presencias na empresa, bem como em *home office*). Logo, na sentença restou

decidido pela condenação ao pagamento da indenização por danos morais no valor de R\$30.000,00 (trinta mil reais), o adimplemento das diferenças dos prêmios que foram reduzidos devido a conduta abusiva, aviso prévio indenizado (48 dias), bem como multa de 40% sobre o FGTS, dentre outras disposições.

Acerca do processo acima citado, foi proferida a decisão em 19 de junho de 2023 e, conforme analisado, ambas as partes interpuseram recurso acerca da respectiva decisão. Entretanto, ainda não foi proferida a decisão de 2º grau.

Ainda nessa ótica, TRT-12ª Região também entende acerca da configuração do assédio moral em face de exposição vexatórias e situações humilhantes que os empregados são submetidos, também no período da pandemia do Covid-19. Destaca-se que no caso a seguir houve a revelia da parte reclamada, o que gera a presunção da veracidade das alegações apresentadas pela reclamante. Veja-se:

ASSÉDIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O assédio moral no trabalho corresponde à violência consistente na exposição prolongada e repetitiva do empregado a situações vexatórias, constrangedoras ou humilhantes. Declarada a revelia da ré, há presunção relativa dos fatos narrados na inicial, que, quando não infirmados pelas demais provas dos autos, ensejam a reparação pelos danos extrapatrimoniais decorrentes do assédio moral.

(TRT da 12ª Região; Processo: 0000201-43.2021.5.12.0051; Data de assinatura: 17-08-2022; Órgão Julgador: Gab. Des.a. L.L.A - VAGO - 3ª Câmara; Relator(a): HELIO HENRIQUE GARCIA ROMERO (Brasil, 2022c).

No caso acima citado, a reclamante alegou que sofria constantemente com xingamentos e era alvo de comentários vexatórios e humilhantes por sua superior hierárquica. Ademais, ao se tratar do período pandêmico, a empregada contaminou-se do vírus da Covid-19, contudo mesmo nessas circunstâncias, a superior a ameaçou e determinou que trabalhasse mesmo nessas condições. Vale ressaltar que essa foi alguma das tantas outras situações destacadas no inteiro teor da decisão.

No que diz respeito ao recurso da reclamante, este foi conhecido, porém parcialmente provido, restando configurado a conduta do assédio moral, sendo a reclamada condenada ao pagamento do montante indenizatório.

Em contrapartida, ao se falar da configuração do assédio moral em face da cobrança por metas abusivas, na procura por “assédio moral”, “pandemia” e “metas”, há um baixíssimo compilado de julgados semelhantes aos casos acima. Observa-se que grande parte das jurisprudências existentes se trata de casos fora do contexto pandêmico. Entretanto, há casos concretos na realidade conforme o pensamento doutrinário estudado, porém, o TRT-12, ao que parece, possui um pensamento mais conservador acerca da situação fática e entende por não caracterizar o assédio moral nesses casos conforme revelam algumas decisões encontradas:

ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA PELO CUMPRIMENTO DE METAS. NÃO CONFIGURAÇÃO. Para a caracterização de assédio moral em razão da cobrança de metas é necessária a comprovação de que o empregado era submetido a tratamento desrespeitoso e humilhante, gerador de tensão desmedida no ambiente de trabalho. Sem olvidar o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, **tem-se como legítimas as cobranças realizadas pelo empregador para a obtenção de resultados previamente fixados como mínimos**, desde que não evidenciada afronta aos direitos da personalidade constitucionalmente assegurados.

(TRT da 12ª Região; Processo: 0001278-93.2020.5.12.0028; Data de assinatura: 05-11-2021; Órgão Julgador: Gab. Des. Roberto Luiz Guglielmetto - 1ª Câmara; Relator(a): ROBERTO LUIZ GUGLIELMETTO) (Brasil, 2021, grifo próprio).

