

**INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR, PANDEMIA E HOME OFFICE**

*INHIBITION OF THE MOBBING IN PANDEMIC TIMES: THE (IN) SUFFICIENT EVOLUTION LEGISLATIVE, LEGAL AND ADMINISTRATIVE OF THE STATE: FAMILY ENVIRONMENT, PANDEMIC AND HOME OFFICE*

**José Sebastião de Oliveira**

Pós-Doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Clássica de Lisboa. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP. Mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina - UEL. Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Maringá. Professor dos cursos de Mestrado e Doutorado em Ciências Jurídicas da Universidade Cesumar - UniCesumar. Professor Aposentado da Universidade Estadual de Maringá. Advogado militante. Paraná (Brasil).  
E-mail: drjso1945@gmail.com.  
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7878157645842709>.

**Leda Maria Messias da Silva**

Pós-doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Lisboa-Portugal. Doutora e Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP. Bolsista produtividade e pesquisadora do ICETI/Universidade Unicesumar. Pesquisadora de Grupo de Pesquisa junto ao CNPQ. Professora da Graduação e Pós-Graduação da Universidade Estadual de Maringá-PR. Professora do Mestrado e Doutorado da Universidade Unicesumar. Advogada. Paraná (Brasil).  
E-mail: lemead@uol.com.br.  
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3281824393763397>.

**Emanuel Antonio Baccin**

Mestrando em Ciências Jurídicas pela Universidade Unicesumar. Especialista em Direito Notarial e Registral pela Universidade de Passo Fundo - UPF. Bacharel em Direito pela Universidade de Passo Fundo - UPF. Advogado. Paraná (Brasil).  
E-mail: baccin@hotmail.com.  
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6506706274977192>.

Submissão: 13.11.2020.

Aprovação: 11.11.2022.

---

**RESUMO**

O presente estudo objetiva, com base em pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, através do método analítico, apresentar como surgiu e um breve conceito de assédio moral; Posteriormente verificar as espécies de assédio moral, as modalidades em que se apresenta, como isolamento, simplificação de atividades, desmoralizações e humilhações, sobrecarga, ameaças e como afeta o ambiente familiar do momento, em “home office”, de grande parte dos trabalhadores. Ato contínuo, verificar-se-ão as causas e consequências propriamente ditas

INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE  
EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR,  
PANDEMIA E HOME OFFICE

do mobbing, a forma como ocorre a pressão sobre o colaborador na família, especialmente uma diferenciação entre persuasão e manipulação, de modo a atacar a dignidade do ser humano. Não menos importante é identificar a correlação do assédio moral com os direitos de personalidade e a partir desta, a evolução do ordenamento jurídico e da sociedade na expectativa da erradicação da prática do mobbing ou o que pode ser feito para a mitigação contumaz dele no meio ambiente de trabalho, já que até o momento o assédio é amplamente praticado.

**PALAVRAS-CHAVE:** Assédio Moral; Meio Ambiente de Trabalho; Mobbing.

***ABSTRACT***

---

*The present study intends to relate, based on bibliographical research and jurisprudential, through the analytical method, to present as it emerged and a brief concept regarding moral harassment; Subsequently check the species of moral harassment, the modalities as it presents itself, such as isolation, simplification of activities, demoralizations and humiliations, overload, threats and how it affects the family environment of the moment, in the "home office", of most workers... Then, the continuation of the causes and consequences of mobbing, the way how happens the pressure on the collaborator of the companies, especially a differentiation between persuasion and manipulation, in order to attack the dignity of the human being. Not less important is to identify the correlation of bullying with personality rights and from this, the evolution of the legal planning and of the society in the expectation of the eradication of the practice of mobbing or what can be done for the insistent mitigation of it in the environment of work.*

**KEYWORDS:** Moral Harassment; Environment of Work; Mobbing.

---

**INTRODUÇÃO**

O assédio moral no meio ambiente de trabalho é prática assaz discutida no mundo jurídico, todavia não se verifica uma mitigação em sua ocorrência ao longo do tempo. Aparentemente não recebe a devida atenção por parte da sociedade, nela incluídos os operadores de direito e o próprio Estado, de um modo geral. Nesse sentido, é pretensão do presente estudo, utilizando dos métodos dedutivo e indutivo e por meio de pesquisas bibliográficas e jurisprudenciais, desenvolver um estudo relativo aos celeumas do cenário atual e o estágio evolutivo em que o ordenamento jurídico se encontra.

Preambularmente importante que se indiquem alguns aspectos históricos e conceituais de assédio moral para uma melhor apresentação do tema, quando é imprescindível que se demonstre a partir da continuidade das ocorrências, as consequências que o ato de perseguir do assediador causa ao trabalhador.

Embora a doutrina elenque um rol extenso de formas de incidência quanto ao assédio moral, a criatividade, neste caso, tem sido usada muito mais em benefício do malfeitor, que

INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR, PANDEMIA E HOME OFFICE

raramente recebe qualquer punição, pois sequer é dado conhecimento aos principais executores que ensejaram a demanda na justiça trabalhista, da conduta lesiva. Nessa senda, a necessidade de apresentar a roupagem de como são as ocorrências do assédio, nitidamente por se tratar de uma conduta, não raras vezes, velada.

A posteriore mister que se apresente o mobbing, como é chamado, também, como um agente que atenta à dignidade do trabalhador, por ser uma flagrante ameaça a direitos de personalidade como a honra, a imagem, a intimidade, entre tantos, além de atingir também indiretamente as necessidades básicas do ser humano atacando, assim, os próprios direitos fundamentais.

Adentrando ao apótema do presente estudo, busca-se identificar, sob o prisma evolutivo dos poderes do Estado, como este se comportou diante do desenvolvimento e das novas necessidades sociais elencando aspectos do executivo, do legislativo e do judiciário. Notadamente as contribuições do Executivo e do Judiciário apresentam-se em formato mais singelo, pois os controles que exercem dependem da prática e da própria estrita legalidade; entretanto em relação ao legislativo, que deve evoluir a partir das necessidades sociais, exemplificativamente, trata-se do surgimento dos primeiros diplomas legais que abordaram o mobbing, que deveriam tratar da criminalização do assédio e da positivação celetista, porém, assim não o fez, mas muito pelo contrário, traz normativa de duvidosa aplicabilidade e conseqüente in(constitucionalidade) em novéis artigos da Lei 13.467/17. Portanto, nefasto o comportamento do legislativo, para inibir a prática e dos critérios de aplicação e quantificação do binômio razoabilidade-proporcionalidade para aplicação do direito positivado.

O trabalho pretende, também, demonstrar que a pandemia acabou por trazer muito mais risco à saúde do trabalhador, em família, em “home office”, com excesso de trabalho e sem o direito à desconexão, estendendo o assédio aos próprios familiares que sofrem as conseqüências do excesso de trabalho de um dos seus membros, que se vê sem direito à desconexão e sem poder se indispor, pelo medo de perder o emprego. Inclusive, passível de sofrer danos existenciais, além dos danos morais.