Nesse sentido, o julgado acima observa por legítimas as condutas como a constatação pelo superior hierárquico dirigidas aos empregados quando as metas não fossem atingidas. Neste caso, acerca de argumentados retirados pela prova testemunhal, foi julgado pelo não acolhimento da tese das metas abusivas, visto o relator entender que o superior estaria apenas exercendo o seu poder diretivo informando e alinhando medidas para o cumprimento das metas estabelecidas pela empresa.

Ao se falar da configuração da conduta danosa fora do contexto da pandemia do Covid-19, para fins de maior análise dos julgados, percebe-se que o mesmo entendimento é seguido, arguido pela reiteração da falta de comprovação do assédio moral, bem como da premissa que as metas impostas nada possuem de irregulares, mas sim que decorrem do poder diretivo do superior hierárquico:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. COBRANÇA DE METAS NOS LIMITES DO PODER DIRETIVO. DANO NÃO CARACTERIZADO. A cobrança de metas está inserida no poder diretivo do empregador. **Não havendo prova de que foram extrapolados os limites do poder diretivo e de exposição a situações vexatórias e humilhantes**, não está caracterizado o assédio moral, inexistindo dano a ser indenizado.

(TRT da 12ª Região; Processo: 0000537-61.2021.5.12.0014; Data de assinatura: 20-11-2022; Órgão Julgador: Gab. Des.a. Maria de Lourdes Leiria - 1ª Câmara; Relator(a): MARIA DE LOURDES LEIRIA) (Brasil, 2022b, grifo próprio).

Ainda sob a perspectiva do TRT-12:

ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS. CUMPRIMENTO DE METAS - NÃO-CONFIGURAÇÃO. 1. Para a responsabilização civil do empregador por assédio moral é imprescindível que haja demonstração dos requisitos caracterizadores do dever de indenizar, quais sejam: **dano psicológico oriundo de exposição reiterada a atos agressivos ou humilhantes, nexo de causalidade entre o dano e a conduta patronal e culpa lato sensu** (artigos 186 e 927 do Código Civil). 2. A cobrança de metas ou resultados, desde que não implique abuso de direito, como humilhações ou exposições vexatórias do empregado, encontra-se dentro do poder subordinante e de direção da atividade econômica pelo empregador, não configurando assédio moral.

(TRT da 12ª Região; Processo: 0000296-17.2022.5.12.0026; Data de assinatura: 13-06-2023; Órgão Julgador: Gab. Des. Cesar Luiz Pasold Júnior - 3ª Câmara; Relator(a): CESAR LUIZ PASOLD JUNIOR) (Brasil, 2023d, grifo próprio).

Constata-se que o entendimento jurisprudencial do TRT-12^a Região (SC) vem em colisão à doutrina, de modo que se propõe a procura de julgados em outros tribunais a título de conhecimento e comparação. Nesse sentido, o TRT-2^a Região (SP), segue o entendimento conforme a doutrina exposta nos tópicos anteriores:

ASSÉDIO MORAL PROVADO. INDENIZAÇÃO DO DANO MORAL DEFERIDA. Como é cediço, a perseguição que configura o assédio moral se dá, ordinariamente, ao longo de um certo lapso temporal, não se limitando a um fato isolado, mas a um conjunto de atitudes opressivas contra a pessoa do empregado, retirando-lhe a autoestima e a capacidade profissional e atingindo a sua vida privada, honra e intimidade, passando a ser exigível, por consequência, a reparação competente. Inteligência do art. 5º, X, da Constituição Federal, combinado com os arts. 186 e 927, do Código Civil. Decisão que ser reformada, pois após detida análise da prova, verifica-se que, a reclamante obteve êxito parcial em comprovar que foi vítima de perseguição contínua e ilegal por parte da superiora hierárquica. Considerando os fatos provados nos autos, há que se levar e conta ainda, o disposto no art. 223-G, da CLT, pois não há como se negar a vigência da regra em questão que, até o momento, não teve a sua constitucionalidade formalmente decretada pelo Excelso STF. A regra consolidada há que ser aplicada em harmonia com o disposto no art. 223-C, também consolidado, o qual disciplina os bens juridicamente tutelados e que no caso, envolvem a honra, a intimidade e autoestima. Assim sendo, com fundamento no que foi demonstrado nos autos, nas regras consolidadas acima, a natureza leve da ofensa e, ainda, com espeque no art. 944, do Código Civil, dá-se provimento ao apelo para condenar a reclamada ao pagamento de indenização do dano moral, no valor de R\$ 10.000,00.

(TRT da 2^a Região; Processo: 1001205-71.2020.5.02.0032; Data: 14- 02-2023; Órgão Julgador: 12^a Turma - Cadeira 3 - 12^a Turma; Relator(a): JORGE EDUARDO ASSAD) (Brasil, 2023c, grifo próprio).

Nesse caso, o TRT-2 deferiu a configuração da conduta do assédio moral visto evidenciada a perseguição da superiora hierárquica em face da autora, ora recorrente. Ressalta-se que a situação se passa no contexto da pandemia do coronavírus, a qual era facultada aos empregados da empresa tanto o trabalho presencial, quanto a modalidade *home office*. Acontece que a vítima alega que era solicitado especificamente a ele que comparecesse de modo exclusivo presencial, configurando tal perseguição por sua superiora. Após a análise de todas as provas, a relatora deu provimento ao recurso interposto pela parte autora, condenando a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais sofridos pela empregada.

No que concerne ao TRT-1^a Região (RJ), entende-se:

DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL DEVIDA. A indenização por dano moral foi elevada à modalidade de garantia constitucional em face à violação aos direitos fundamentais, reparando todos os agravos à pessoa humana (art. 5º, IV e V, CRFB/88), com singular tutela aqueles que ocorrem nas relações de trabalho, merecedores de uma justiça especializada para conhecê-los e apreciá-los (art. 114, VI, CRFB/88). No caso dos autos, tanto os documentos acostados aos autos como a prova oral confirmaram a conduta desviante praticada pelo supervisor da reclamante, restando caracterizada a ilicitude da conduta empresarial consistente em assédio moral sofrido no ambiente de trabalho e a consequente violação à integridade moral da autora, requisitos para a procedência do pedido, consoante arts. 186, 187, 927, 944 e 953 do Código Civil e arts. 5º, V e X, da Constituição Federal.

(TRT da 1^a Região; Processo: 0100942-43.2020.5.01.0048; Data: 19- 07-2022; Órgão Julgador: 1^a Turma; Relator(a): GUSTAVO TADEU ALKMIM) (Brasil, 2022a, grifo próprio).

Acerca da configuração do assédio moral no período pandêmico no caso supracitado, tendo a vítima trabalhado na modalidade *home office*, motivo da causa do pedido de horas extraordinárias (ante a existência do não cumprimento do direito à desconexão), as quais a relatora condenou ao pagamento da ré. Logo, constatada o abuso do poder diretivo pelo superior da empregada vítima da conduta, através das metas abusivas instauradas no ambiente laboral, foi fixada a indenização por danos morais, bem como o pagamento das horas extras efetuadas em serviço da reclamada. Ressalta-se que nesse último caso a reclamante conseguiu reunir acervo probatório para comprovação da conduta danosa, visto que nos casos anteriores onde não se deu caracterizado o assédio moral, faltou provas suficientes para a comprovação. De tal modo que o recurso interposto pela reclamada foi conhecido, porém improvido, continuando a decisão em favor da reclamante.

Nesse sentido, há ainda outra decisão do TRT da 1^a Região (RJ):

RECURSO ORDINÁRIO. HORAS EXTRAS. CONTROLES DE FREQUÊNCIA APRESENTADOS. ÔNUS DA PROVA DO AUTOR. Apresentados os controles de frequência, que apresentam marcações variáveis, registro da fruição do intervalo intrajornada e das horas extras laboradas, em harmonia com os contracheques constantes dos autos, nos termos do art. 818, I, da CLT, é ônus do Autor a prova de sua inidoneidade. COMISSIONISTA. ESTORNO DE COMISSÕES. PRECEDENTE NORMATIVO 97 DO C. TST. Não é possível realizar o estorno de comissões recebidas pelo trabalhador pela desistência ou não pagamento do consumidor, já que se trataria de transferência de risco do negócio para o empregado, conforme já restou consolidado no Precedente Normativo nº 97 do C. TST. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA DE METAS. A cobrança de metas por si só, não configura o assédio moral, conforme entendimento consolidado por este E. TRT, em sua Súmula 42.