Destarte a evolução do ordenamento jurídico através de ações do Estado como um todo no que tange ao assédio moral é de suma importância e o estudo, que ora se apresenta, busca contribuir com uma hipótese importante de melhoria sugerindo penalidades e qualificações às empresas que praticarem assédio moral ou que demonstrarem que seus colaboradores não estão suscetíveis aos sofrimentos provocados pelos ofensores.

## 1 ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

É fato incontroverso o nascimento do Direito do Trabalho junto à revolução industrial devido à necessidade de proteção pelo estado às pessoas que eram expostas às condições de trabalho subumanas, por exemplo, por meio da imposição a jornadas exageradas e das situações degradantes, e foi evoluindo juntamente com as necessidades sociais e empresariais. Ora, a revolução industrial, que provocou o surgimento do Direito do Trabalho, embora não tenha sido a origem do assédio moral, pois este existe desde que existam relações humanas, foi o que deu maior visibilidade a esta prática.

A partir das necessidades sociais, das competições entre empregadores com anseios por maiores lucros, e empregados em busca de melhores condições ocorria um conflito natural entre as partes, pois gerava uma necessidade de que o trabalhador laborasse cada vez mais para sempre “fazer mais com menos” numa pressão por rendimento; e, por sua vez, o trabalhador batalhava por melhores condições de trabalho.

Acoso moral, bullying, harassment, mobbing, independentemente da nomenclatura dada ao assédio moral pelas regiões do mundo onde ele é praticado, a definição de Delgado se assemelha a de vários outros autores a partir da reiteração de condutas de um sujeito ativo (empregador/representante) por meio de atos, palavras, gestos, enfim, formas diversas que abalem a autoestima, bombardeiem o íntimo, o psíquico do trabalhador, provocando graves danos emocionais. Geralmente, diz respeito a ocorrências verticais, ou seja, vindas de um superior, de chefes; todavia, por vezes, ocorre por meio de colegas (gestores de outros setores) também em direção (diagonais) ou simplesmente colegas (2016, p.734).

Pode constituir-se, também, em prática de gestão, para atingir maiores lucros, denominado organizacional e mais comum quando são exigidas metas, muitas vezes abusivas, e quando não atingidas o empregado é ridicularizado, humilhado, dentre outros abusos.

Corroborar a lição de Cairo Junior, que destaca como um comportamento viciante, incessante de atingir a personalidade do trabalhador, de humilhar que se prolonga no tempo que põe abaixo, isola e destrói a saúde psicofisiológica do atacado. (2017, p.1.048)

O estudo relativo ao assédio moral está em um momento de forte interdisciplinarização entre a medicina, a psicologia, o direito, a sociologia, fato que denota a evolução e a importância que vem sendo dada ao tema, que outrora, embora discutido, aparentemente não apresentava uma comunicação entre as áreas.

A ocorrência deste mal ao trabalhador provoca uma construção de bastante dificuldade

por dois motivos principais: o primeiro, quando está sofrendo o mal, o trabalhador fica inibido a prestar qualquer queixa pelo temor em razão da possível perda do emprego; segundo, os colegas de trabalho, por vezes cúmplices ou partícipes, não estão cientes das práticas do gestor imediato ou qualquer outro ou, se estão, não sabem que aquela prática configura assédio moral e, se porventura conhecerem, temem pela perda particular deles, caso denunciem a prática tanto para superiores, para o departamento pessoal, bem como para quem tem o dever jurídico de inibir, como superiores ao gestor/ofensor e, assim, o silêncio prevalece.

Nesse sentido, uma necessidade identificada é desmistificar ao máximo atos que configuram assédio moral, dar conhecimento e criar mecanismos para que se possa denunciar sem riscos para que os terceiros conhecedores dos atos sejam punidos. Destarte, em continuidade, elenca-se, a seguir, as modalidades mais comuns atualmente praticadas de assédio, que poderiam facilmente ser didaticamente orientadas aos empregados leigos ao direito, que seguramente se interessariam por conhecer seus direitos.

### 1.1 CARACTERIZAÇÃO

O principal pilar da relação de emprego é, sem dúvida, a subordinação, ou seja, o poder de mando e direção do empregador. É a partir dele que se desenvolvem as demais obrigações das partes no decorrer do contrato de trabalho. O desconhecimento por parte de empregado e empregador de seus direitos e deveres e da limitação de ambos acaba por apresentar cenários que podem constituir ou não situações que configuram assédio moral.

Há uma infinidade de atos, formas, dizeres, gestos que podem ensejar assédio moral. Assim como há o dano *in re ipsa*, algumas formas já vêm construindo uma espécie de rol pela doutrina de modo a embasar julgados em que a recalcitrância pela mesma empresa vem ensejando uma majoração das indenizações. Adiante algumas das formas de ocorrência:

É bastante comum como prática de assédio moral, retirar o colaborador dos contatos mais próximos, afastar do convívio social com os colegas, praticando um isolamento para que este se sinta solitário. O afastamento de suas principais amizades, do meio a que está acostumado, deixa o colaborador descontente com o meio ambiente de trabalho, sem desfrutar do relacionamento social com os colegas, mas percebendo a interação entre eles, o que faz com que o colaborador deseje deixar a empresa, fato que interessa ao gestor/assediador. (AGUIAR, 2008)

INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR, PANDEMIA E HOME OFFICE

Dentre as formas mais comuns, a exposição a situações vexatórias apresenta alto número de ocorrências, especialmente no setor bancário pelo não atingimento de metas. O não cumprimento do estipulado, não atingir metas por vezes extremamente exageradas, cujos números propostos pelo gestor normalmente são diferentes para cada colaborador, somente pela exposição ao grande grupo já causa situação vexatória, mas é agravada pela prática de “prendas” que ridicularizam o empregado e causam uma situação de diminuição psíquica, redução de autoestima, enfim, enormes prejuízos ao trabalhador. (AGUIAR, 2008)

Não raras vezes, em situações que são impostas metas abusivas, o empregado à custas da sua saúde física e mental, atinge as metas propostas pelo empregador, no entanto, este, ainda não satisfeito, aumenta as metas, de tal forma que o assediado nunca atinja as metas. Isso é muito comum em empresas que trabalham com produtividade aferidas pelo nível de metas estipuladas e que boa parte dos salários dos assediados advém das “tais” metas abusivas estipuladas.

Há ainda práticas recorrentes de profissionais qualificados que desempenhavam funções apuradas e são colocados por seus gestores a desempenhar tarefas simplórias, muitas vezes desnecessárias de qualquer cumprimento. Tal prática também tem a intenção de rebaixar o assediado, faz com que se sinta incapaz de desenvolver atividades de complexidade, inútil, que não é bom o suficiente para continuar a desenvolver as atividades na empresa e que seu desligamento é somente questão de tempo e/ou somente ainda não ocorreu por questões éticas. (AGUIAR, 2008)

Na realidade, a única intenção na situação descrita é de baixar a autoestima do assediado e expô-la aos colegas de trabalho. Estas atitudes tem um efeito maléfico na psique do assediado e muitas vezes ele mesmo acredita-se “incompetente”.