(TRT da 1^a Região; Processo: 0100945-30.2021.5.01.0511; Data: 25- 01-2023; Órgão Julgador: 10^a Turma; Relator(a): ALBA VALERIA GUEDES FERNANDES DA SILVA) (Brasil, 2023b).

Já no caso acima, o pedido de configuração da conduta do assédio moral foi negado, visto fundamento embasado pela Súmula 42 do Tribunal em questão, a qual discorre que inexiste dano moral desde que a cobrança de metas pelo superior que detém o poder diretivo não ultrapasse os limites da dignidade da pessoa humana. Este julgado trata também da modalidade *home office*, no período pandêmico, contudo as provas juntadas pela parte reclamante não foram suficientes para a caracterização da conduta danosa. Nesse caso, ambos os recursos interpostos foram parcialmente providos, contudo o recurso da reclamante não prosperou em face da temática principal, qual seja a indenização por danos morais, conseguindo apenas o provimento dos pedidos em relação as horas extras, prêmios em atraso, honorários advocatícios e outras disposições destas searas. Em

contrapartida, sobre os pedidos da reclamada, apenas conseguiu a exclusão do pagamento de vale-transporte fixado na decisão anterior.

Sendo assim, é notório através da análise e investigação de alguns dos julgados do TRT-12, constata-se que a maior dificuldade à identificação do assédio moral é de fato a reunião de provas necessárias para tal configuração, tendo o tribunal um olhar mais rígido e conservador acerca do tema. Em contrapartida, nos outros tribunais investigados (TRT-1 e TRT-2), nota-se que há uma flexibilização em decorrência de determinadas provas juntadas, assim como a atribuição de provas testemunhais, o que no TRT-12 não deixa por configurar a conduta danosa.

Portanto, nota-se que apesar dos doutrinadores versarem pela aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana, na prática nota-se que não há uma consolidada eficácia no que concerne ao entendimento jurisprudencial, o qual resta prejudicado pela questão probatória, isto é, o empregado ainda está à mercê de questões técnicas processuais. Ressalta-se quanto ao ônus probatório, o que se percebe é que o elemento da prova (sua ausência) é um dificultador para a configuração da conduta do empregador no âmbito judicial e, por consequência, reduz o plano de efetividade e eficácia do sistema protetivo trabalhista, ao menos (e por enquanto) no que se refere aos abusos do poder diretivo através das práticas de assédio moral.

Logo, é notório que nos poucos julgados encontrados, o conjunto probatório demonstrou que os argumentos dispostos pelos doutrinadores não são apenas "deduções" e sim uma realidade presente no cotidiano dos trabalhadores. Nesse sentido, o judiciário deve ter um olhar atento para os indícios dessa prática, pois as reiteradas decisões condenatórias serão capazes de gerar uma reflexão e mudança do comportamento dos empregadores e seus prepostos, resultando em um ambiente laboral mais seguro e sadio para o trabalhador.

4 CONCLUSÃO

Este artigo apresentou o conceito, características, especificidades e como ocorre a conduta do assédio moral na modalidade de trabalho remoto no período da pandemia do Covid-19.

Acerca da pesquisa bibliográfica, foi encontrado um compilado variado de diversos autores sobre o assunto, o que facilitou para que fosse realizada uma consolidada pesquisa doutrinária. Entretanto, no que tange a pesquisa jurisprudencial, notou-se uma grande defasagem de decisões no Tribunal Regional da 12ª Região (SC), surgindo a necessidade de buscas sobre o tema em outros tribunais, a título de análise e investigação.

Nesse sentido, o tópico 2 teve como foco principal identificar os conceitos e as formas de ocorrência de assédio moral no ambiente laboral e quais riscos o empregado enfrenta pelo submetimento a essas condições de trabalho. Nessa ótica, discorreu-se acerca do poder diretivo do

empregador e sua relação com o assédio moral. Outrossim, foi disposto sobre as consequências que podem acarretar a saúde física e mental do empregado que tal conduta pode gerar. No tocante as doenças estudadas, destaca-se a síndrome de burnout, a qual relaciona-se diretamente com o esgotamento mental em decorrência ao estresse e a tensão psicológica e emocional causados pelas atividades laborais desgastantes. Relacionado à doença relatada, há de se falar do direito à desconexão que, conforme estudado no tópico em questão, refere-se as sobrejornadas de trabalho, principalmente no teletrabalho, onde o trabalhador não sabe mais distinguir suas horas de trabalho e suas horas de lazer pessoal.

Em suma, pode-se compreender com base nesse tópico que o abuso do poder diretivo pelo superior hierárquico (ou até mesmo pelos empregados), pode gerar um ambiente de trabalho hostil e degradante para a vítima dessa conduta danosa. Ao se falar dos problemas de saúde físicos e mentais, é comprovado o quanto intenso são à vida da vítima, acarretando não só problemas em relação profissional, mas também em sua relação familiar.

Ainda nessa perspectiva, o tópico 3 teve por finalidade verificar como o ordenamento jurídico, a doutrina e os tribunais discorrem acerca do tema e como é feita a proteção dos empregados considerando a aplicabilidade e a eficácia do princípio da dignidade humana nos casos de assédio moral que ocorreram durante o período da pandemia do Covid-19. A partir desse tópico ficou explícito que o entendimento doutrinário é consolidado em face da proteção do empregado e nas delimitações de como a conduta do assédio moral ocorre no meio organizacional, bem como se deve prosseguir para que tal conduta não prospere mais.

Entretanto, ao se falar da pesquisa jurisprudencial, principalmente no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), deparou-se com uma insegurança jurídica acerca do assunto, haja vista que o contexto processual depende de provas consolidadas para tal configuração do assédio moral, o que dentro do cotidiano das relações empregatícias (com ênfase no trabalho remoto) é, em grande parte dos casos, a tarefa mais difícil para a vítima que além de estar sendo exposta à situações degradantes, ainda sofre com a dificuldade de provar a ocorrência dessa conduta.

No que se refere ao entendimento doutrinário é consolidado entendimento dos autores sobre a caracterização do assédio moral em face do abuso do poder diretivo (em suas tantas formas), bem como discorrido que a modalidade de trabalho remoto impulsionou tais condutas, principalmente na seara de cobranças incessantes de metas abusivas impostas aos trabalhadores nesse período pandêmico. Em contrapartida, o entendimento jurisprudencial mostrou-se mais rígido e conservador, sobretudo no TRT-12ª Região (SC), que pela investigação feita notou-se um entendimento negativo a caracterização do assédio moral, bem como acerca das metas abusivas impostas pelo superior hierárquico que, segundo o entendimento do tribunal, em grande parte dos

casos investigados, entende que tais metas são regidas pelo poder direutivo que tal superior detém, sem ultrapassar quaisquer irregularidades, dando por não confirmar a parte final da hipótese proposta.

Analisando a perspectiva do TRT-12^a Região (SC) nota-se que a dificuldade da caracterização do assédio moral nessas condutas se dá principalmente pela falta probatória, o que muitas vezes é difícil para a vítima a produção deste tipo de prova, e acaba por gerar a improcedência do pedido, “desacreditando” a eficácia do processo judicial. Entretanto, em casos como ofensa a honra e a dignidade do empregado são um pouco mais “fáceis” essa comprovação, principalmente no período da pandemia do Covid-19, onde e-mails ou mensagens no aplicativo de WhatsApp ficam registradas com as situações humilhantes e, claro, através da confecção de prova testemunhal.