Há ainda o classificado como omissivo, em que se verifica, além do descaso explanado acima com tarefas sem significância ou deixar sem qualquer tarefa, o descaso do gestor para com o colaborador, falta de feedbacks; não há um retorno quanto aos questionamentos do empregado; quando este questiona como deseja que seja praticada tal tarefa, é retrucado veementemente no sentido de não ter aprendido quando deveria ou com indignação de como o subordinado não sabia da prática. (AGUIAR, 2008)

As formas de assédio são as mais variadas, entre as mais comuns estão: o isolamento do grupo, a ridicularização, a inferiorização, a difamação, o menosprezo, a atribuição de incapacidades profissionais ou sexuais ao trabalhador; determinar atividades e/ou rotinas impossíveis de serem cumpridas com sobrecarga; redução ou supressão de horários

## INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR, PANDEMIA E HOME OFFICE

intrajornada; atitudes que forcem o empregado a deixar o emprego por seu próprio pedido. Vale mencionar que o assédio pode ocorrer contra um conjunto de trabalhadores ou isoladamente contra um ou outro. Outro aspecto importante é a reiteração das condutas para a caracterização do assédio, embora uma única vez pode já ser motivo de indenização por danos morais. (DA SILVA; LEITNER, 2007)

Outra forma incidente é a obrigação do empregado ao desempenho de atividades de risco, mas que se diz ser inerente à função desempenhada pelo trabalhador. É comum haver uma pressão sobre o colaborador, exigindo o cumprimento de determinadas tarefas que seriam de risco ou, em decorrência de uma sobrecarga, que seja impossível o seu cumprimento, por meio de ameaças que atingem as necessidades básicas do indivíduo, por exemplo, continuamente sugerir o desligamento. (AGUIAR, 2008)

Certamente, que obrigar o assediado a desempenhar uma atividade de risco, geralmente, tem a conotação de que este solicite sair do emprego, por já não suportar os abusos.

Expostas estas práticas, as quais são, infelizmente, comuns em ambientes de trabalho, que não respeitam os direitos da personalidade dos seus trabalhadores, constata-se que elas atingem vários direitos da pessoa humana como a autoestima, a honra, a imagem, a intimidade, entre outros e causam vários males. Portanto, nada mais importante que a abordagem dessas consequências para posteriormente entender o porquê defender práticas que possam coibir o assédio moral no meio ambiente de trabalho.

### 1.2 O PROLONGAMENTO DO ASSÉDIO MORAL AO HOME OFFICE E A CONSEQUENTE EXTENSÃO À FAMÍLIA DO TRABALHADOR EM TEMPOS DE PANDEMIA

A pandemia trouxe um cenário em que o trabalhador passa horas conectado aos deveres profissionais para além do momento do que seria em momentos de normalidade, muitas vezes misturando descanso e trabalho, face às reiteradas cobranças advindas de seus superiores hierárquicos. Claramente os intervalos intrajornada e extrajornada ficaram prejudicados em razão de tudo ocorrer em um mesmo ambiente a portas cerradas da residência do trabalhador, do seu ambiente familiar.

Verifica-se, assim, estar presente a necessidade de desconexão, que se configura como um direito benéfico a ambas as partes da relação empregatícia, pois o descanso físico e

INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR, PANDEMIA E HOME OFFICE

mental, o intervalo é benéfico à produtividade para o empregador; e à qualidade de vida do trabalhador. De outra banda, a desconexão é igualmente benéfica à sociedade e à vida social do empregado, pois o trabalho deve servir ao empregado para que este usufrua de sua remuneração em sua vida fora do meio ambiente de trabalho. (HELOANI, 2004)

O trabalho em “home office” impede que ocorra a desconexão, o trabalho perdura e conseqüentemente as práticas se prolongam: não há uma dissociação entre o ambiente laboral e o doméstico. Torna-se costumeira a desconfiança por parte do empregador quanto à eventual acomodação do trabalhador, assim como as preocupações quanto à produtividade. O trabalhador retoma a todo momento os pensamentos da rotina de trabalho, não ocorrendo uma desconexão, face às mensagens foras de hora, pois não há interrupção na prestação dos serviços e o colaborador permanece diuturnamente disponível às necessidades laborais.

Embora aparentemente exista maior disponibilidade de tempo por não haver consumo do tempo com deslocamento, com vestimenta e produção pessoal, que transmita certa comodidade ao empregado e sem a mesma sujeição ao empregador quanto às ordens e ao controle do empregador, essa não é a realidade do “home office”, especialmente em tempos de pandemia. O que se verificou foi a redução de custos do empregador, porém com a mesma exigência de produtividade por parte do empregado e, ainda, com cobranças excessivas e foras do horário normal de trabalho.

O “home office” transferiu custos ao trabalhador como energia, internet, café, mobília ergonomicamente adequada entre outros para proporcionar um ambiente de trabalho semelhante ao que tinha ao seu dispor na empresa. Notadamente isso não pode ser possível, pois a estrutura da empresa é preparada para isso e na pandemia não houve o tempo de preparo necessário, nem o planejamento: a velocidade da internet, sem mencionar a sobrecarga pelo “home office” praticado em todo o país; as necessidades de acessos a sistemas, arquivos locais, hardwares locais, que não são disponibilizados individualmente, enfim, toda estrutura robusta de uma empresa. Isso acarreta um aumento significativo de estresse e carga sobre o empregado e, em consequência, que se reflete para toda a família, que se vê excluída do convívio com o seu ente querido.

No período de pandemia com alternância ou permanência de quarentenas de acordo com a estratégia de cada empresa, em razão do aumento de pressão por produtividade com labor desenvolvido em ambiente inadequado ao desempenho de atividades faz com que essa rotina contribua para um estresse que cause insatisfação, ansiedade e burnout. Não houve um preparo de gestores e trabalhadores, uma sensibilização quanto às exigências de resultados,



simplesmente foram alterados ambientes e repassados custos. (Você S/A, 2020)

Em razão do “home office”, aumentam custos de melhor internet que passou a ser utilizada ao mesmo tempo por toda a família, de energia, consumos variados; há perda de liberdade, cuidado com crianças menores; novos conflitos pela escassez de espaço, tempo, dados (que normalmente seriam ônus do empregador – e não houve qualquer ressarcimento) somado a toda carga emocional do esgotamento e as pressões geradas pelo labor dos genitores essencialmente.

Essas ocorrências de burnout tem se agravado com o assédio moral sofrido pela pressão por produtividade no ambiente doméstico. Essas práticas acabam por ter reflexo no ambiente familiar. É comprovado que, no período de pandemia, onde há rotinas repetitivas e em constante convivência sobrecarregadas de estresse e pressão tem ocasionado aumento de casos de violência doméstica. (Você S/A, 2020)

As medidas de confinamento têm resultado a perda de privacidade entre os familiares com todos ocupando ao mesmo tempo o espaço doméstico, o que resulta dificuldades de convivência também pela poluição sonora de cada um, além da necessidade de uso de dados da internet, que tem aumentado em razão da concentração das pessoas e das necessidades do “home office”. Este desgaste, pode gerar consequências, inclusive, jurídicas, como a indenização por danos existenciais, pois a exclusão do convívio familiar poderá trazer reflexos até mesmo nas relações familiares, como por exemplo, entre marido e mulher.

O empregador, que já pressionava no ambiente da empresa, continuou, talvez, por mais insegurança de que o empregado estivesse laborando como na empresa, usando mecanismos de controle exacerbados e gerando o assédio moral no “home office”, por excesso de trabalho. Não há um regramento de custos, não há uma construção relativa ao princípio da confiança ou ao trabalho por demandas em vez de por jornada que relativize a pressão do empregador por uma intermitência proporcionando a desconexão e, por conseguinte, iniba o assédio. Toda essa situação enseja à família do trabalhador o assédio e instiga até mesmo a violência familiar seja física, psicológica, além de impedir a todos os conviventes momentos de lazer anteriormente comuns à rotina deles.

## **2 DIREITOS DE PERSONALIDADE EM DEFESA ÀS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL**

O respeito aos direitos da personalidade do empregado é inerente à relação de

INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR, PANDEMIA E HOME OFFICE

emprego, ou seja, da origem por meio do contrato de trabalho. A pessoalidade, um dos requisitos da relação de emprego que, aliada à continuidade da relação jurídica e a indeterminação do período, demonstram a vulnerabilidade do empregado, assim como instabilizam os seus direitos de personalidade em face do poder de mando, do poder econômico, dependência econômica do empregado e do controle do empregador.

Quanto ao direito à vida, considerado o mais importante entre os direitos de personalidade, deve-se verificar que está vinculada à pessoalidade que foi adquirida com o nascimento com vida (MORI, 2013). O assédio, por várias vezes, pode levar o empregado ao suicídio, bem como pode levar o trabalhador a condições que coloquem em sério risco de morte o empregado por condições desnecessárias ao desenvolvimento da atividade.

A vida é o maior direito do ser humano, pois em o mesmo, a maioria dos direitos seriam irrealizáveis. A integridade física e psíquica, também.

A integridade física e psíquica, por sua vez, tem o condão da proteção do corpo e espírito humanos, tentando proteger de todo e qualquer tipo de agressão que o ser humano possa sofrer. Obviamente o assédio moral sofrido infere diretamente na integridade psíquica e por vezes na física, prejudicando a própria dignidade da pessoa. (MORI, 2013)

Necessário que se diga que a intencionalidade, ao cometer o assédio moral, nem sempre se revela de forma consciente. No entanto, quanto temos, por exemplo, no “home office”, cobranças excessivas, mensagens a toda hora, pelos meios telemáticos e outros, o empregador está invadindo a intimidade e a privacidade do seu empregado, desde que isso ocorra fora do horário de trabalho e, portanto, causando prejuízos irreparáveis ao convívio familiar.

A inviolabilidade moral, em que se subentende a honra, a privacidade e a própria autonomia moral, protege a liberdade, a imagem, o nome e o recato. Junto desses também está novamente a dignidade da pessoa humana, atingida diretamente com o direito à honra, dois dos princípios mais atingidos. (MORI, 2013)

A privacidade restringe tanto o acesso como o sigilo relativo ao empregado no que tange às mais variadas informações: a exposição de aspectos relativos à condição familiar e à orientação sexual podem provocar danos graves que são considerados oriundos de assédio moral. (MORI, 2013)

Todos esses atos elencados são causadores de tortura psicológica que visam a demissão do empregado ou demonstrar o erro para forçar que seja dispensado. Enfim, não há um rol taxativo de direitos de personalidade que podem ser atingidos pelo assédio moral no

meio ambiente de trabalho, situações novas podem surgir diuturnamente ensejando prejuízos de grande monta física, moral ou psíquica.

### **3 A EVOLUÇÃO DOS TRÊS PODERES NOS MEIOS DE PROTEÇÃO E REAÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO**

Apesar de ser assunto assaz discutido pela doutrina, deve-se observar que as necessidades do trabalhador continuam sem receber a necessária atenção. As situações continuam a se repetir, as comprovações são difíceis de ocorrer e os diretores, sócios, acionistas sequer tomam conhecimento do que motivou a reclamação trabalhista, o pedido de demissão do trabalhador ou a doença psicológica que acometeu o empregado.

Outrossim, mais um agravante é que podem ter situações que são indiretamente ocasionadas por decorrência de assédio moral como acidentes de trânsito, confrontos entre colegas de trabalho de áreas diversas em razão da pressão por cumprimento de metas, entre outras práticas, as quais colocam em risco a vida do trabalhador, inclusive em função do desempenho de atividades que não são inerentes à atividade para a qual foi contratado.

Diante do conhecimento de que 42% dos trabalhadores da iniciativa privada já sofreram assédio moral (TST, 2018), como se comporta o Estado para inibir essa prática? O que é feito para reduzir o assédio no meio ambiente de trabalho sob o ponto de vista de cada um dos poderes do Estado? Nessa seara, a seguir expõe-se as ações que ocorreram ou vêm ocorrendo no executivo, legislativo e judiciário, acerca desta prática.

#### **3.1 A (C)OMISSIVIDADE DO PODER EXECUTIVO**

O Ministério do Trabalho e Emprego, hoje sediado numa secretaria do Ministério da Economia, deve atuar como órgão fiscalizador das relações de trabalho, sendo responsável inclusive por constatar casos de ocorrência de assédio moral. Todavia, como se sabe, o *mobbing* é ato que acontece velado, logo, se nem mesmo os subordinados conseguem perceber, como poderiam os fiscais/auditores, no breve período em que estão em cada empresa, detectá-lo para as providências cabíveis? E o que poderia ser feito acerca deste fato?

Apesar das ocorrências veladas, da dificuldade de trazer a lume, mister que se faça campanhas para que o assediado traga as denúncias aos fiscais do trabalho, estabelecendo canais específicos para este tipo de violência, com sigilo para que este se encoraje a denunciar

INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR, PANDEMIA E HOME OFFICE

e se aplique com rigor as penalidades aos agressores para que as repreensões tenham também um viés educativo. Nesse sentido, cabe mencionar o entendimento de representantes do BNDES, que se disseminou por bancos públicos e provoca discussões, assim como as situações semelhantes à escravidão que, também, evoluem os celeumas relativos ao assédio.

A recepção quanto às condições análogas à escravidão foram tão contundentes que os bancos públicos realizaram até **Encontros Nacionais para a Erradicação do Trabalho Escravo**. Igualmente há que se destacar a posição do BNDES, por meio do Diretor Jurídico, Luiz Ferreira, de que "há também uma preocupação de que, antes de dar o crédito, a empresa tem que mostrar que não tem nenhuma ação de trabalho escravo, **nem de assédio**, entre outras. É o que chamamos de cláusula social do nosso contrato". (Agência Brasil, 2010) (grifo nosso).