Ainda sobre o entendimento jurisprudencial, foram investigados alguns dos jugados do TRT-1^a Região (RJ) e do TRT-1^a Região (SP), os quais mostram-se mais flexíveis acerca da configuração das condutas de assédio moral dispostas pelos doutrinadores, contudo, para o reconhecimento da conduta nos casos analisados, houve uma boa base probatória, bem como prova oral confirmando os fatos alegados. Logo, nota-se através da pesquisa a partir da doutrina e do entendimento jurisprudencial que é possível sim a configuração do assédio moral nas condutas expostas nos tópicos anteriores, contudo se faz necessário uma boa comprovação, o que é muitas das vezes empecilho crucial para que a vítima entre com ação judicial. Assim, percebe-se que ainda a defasagem na legislação é um ponto significativo para a não punição dessas condutas.

No que concerne a conscientização no meio organizacional acerca do assédio moral, faz-se necessário a criação de políticas públicas como campanhas educativas acerca dessa conduta deplorável, evidenciando como um ambiente de trabalho seguro e saudável faz com que os empregados exerçam suas funções de maneira mais eficiente e perspicaz. Nesse sentido, tem-se além da vantagem de um ambiente laboral mais proativo e produtivo, a garantia do bem-estar do trabalhador, exercendo o tão importante princípio da dignidade da pessoa humana.

5 REFERÊNCIAS

AMBROSIO, Felipe Augusto Rodrigues; PRADO, Luane Victoria do. Teletrabalho e o dano causado pela violação do direito à desconexão. In: **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. vol. 229. ano 49. p. 291-309, maio/jun. 2023. São Paulo: Ed. RT, 2023.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; BENDER, Mateus. O reconhecimento jurídico das violências psicológicas nas relações de trabalho no Brasil. **Caderno CRH**, [s. l.], v. 32, n. 86, p. 419–434, maio 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 5 jul. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 jul. 2024.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil.** Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 4 jul. 2024.

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[...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 5 jul. 2024.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. **Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações.** 04 abr. de 2023. Brasília, DF: Secretaria de Comunicação Social, 2023a. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-daconvencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-comoviolacoes1#:~:text=O%20governo%20brasileiro%20deu%20in%C3%ADcio,Ass%C3%A9dio%20no%20Mundo%20do%20Trabalho>. Acesso em: 5 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 1. Região. (1. Turma). **Recurso Ordinário nº 0100942-43.2020.5.01.0048.** Danos morais. Indenização por assédio moral devida [...]. Recorrente: Conselho Regional de Odontologia do Estado do Rio de Janeiro. Recorrido: Liziane Mathias Silvestre De Mello. Relator: Gustavo Tadeu Alkmim, 19 de julho de 2022a. Disponível em: <http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/3042842>. Acesso em: 7 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 1. Região. (10. Turma). **Recurso Ordinário nº 0100945-30.2021.5.01.0511.** Recurso Ordinário. Horas Extras. [...] Assédio Moral. Cobrança de metas [...]. Recorrentes: Adyr De Souza Pacheco, Via S.A. Recorridos: Adyr De Souza Pacheco, Via S.A. Relatora: Alba Valeria Guedes Fernandes da Silva, 25 de janeiro de 2023b. Disponível em: <http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/3277021>. Acesso em: 7 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2. Região. (12. Turma). **Recurso Ordinário nº 1001205-71.2020.5.02.0032.** Assédio moral provado. Indenização do dano moral 71 deferida. [...]. Recorrente: Adriana Saraceni Brescianini Zopolato. Recorrido: Serviço De Apoio As Micro e Pequenas Empresas de São Paulo. Relator: Jorge Eduardo Assad, 14 de fevereiro de 2023c. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001205-71.2020.5.02.0032/2#f583c53>. Acesso em: 7 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 12. Região. (1. Câmara). **Recurso Ordinário nº 0000537-61.2021.5.12.0014.** Indenização por danos morais. Cobrança de metas nos limites do poder diretivo. [...]. Recorrentes: Fabricio Santos Goncalves, Global Distribuição De Bens De Consumo Ltda. Recorridos: Fabricio Santos Goncalves, Global Distribuição De Bens De Consumo Ltda. Relatora: Maria de Lurdes Leiria, 20 de novembro de 2022b. Disponível em:

<https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000537-61.2021.5.12.0014/2#7b7ad32>. Acesso em: 5 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 12. Região. (1. Câmara). **Recurso Ordinário nº 0001278-93.2020.5.12.0028**. Assédio Moral. Cobrança Pelo Cumprimento De Metas. Não Configuração. [...]. Recorrente: Net+Phone Telecomunicações Ltda. Recorrida: Carlos Luciano Weiss. Relator: Desembargador Roberto Luiz Guglielmetto, 05 de novembro de 2021. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001278-93.2020.5.12.0028/2#aa85121>. Acesso em: 7 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 12. Região. (3. Câmara). **Recurso Ordinário nº 0000201-43.2021.5.12.0051**. Assédio. Indenização Por Danos Morais. O assédio moral no trabalho corresponde à violência consistente na exposição prolongada e repetitiva do empregado a situações vexatórias, constrangedoras ou humilhantes [...]. Recorrentes: Thayla Lanay Chagas Da Silveira. Recorridos: Império Pizzaria Ltda. Relator: Hélio Henrique Garcia Romero, 17 de agosto de 2022c. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000201-43.2021.5.12.0051/2#166fbb5>. Acesso em: 6 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 12. Região. (3. Câmara). **Recurso Ordinário nº 0000296-17.2022.5.12.0026**. Assédio moral. Requisitos. Cumprimento de metas – não configurado. [...]. Recorrentes: Lucas Avila Batista, Banco Bradesco S.A. Recorrido:s Lucas Avila Batista, Banco Bradesco S.A. Relator: Cesar Luiz Pasold Junior, 13 de junho de 2023d. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000296-17.2022.5.12.0026/2#cf92184>. Acesso em: 7 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 12. Região. **Sentença nº 0000560- 67.2022.5.12.0015**. Reclamante: Anderson da Rosa Garcia. Reclamada: Wurth do Brasil Peças de Fixação LTDA. Juízo: Vara do Trabalho de São Miguel do Oeste, 19 de junho de 2023e. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000560-67.2022.5.12.0015/1#73723b0>. Acesso em: 6 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-10139-94.2021.5.03.0186**. Agravo de instrumento. recurso de revista. processo sob a égide da lei 13.467/2017. 1. indenização por dano moral. assédio moral e sexual [...] Agravante: Americanas S.A. (em recuperação judicial). Agravada: Carolina Rosa dos Santos Barreto Gomes. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado, 26 de maio 2023f. Disponível em: <https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/2400412a7ab2e90a99c084b95b9ad426>. Acesso em: 7 jul. 2024.

CAMPOS, Eliady Henrique Mendonça. **O aumento dos casos de afastamento do trabalho provocado pela síndrome de burnout durante a pandemia da covid-19: relação ou coincidência?** Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Direito) – Universidade Positivo - UP. Londrina, 2022. Disponível em: <https://repositorio.cruzeirodosul.edu.br/jspui/handle/123456789/4515>. Acesso em: 5 jul. 2024.

CARVALHO, Osvaldo Ferreira de. O sistema de direitos fundamentais e sua abertura na ordem constitucional brasileira. **Revista de Investigações Constitucionais**, [s. l.], v. 9, n. 1, p. 137–172, jan. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rinc/a/CJS9hPVpckgqVNxRwyx4NYy/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 5 jul. 2024.

DELGADO, Mauricio José Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 20. ed., ver., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2023.

FERREIRA, Versalhes Enos; FERREIRA, Vanessa Rocha. Teletrabalho, Assédio Moral Eletrônico e Trabalho Decente. **Revista Direito Mackenzie**, [s. l.], v.16, n.2, ISSN 2317262, p. 1-29, 2022. Disponível em:
<http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/view/15533>. Acesso em: 5 jul. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho.** 17. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. Disponível em:
<https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/epub/812479?title=Curso%20de%20direito%20do%20trabalho>. Acesso em: 4 jul. 2024.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo assédio moral / Marie-France Hirigoyen; tradução Rejane Janowitz. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

KIST, Ataides. A efetividade fundamental da dignidade humana no Estado Democrático de Direito: considerações gerais. In: **Revista dos Tribunais**. vol. 1036. ano 111. p. 97-106, fev., 202. São Paulo: Ed. RT, 2022.