Nessa senda, a intenção é de que evolua, em termos práticos, conforme palavras do Diretor Jurídico do BNDES, a limitação à concessão de crédito tanto para empresas que pratiquem condição análoga à escravidão, como para os que pratiquem atos de assédio em bancos públicos.

Adiante, no ponto quatro do presente estudo, será tratada uma evolução à prática já implantada pelo BNDES como punição às empresas com reiteração de casos de assédio moral. Antes, todavia, cabe mencionarmos a evolução no legislativo e no judiciário.

### 3.2 LEGISLATIVO: A TIPIIFICAÇÃO CRIMINAL DO ASSÉDIO MORAL E A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA PARAMETRIZAÇÃO DAS INDENIZAÇÕES

Nos novéis institutos legislativos no âmbito dos estados membros da federação, por meio dos poderes legislativos locais, no que tange às administrações públicas, têm sido bastantes frequentes as alterações no sentido de trazer maior proteção ao servidor público quanto ao assédio. Exemplos disso são a Lei 13.288 de 2002 de São Paulo, primeiro a figurar no projeto legal em 1999, e a primeira publicada, Lei 1.163 de 2000 de Irecamópolis, município do interior de São Paulo, que foram os pioneiros a contemplar o assédio moral em suas legislações locais. (AGUIAR, 2008)

Observe-se que os novos diplomas legais foram recorrentes na administração pública, todavia sem maiores novidades legislativas para os celetistas. No mundo jurídico, embora não diretamente ligada ao assédio moral, mas direcionada à coletividade e à proteção aos direitos de personalidade, contudo não ligada ao ambiente de trabalho, é a Lei contra Bullying –

INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR, PANDEMIA E HOME OFFICE

13.185 – que passou a vigorar em 2015, e que também vem ao encontro de um aspecto evolutivo e direcionando para os novéis diplomas, com caráter preventivo e especialmente para o ambiente escolar, mas pode ser aplicada, também, em ambientes de trabalho.

A mais atual inovação legislativa, está diretamente voltada para a coletividade, para o ambiente de trabalho e para o assédio moral em si, é o projeto de Lei 4742/01 aprovado pela Câmara dos Deputados no recente 12 de março de 2019, que traz a lume a expectativa de punição ao assediador na esfera criminal por meio de uma tipificação específica, a qual cita-se abaixo:

Art. 146-A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa. (Câmara dos Deputados, 2019)

Se aprovado pelo Senado Federal e sancionado pelo chefe do executivo, o suprarreferido projeto será um marco evolutivo para inibir a prática e virá contribuir para reduzir a incidência em razão de que a ação criminal, além disso, trará conhecimento aos superiores e aos possíveis contratantes quanto à conduta do infrator, independentemente da pena aplicada, mas, sim, pelo antecedente criminal que desmistificará a anterior conduta ilibada do ofensor, até mesmo por uma simples pesquisa de antecedentes criminais. Ademais, será excelente medida pedagógica, contribuindo para a reeducação dos assediadores.

Neste diapasão, a principal inovação legislativa já em vigor trazida à baila é a Lei 13.467/2017, nomeadamente Reforma Trabalhista, que, no que se refere à esfera moral, inseriu os artigos 223-A a 223-G, relativos ao Dano Extrapatrimonial. A partir deles são tratados o caráter de exclusividade do ofendido cujo dano sofrido pode ter ocorrido por ação ou omissão do empregador, entre outras delimitações relativas aos bens tutelados. Infelizmente, como em diversos momentos do que se chamou “reforma trabalhista”, aqui não foi diferente, pois o legislador tentou limitar os direitos da personalidade dos empregados, além de parametrizar a indenização atribuída em decorrência de um dano moral sofrido. Acaba sendo um incentivo ao assediador que sabe de antemão que poderá ser condenado a valores irrisórios. A posição predominante na doutrina tem sido extremamente crítica quanto ao engessamento dos magistrados, à limitação da discricionariedade e a tarifação das indenizações.

INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE  
EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR,  
PANDEMIA E HOME OFFICE

Na verdade, o legislador confundiu propositadamente direito da personalidade com direito personalíssimo, a fim de reduzir a interpretação e a aplicação das normas que dispõem sobre danos morais no âmbito da Justiça do Trabalho, o que nos parece inconstitucional, por violar a cláusula de separação de poderes e a independência dos órgãos judiciais especializados (juízes e tribunais do trabalho) que integram o Poder Judiciário brasileiro (LEITE, 2018, p.63).

Observa-se a intenção do legislador de afastar os critérios da Constituição Federal e das demais codificações que atuam em consonância com ela, primando por atingir valores fundamentais do direito e processo do trabalho. Ora, a CLT sugere a aplicação subsidiária do Código Civil utilizando obviamente os artigos relativos ao dano moral em suas mais variadas formas. Portanto, não se pode desconsiderar os diplomas existentes e limitar a atuação do judiciário, restringir interpretações e direitos em entendimentos totalmente contrários à Constituição Federal.

A principal questão que causa horror à doutrina é o artigo 223-G que, embora sugira uma quantidade de questões discricionárias, relaciona posteriormente um rol delimitador relativo à quantificação, proporcional à função do salário do trabalhador, mesmo que haja previsão de dobrar a indenização em caso de reincidência. Nesse sentido, a posição predominante na doutrina é quanto à inconstitucionalidade desse dispositivo devido à limitação do dano moral confrontar o princípio da equidade, o próprio binômio razoabilidade/proporcionalidade.

O novo art. 223-G da CLT revela a intenção do legislador ao impor verdadeira *capitis diminutio* na competência dos magistrados do trabalho em fixar o valor dos danos morais. Além disso, o dispositivo em causa é flagrantemente inconstitucional, porquanto a fixação do dano moral é tipicamente um julgamento por equidade e com equidade, ou seja, o magistrado deve adotar a técnica da ponderação com base nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Nesse sentido, aliás, o STF afastou do ordenamento jurídico brasileiro a possibilidade de ‘tarifação’ legal do dano moral (ADPF 130/DF), tal como estava previsto na chamada Lei de Imprensa (que, segundo o STF, não foi recepcionada pela CF), sob o fundamento de que a Constituição Federal não permite que a lei possa, a priori, estabelecer o valor tarifado dos danos morais. (LEITE, 2018, p. 62).

A aversão aos dispositivos relativos à parametrização do dano moral, além de inúmeras manifestações doutrinárias, incitou as mais variadas formas de impedir a vigência deles. A primeira, por meio da MP 808/2017, proporciona interpretação sistemática, ampliativa e teleológica, segundo a Carta Magna e o Código Civil, e buscou reduzir os impactos, no entanto esta acabou por esgotar o prazo de vigência sem se tornar lei, perdendo a eficácia. (LEITE, 2018, p. 63)

## INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR, PANDEMIA E HOME OFFICE

No entanto, aqui, mister mencionar, que, ainda que já tenha caducado, a MP 808/2017, embora tenha tentado corrigir esta grave falha legislativa, ainda não seria suficiente, mesmo que aprovada, pois mantinha a parametrização.

Outrossim, cabe mencionar as propostas de emendas ao Projeto de Lei Complementar 38/2017, de autoria dos Senadores Randolfe Rodrigues, Vanessa Grazzitin e Kátia Abreu (2017), que propuseram a supressão dos artigos 223-A a 223-G da CLT sob a justificativa de que são inconstitucionais em face de contrariarem o artigo 5º V e X, por afastarem a aplicação do Código Civil, impedirem a tutela constitucional, restringirem a atuação do Ministério Público do Trabalho e dos sindicatos e, por fim, por haver uma espécie de tabelamento atrelando o dano psíquico à remuneração.

Recentemente a Associação dos Magistrados do Trabalho ajuizou Ações Diretas de Inconstitucionalidade (5870 e 6056) arguindo a inconstitucionalidade em razão de ofensa ao princípio da isonomia, questionando a valoração do dano moral parametrizado em razão do salário de cada ofendido. Os pedidos de inconstitucionalidade fazem referência à lei de imprensa, que também praticava tarifação do dano moral, fator que limitava a discricionariedade do magistrado quando à indenização relativa aos danos extrapatrimoniais e foi considerada inconstitucional, não recepcionada pela Lei Maior. (Anamatra, 2018)

Notadamente não é por falta de dispositivos legais que não há a correta e linear evolução do ordenamento jurídico. Há, sim, um trabalho legislativo, mais uma vez, pensando inicialmente nos interesses privados e econômicos em detrimento do ser humano e, pouco nos direitos da personalidade dos trabalhadores, a quem resultam leis que atingem seus direitos em prol de uma previsibilidade de custos aos empresários que detêm maior poder aquisitivo em detrimento do trabalhador celetista.

### 3.3 A RELATIVIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE E A RAZOABILIDADE/PROPORCIONALIDADE DAS INDENIZAÇÕES

Via de regra, as gravações ditas clandestinas, sem conhecimento das partes, sejam elas presenciais ou telefônicas, somente são admitidas na seara penal. Tal realidade é reafirmada pelo Novel Diploma Processual Civil e pela Constituição Federal, com base nos princípios da Lealdade e da Boa-fé.

Destarte o preponderante posicionamento quanto à construção probatória, tanto a Corte Máxima quanto o Colendo Tribunal Superior do Trabalho têm firmado o entendimento

INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR, PANDEMIA E HOME OFFICE

de que, por meio do Princípio da Proteção e da Primazia da Realidade, é possível a utilização de gravações clandestinas tanto presenciais como telefônicas.

Inviável o seguimento do recurso, não havendo ofensa ao art. 5º, X e LVI, da CR diante da conclusão da Turma no sentido de que [...] o Pleno do STF, revendo sua jurisprudência, decidiu ser lícita a gravação ambiental de diálogo realizada por um de seus interlocutores (Informativo 536), ou seja, é válida a prova obtida mediante gravação de vídeo por celular realizada pela própria reclamante, uma vez que sua obtenção não se dá por meio ilícito, descabendo falar em violação da boa-fé objetiva (ID. f11a372). O acórdão recorrido está lastreado em provas. Incabível, portanto, o recurso de revista para reexame de fatos e provas, nos termos da Súmula 126 do C. TST. A análise da matéria suscitada no recurso não se exaure na Constituição, exigindo que se interprete o conteúdo da legislação infraconstitucional. Por isso, ainda que se considerasse a possibilidade de ter havido violação ao texto constitucional, esta seria meramente reflexa, o que não justifica o manejo do recurso de revista, conforme reiteradas decisões da SBDI-I do C. TST. CONCLUSÃO DENEGO seguimento ao recurso de revista (BRASIL, 2019).

A respeitável decisão supramencionada demonstra que, embora a legislação recente tenha mitigado os direitos do trabalhador, o entendimento do judiciário prima por uma interpretação principiológica, celeuma que corrobora imensamente para constatar o assédio moral realizado na reiteração de ocorrências ocultas de tão problemáticas validações por parte dos reclamantes. Definitivamente contempla-se um aspecto evolutivo admirável na justiça trabalhista na utilização de práticas que não envidam esforços para facilitar as comprovações de ocorrências de assédio moral, além de outros direitos do trabalhador.

De outra banda, o caráter principiológico não se verifica quanto à quantificação das indenizações. Além da já mencionada desastrosa redação artigo 223-G, em que se busca formatar uma tarifação das indenizações, outrossim não se verificam conceitos de razoabilidade e proporcionalidade quanto ao cunho indenizatório. Fora realizada uma pesquisa da integralidade dos acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho, desde 2017 até abril de 2019, a partir dessa se depreende que as indenizações apresentam uma padronização e uma amplitude que varia de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), esta uma única e mais expressiva indenização que destoa das demais a qual se menciona adiante:



INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE  
EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR,  
PANDEMIA E HOME OFFICE

[...] em que o empregador imprimia forte temor de demissão na empregada, com atitudes rudes, desconfiadas e intimidadoras. O e. TRT entendeu que o valor de R\$30.000,00 (trinta mil reais) é razoável e proporcional, considerando os princípios da vedação do enriquecimento sem causa e da natureza didática e preventiva da sanção, e que estão atendidas as finalidades punitiva e indenizatória inerentes à condenação em relevo. O Tribunal Superior do Trabalho, na esteira do posicionamento do Superior Tribunal de Justiça, adotou o entendimento de que o valor das indenizações por danos morais só pode ser modificado nas hipóteses em que as instâncias ordinárias fixaram importâncias fora dos limites da proporcionalidade e da razoabilidade. Ou seja, quando a condenação se revelar teratológica, seja porque o valor é exorbitante, seja porque é irrisório, caso dos autos. Considerando os termos do artigo 944 do Código Civil[...] (BRASIL, 2019).

Conforme se verifica, a intenção dos julgadores é a aplicação dos Princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Destaca-se ainda a menção da vedação do enriquecimento sem causa e do caráter didático das indenizações. Todavia, não se acredita que a punição, que não retrata sequer o equivalente a uma remuneração média mensal de um diretor, possa ser suficiente tanto para que o empregado, que necessariamente precisará se realocar no mercado de trabalho por ordenado provavelmente inferior ao que auferia, como didática para cada instituição financeira que apresenta resultado na cifra média dos seis dígitos em cada agência localizada no território nacional. Infelizmente, este tipo de entendimento, não contribui para o combate ao ataque aos direitos da personalidade dos empregados, por meio do assédio moral praticado.

#### **4 AS PUNIÇÕES ÀS PESSOAS JURÍDICAS POR TRABALHO ESCRAVO, INADIMPLÊNCIA DE DÉBITOS TRABALHISTAS E DANO AMBIENTAL COMO BALIZADORAS AO ASSÉDIO MORAL**

Conforme se depreende do estudo e das situações que se vivencia diuturnamente, as ocorrências de assédio moral são flagrantes e perenes, todavia nada de impactante acontece com as empresas cujos gestores acometem os funcionários com situações ensejadoras de assédio moral.