MARTINEZ, Luciano; CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. **Assédio moral trabalhista: ações coletivas e processo estrutural.** São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620018/>. Acesso em: 4 jul. 2024.

MARTINS FILHO, Ives G. da Silva. **Manual esquematizado de direito e processo do trabalho.** 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. E-book. Disponível em:
<https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/epub/812727?title=Manual%20esquematizado%20de%20direito%20e%20processo%20do%20trabalho>. Acesso em: 5 jul. 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2023. Ebook. Disponível em:
<https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/epub/818240?title=Direito%20do%20trabalho>. Acesso em: 5 jul. 2024.

NASCIMENTO, Paula Caroline do; BABILÔNIA, Gabriela Porto Machado. Assédio Moral nas relações de trabalho home office. **Revista a Fortiori**, [s. l.], v. 3, n. 1, p. 55-65, 2023. Disponível em: <http://revistas.famp.edu.br/revistaafortiori/article/view/501>. Acesso em: 5 jul. 2024.

ROMAR, Carla Tereza Martins. Direito Individual do trabalho. In: ROMAR, Carla Tereza Martins; LENZA, Pedro. **Direito do trabalho.** 8. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. Disponível em:
<https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/epub/791652?title=Direito%20do%20trabalho>. Acesso em: 5 jul. 2024.

SANTOS, Cláiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **As inovações tecnológicas e o assédio moral organizacional.** São Paulo: Saraiva, 2021. E-book. Disponível em: <https://bibliotecadigital.saraivaeducacao.com.br/epub/745587?title=As%20inova%C3%A7%C3%A7%C3%B5es%20tecnol%C3%B3gicas%20e%20o%20ass%C3%A9dio%20moral%20organizacional>. Acesso em: 4 jul. 2024.

SANTOS, Cynthia Pereira. dos *et al.* **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico de Recursos Humanos) - Escola Técnica Estadual ETEC Tereza Ap. Cardoso Nunes de Oliveira. São Paulo, 2022. Disponível em:
<https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/10808>. Acesso em: 5 jul. 2024.

SOBRIM, Sara Guimarães. **O silêncio das vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS), Goiânia, 2022. Disponível em:
<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/4572>. Acesso em: 5 jul. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare, por um ambiente de trabalho + positivo.** Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em:
https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/5734_90e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457. Acesso em: 4 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção (N.º 190) da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho (2019): 12 contribuições possíveis para a resposta à crise da COVID-19 e recuperação da pandemia,** 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750461.pdf. Acesso em: 5 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Primeiro tratado internacional para enfrentar a violência e o assédio entra em vigor,** 2021. Disponível em:
https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_806107/lang--pt/index.htm. Acesso em: 5 jul. 2024.

POTIGUARA FILHO, Moisés Rodrigues; SILVA, Yara Catarina Carreira da; PEREIRA, Emilia de Fátima da Silva. O direito à desconexão como meio de prevenção ao burnout em trabalhadores em regime de teletrabalho. **Revista Jurídica do Cesupa**, [s. l.], p. 78 - 94, 2023. Disponível em: <http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/87>. Acesso em: 5 jul. 2024.

PRETTI, Reynaldo José. Legislação brasileira sobre o assédio moral no trabalho. **Brazilian Journal of Development**, [s. l.], v. 7, n. 3, p. 23535–23543, 2021. DOI: 10.34117/bjdv7n3-185. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/25995>. Acesso em: 5 jul. 2024.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de legislação social: direito do trabalho.** São Paulo: Editora Manole, 2020. E-book. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555762846/>. Acesso em: 5 jul. 2024.