Mesmo que venha a ser aprovada a tipificação do crime de assédio moral acima exposta, qual será a penalidade para a pessoa jurídica? E para os proprietários da empresa, (que podem nem mesmo tomar conhecimento de que um de seus gestores está respondendo criminalmente por ter assediado um de seus colaboradores)?

O entendimento que se observa é que somente se obterá a mitigação das ocorrências quando for atingida a condição financeira das empresas. Nesse apótema, é sugestível o

INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR, PANDEMIA E HOME OFFICE

impedimento na concessão de crédito, por meio da atuação do Conselho Monetário Nacional, como nos casos de empresas que praticam trabalho escravo ou condição análoga, já regulamentado desde 2010, por meio de voto do Ministro da Fazenda, Gilson Bittencourt, por meio de um cadastro nacional com revisões bienais, que já considerava uma punição a quem pratique degradação humana. (AGÊNCIA BRASIL, 2010)

É importante mencionar que a inibição do crédito a empresas escravagistas teve início nos bancos públicos (Banco do Brasil, Caixa, Banco Nacional de Desenvolvimento, Banco da Amazônia) por orientação do Ministério Público Federal, no início dos anos dois mil, quando também foram rescindidos os contratos concedidos com recursos públicos que constavam na então chamada “lista suja”. (AGÊNCIA BRASIL, 2010)

Assim, verifica-se que a proposta aqui aventada é algo já praticado por instituições públicas, porém ainda não há uma “lista suja” que também relacione, não só os praticantes de condição de escravidão, mas também de condenações de assédio moral. Ainda, é demonstrado o acompanhamento no decorrer do período de utilização do crédito, não somente antes da concessão, ocorrendo a rescisão, o vencimento antecipado da obrigação e só é possibilitado novo crédito em período de análise após a comprovação de resolução do problema.

Nos dizeres dos procuradores federal, Deborah Duprat, e regional, Raphael Bevilaqua, dos Direitos do Cidadão:

Se um cidadão desprovido de riquezas materiais, mas que não tenha cometido qualquer ato ilícito perante o direito interno e internacional, não pode acessar crédito por não possuir renda ou patrimônio, muito menos lógico que o Estado proporcione crédito a quem possivelmente pratica condutas vedadas pelo ordenamento jurídico e socialmente repudiadas, tanto na seara nacional quanto internacional[...]sendo inconcebível que o próprio Estado, fundado em valores como democracia, obediência à Constituição, às leis e aos tratados internacionais de direitos humanos vá a campo, constate que alguém pratica a odiosa conduta de empregar mão de obra escrava, resgate os trabalhadores prejudicados e, ato seguinte, por meio de suas instituições financeiras públicas, fomenta a atividade desenvolvida por este mesmo empregador, mediante a concessão de linhas de créditos custeadas ou subsidiadas com recursos públicos (BRASIL, 2016).

Por outra senda, importante que se observem as questões licitatórias, pois, a partir de janeiro de 2012, passou-se a exigir para a participação de processos licitatórios da Lei 8.666/93, a apresentação de Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas e, semelhante à lista suja do trabalho escravo, há também o cadastro público de devedores trabalhistas. Vale destacar que esse cadastro possui critérios equivalentes para órgãos/empresas públicas e empresas privadas quanto à desobediência a ordens/decisões judiciais e desrespeita direitos

## INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR, PANDEMIA E HOME OFFICE

dos empregados, conforme preconiza o art. 642-A da CLT.

Assim como as questões recentemente abordadas quanto à degradação humana, há também a degradação ambiental. As punições aplicadas a umas são de mesma monta às aplicadas às outras. Há a responsabilização indireta do agente financiador de empresas que pratiquem atividades poluidoras e o crédito como impulsionador da economia, o qual deve prezar pelo desenvolvimento sustentável sob pena de ser responsabilizado. Nesse sentido, é a Política Nacional do Meio Ambiente – Lei 6938/81, especialmente no que tange ao artigo 12, pois as instituições financeiras não podem potencializar a degradação do meio ambiente como potencializam a economia, conforme veio a regulamentar o artigo 170, VI da Carta Magna, quanto à valorização do trabalho, todavia sob as condições relativas à proteção do meio ambiente.

De outra banda, entretanto não menos importante, é a necessidade da CNDT (Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas) para licitar junto a órgãos da administração pública em que os devedores de verbas trabalhistas são impedidos de participar, desde 2012, a partir do acréscimo do artigo 642-A da CLT e do inciso V no artigo 29 da Lei 8.666/93, requisito que proporciona efetividade às decisões judiciais e cria um rol de maus pagadores na seara trabalhista.

Conforme se verificou nas três hipóteses trazidas à baila, são construídos rol de empresas que descumprem as práticas acima explanadas e essas sofrem sanções indiretas, quais sejam a proibição de contratação de recurso repassado pelo governo, de participar de licitações públicas até a correção.

Com a adesão da justiça do trabalho ao processo eletrônico e a necessidade de discriminação dos pedidos, torna-se factível a sugestão trazida a lume e, como já é praticada e sugerida pelo Diretor jurídico do BNDES, para que as empresas que tenham condenações trabalhistas por assédio moral também sejam impedidas de receber recurso repassado de bancos públicos e participarem de processos licitatórios.

### CONCLUSÃO

Como se pôde verificar, o assédio moral existe desde a origem das relações humanas, porém, a partir da revolução industrial com o surgimento das fábricas, quando passaram a ocorrer o choque entre a maximização dos lucros em detrimento das condições de vida dos empregados, este ficou mais visível.

INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR, PANDEMIA E HOME OFFICE

A partir disso, conceituado assédio moral, como práticas reiteradas que visam humilhar a vítima, através de gestos, palavras e ações, demonstrado que não existe uma forma específica, mas, sim uma variedade de incidências que podem ocasionar o mal, no entanto, gize-se, sempre ocorrer de forma repetitiva, como foi destacado.

Analizou-se que o assédio moral está presente diuturnamente na vida do trabalhador mesmo em tempos de pandemia. Isso ocorre, pois a sociedade mudou para um trabalho em "home office" e o empregador que já praticava o assédio fora do trabalho, continuou a sua prática ainda mais contumaz, além de que, muitos não se atentaram que estávamos diante de uma nova realidade que mereceria respeito às relações familiares e o trabalhador ao direito à desconexão. Além disso, essa migração do ambiente presencial para o "home office", trouxe insegurança para muitos empregadores que redobram as cobranças e sobrecarregaram os seus empregados. Isso afetou o trabalhador com a perda do seu momento de desconexão, a sua família com a sua ausência, além dos prejuízos financeiros pela falta de apoio e estrutura no ambiente doméstico. Essa mudança traz consequências do assédio moral para a família, face à desconexão, inclusive, podendo acarretar consequências na saúde, convívio e dano existencial.

Destacou-se também que o assédio atinge a esfera da personalidade do indivíduo, ou seja, está diretamente ligado aos direitos de personalidade. Obviamente, o grau da ofensa sofrida têm variações.

Nessa mesma esfera, mister a observação apresentada quanto às formas reiteradamente apresentadas pelos assediadores, como o isolamento, a imposição de tarefas triviais, a manipulação, ataques à autoestima, ameaças, dentre outras.

Houve uma breve exposição relativa à evolução pelo executivo e pelo judiciário que demonstram a necessidade de que, apesar da atuação do Ministério do Trabalho e Emprego, através da Secretaria do Trabalho, sediada no Ministério da Economia, através dos fiscais e auditores do trabalho, é preciso mais ações, criando canais de denúncia. E, ainda, apesar da interpretação principiológica e teleológica do poder judiciário, é imprescindível que a positivação da norma seja aliada para o atendimento das necessidades sociais.

Em observância à importância que deve receber a inibição do assédio moral pelo ordenamento jurídico, foram apontados os dispositivos legais vigentes, destacadas legislações locais pioneiras, as evoluções da legislação infraconstitucional, apontando desde a carta magna, passando pela seara cível como balizadoras.

Em consonância, são abordados aspectos extremamente atuais no mundo jurídico,

## INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR, PANDEMIA E HOME OFFICE

como a Lei do Bullying e a criminalização do assédio moral, assunto presente na pauta do legislativo pátrio em 2019, em projeto que está para ser votado desde 2001, recentemente aprovado na Câmara dos Deputados.

Posteriormente foram mencionadas as alterações trazidas recentemente, como em relação aos direitos da personalidade, em artigos positivados diretamente na consolidação das leis do trabalho, numa tentativa de delimitá-los para os empregados, na denominada reforma trabalhista e as consequentes críticas, alterações provisórias e tentativas de alterações por meio de processos legislativos ou judiciais, infelizmente, até o momento infrutíferas.

Adiante o que se constata que, em qualquer de suas modalidades, a prática do assédio moral exige uma atuação diligente dos órgãos de fiscalização do trabalho e de firme atuação da jurisprudência. Todavia, somente essas providências não têm se mostrado suficientes.

No estudo ora efetuado, foram levantadas todas as jurisprudências de assédio moral do Tribunal Superior do Trabalho desde janeiro de 2017 até abril de 2019. Constatou-se que as condenações em face de assédio moral continuam em uma média de cinco mil reais mensais com mínimo de dois mil e somente um caso que destoa da normalidade, que atinge trinta mil reais, em demanda relativa às constantes ameaças de rompimento do vínculo empregatício, o que dificulta a denúncia por parte da vítima e, quase sempre, impede o testemunho de colegas de trabalho.

Posteriormente, buscou-se expor propostas no sentido de inibir a prática do assédio em relação às pessoas jurídicas, por exemplo, por meio de restrições ao crédito, impedimento de participação em processos licitatórios, como ocorre com empresas com débitos trabalhistas, com práticas prejudiciais ao meio ambiente, com práticas de escravidão, entre outras práticas análogas prejudiciais à coletividades ou ao meio ambiente de trabalho.

Portanto, os direitos da personalidade dos empregados devem ser preservados e a prática do assédio moral não pode ser naturalizada, nem tampouco minimizada, pois é motivo de sofrimento e, inclusive, de suicídios. Deve ser incansável o combate ao assédio moral, pois subordinação não é sinônimo de escravização e, portanto, não pode transcender os limites do trabalho para subjugar a pessoa em suas manifestações existenciais.

### REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. *Bancos públicos vetam créditos a empresas incluídas na lista suja do trabalho escravo*. maio 2010. Disponível em: [www.agenciabrasil.ebc.com.br](http://www.agenciabrasil.ebc.com.br). Acesso em: 05 abr. 2020.

INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE  
EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR,  
PANDEMIA E HOME OFFICE

AGUIAR, M. R. M. G. Assédio Moral: problema antigo, interesse recente. *Revista Democracia Digital e Governo Eletrônico*. mar. 2008. Disponível em: [egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23353-23354-1-PB.pdf](http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23353-23354-1-PB.pdf). Acesso em: 05 abr. 2020.

ANAMATRA. *Anamatra reapresenta ADI contra a fixação de valor indenizatório por dano moral*. dez, 2018. Disponível em: [www.anamatra.org.br](http://www.anamatra.org.br). Acesso em: 05 mai. 2019.

BRASIL. *Câmara dos Deputados*. Disponível em: <http://www.camara.leg.br>. Acesso em: 09 abr. 2020.

BRASIL. *Código Civil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 09 abr. 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 09 abr. 2020.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1.943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 09 abr. 2020.

BRASIL. *Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993*. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 09 abr. 2020.

BRASIL. Ministério Público Federal. *Bancos Públicos Devem Recusar Financiamento A Empregadores Que Utilizam Trabalho Escravo, Recomenda MPF*. mar. 2016. Disponível em: <http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/informativos/edicoes-2016/julho/bancos-publicos-devem-recusar-financiamento-a-empregadores-que-utilizam-trabalho-escravo-recomenda-mpf/>. Acesso em: 26 abr. 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 09 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (*Decisão Monocrática*) *Agravo de Instrumento (nº 11222-83.2016.5.03.0037)*, Relatora: Des. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Brasília, DF, 19 fev. 2019. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 05 mai. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (*Terceira Turma*) *Agravo de Instrumento (nº 01527-65.2013.5.07.0016)*, Relator: Des. Alexandre Agra Belmonte, Brasília, DF, 20 fev. 2019. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 05 mai. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Quando fica configurado o assédio moral?* Brasília, DF, 19 fev. 2020 Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 06 abr. 2019.

CAIRO JUNIOR, J.. *Curso de Direito do Trabalho: Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 13. ed. Juspodium, 2017.

INIBIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS PANDÊMICOS: A (IN)SUFICIENTE  
EVOLUÇÃO LEGAL, JURÍDICA E ADMINISTRATIVA DO ESTADO: AMBIENTE FAMILIAR,  
PANDEMIA E HOME OFFICE

DA SILVA, Leda Maria Messias; LEITNER, Marta Paulina Kaiser. Considerações sobre os direitos da personalidade e o assédio moral nas relações de emprego. *Revista Jurídica Cesumar-Mestrado*, v. 7, n. 1, p. 137-148, 2007.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. G. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017 – 1ª ed.* São Paulo: Ltr.

HELOANI, ROBERTO. Assédio Moral: Um Ensaio Sobre A Expropriação Da Dignidade No Trabalho. *RAE-eletrônica*, 3(1), art. 10. jan./jun. 2004

LEITE, C. H. B. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINEZ, L. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MORI, A. H. O Assédio Moral e Os Direitos de Personalidade do Trabalhador. *Revista Juslaboris*. mar. 2013 Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br>. Acesso em: 09 abr. 2020.

SILVA, H. B. M. *Comentários À Reforma Trabalhista*. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

VOCE SA. *O que qualifica o assédio moral no home office*. out. 2020. Disponível em: [www.vocesa.abril.com.br](http://www.vocesa.abril.com.br). Acesso em: 30 out. 2020.