

**UNIVERSIDADE TIRADENTES
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS**

**TRABALHO REMOTO DO PROFESSOR E O RISCO AO
DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR**

Autora: Ellen Amanda Gama Soares

Orientador: Henrique Ribeiro Cardoso

ARACAJU, SE - BRASIL
OUTUBRO DE 2021

TRABALHO REMOTO DO PROFESSOR E O RISCO AO DIREITO
FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR

Ellen Amanda Gama Soares

DISSERTAÇÃO SUBMETIDA AO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
DIREITO DA UNIVERSIDADE TIRADENTES COMO PARTE DOS
REQUISITOS NECESSÁRIOS PARA A OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE EM
DIREITOS HUMANOS.

Aprovada por:



Prof. Dr. Henrique Ribeiro Cardoso
(Orientador)



Prof. Dr. Diogo de Calasans Melo Andrade
(Membro Interno da Banca)

VIVIANE COELHO DE SELLOS
KNOERR

Assinado de forma digital por VIVIANE COELHO DE
SELLOS KNOERR
Dados: 2022.02.25 16:58:27 -03'00'

Prof^a. Dr^a. Viviane Séllos Knoerr
(Membro Externo da Banca)

ARACAJU, SE - BRASIL
OUTUBRO DE 2021

FICHA CATALOGRÁFICA

Sistema Integrado de Bibliotecas - SIB

S676t Soares, Ellen Amanda Gama
Trabalho remoto do professor e o risco ao direito fundamental à saúde do
trabalhador / Ellen Amanda Gama Soares ; orientação [de] Prof. Dr. Henrique Ribeiro
Cardoso. - Aracaju : UNIT, 2021.

99 f.

Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Universidade Tiradentes.

Inclui bibliografia.

1. Assédio moral. 2. COVID-19. 3. Direito fundamental à saúde. 4. Direitos humanos.
5. Trabalho remoto. I. Cardoso, Henrique Ribeiro (orient.). II. Universidade
Tiradentes. III. Título.

CDU: 342.734:343.63

AGRADECIMENTOS

Escrever esse agradecimento após finalizar a dissertação é um misto de sensações! Meu coração está em festa e a gratidão toma conta de mim. Foram longos 27 meses de pesquisas, artigos, veio a pandemia e confesso que foi um desafio!

Se pensei em desistir?! Várias vezes, mas Nossa Senhora me amparou com o seu manto sagrado e consegui concluir, Obrigada Mãezinha. Tive anjos que me acompanham antes mesmo da aprovação no mestrado.

Juarez Soares e Elisângela Gama (mainha e painho) eu amo tanto vocês, obrigada por mais essa oportunidade. Meus irmãos e companheiros Julia, Juarez Gama, Joãozinho, obrigada por não desistirem de mim.

Amigos se eu for citar cada um de vocês aqui a lista será imensa, mas Tai Mendes, Luís Serravale, Nando França, Romário, Vivi Gama, Amanda Barros, Cândida, sabem a importância que têm nesse caminho, por isso, OBRIGADA!

Ao meu namorado, amigo e companheiro José Francisco Leite Neto, obrigada pela paciência, pelas noites em claro enquanto eu escrevia e por falar tão orgulhoso do mestrado da sua namorada. Amo você! Não poderia esquecer minhas inspirações de força feminina Betânia, Ayana Leite, Mayara e as Maria's, obrigada pela amizade, amor e acolhimento. Falar de Tâmara Moura. Ah amiga, como eu tenho orgulho e me espelho em você, me faltam palavras para agradecer o “estamos juntas sempre” e CONSEGUIMOS, essas frases nunca fizeram tanto sentido, sem você eu JAMAIS teria concluído. Te amo muito!

Meu eterno e sempre orientador Ilzver Matos, meu malvado favorito, você mostrou que com esse meu jeitinho “tonto” a pesquisa não tem mistério e finalizar com sucesso era questão de tempo Estamos juntos!

Cleverton dos Santos, obrigada por me levantar, literalmente, e seguir juntinho e com tanta paciência até a conclusão desse ciclo. Professor Diogo Calasans, meu professor querido desde a graduação, feliz com a oportunidade de conhecer mais sobre esse grande pesquisador. Obrigada por tanto, pelo cuidado e delicadeza quando precisou “puxar minhas orelhas”, levarei cada palavra e sugestão para a vida. Henrique Cardoso,

meu orientador que aceitou o desafio sem titubear, obrigada! Deus, meu coração é só GRATIDÃO. A todos que acreditaram em MIM, MUITÍSSIMO OBRIGADA.

Teodoro, meu filho querido, mamãe te ama muito, obrigada pelos “lambeijos” e companhia nas longas madrugadas. E agora, hora de seguir em frente e honrar esse título tão esperado fazendo o bem com muito humanidade!

TRABALHO REMOTO DO PROFESSOR E O RISCO AO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR

Ellen Amanda Gama Soares

Resumo

O assédio moral pode ser identificado através de comportamentos repetitivos, ações e práticas hostis, dirigidos a um ou mais trabalhadores de forma consciente ou inconsciente, acarretando danos à integridade psíquica ou física do indivíduo. Nesse contexto, é importante ressaltar o quanto essa problemática tomou outras proporções no contexto da pandemia COVID-19, através dessa justificativa é que se faz necessário se discutir sobre as mudanças quanto à utilização de recursos digitais para que o processo de ensino-aprendizagem não fosse interrompido. Dessa forma, o presente trabalho tem como lócus analisar o assédio moral nesse cenário do ensino remoto e as suas consequências para à saúde do professor em tempos de pandemia. Tem-se à saúde do trabalhador com um direito fundamental e por isso a preocupação com a qualidade de vida dos docentes, que se esforçam para garantir o ensino dos estudantes. Dessarte, o trabalho remoto pode gerar riscos aos docentes, não só no que se refere à qualidade do ensino, bem como, em sua saúde mental. Portanto é de suma importância a análise do assédio moral no trabalho remoto e as possibilidades dos riscos e implicações na saúde do professor em tempos de pandemia de COVID-19. Para tanto, utilizou-se do método de abordagem dedutivo, realizando-se um breve estudo acerca da doutrina, legislações e jurisprudência como fontes de pesquisa disponíveis com a finalidade de desentrelaçar essa temática.

Palavras-chave: assédio moral; COVID-19; direito fundamental à saúde; direitos humanos; trabalho remoto.

TRABALHO REMOTO DO PROFESSOR E O RISCO AO DIREITO
FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR

Ellen Amanda Gama Soares

ABSTRACT

Moral harassment can be identified through repetitive behavior, hostile actions and practices, consciously or unconsciously directed at one or more workers, causing damage to the individual's psychic or physical integrity. In this context, it is important to emphasize how this problem took on other proportions in the context of the COVID-19 pandemic, through this justification it is necessary to discuss changes in the use of digital resources so that the teaching-learning process would not be interrupted. The, the present work aims to analyze moral harassment in this scenario of remote education and its consequences for teacher health in times of pandemic. Worker's health is a fundamental right and therefore the concern with the quality of life of teachers, who strive to ensure the education of students. The, remote work can generate risks for teachers, not only with regard to the quality of teaching, as well as their mental health. Therefore, it is extremely important to analyze bullying in remote work and the possibilities of risks and implications for the health of teachers in times of the COVID-19 pandemic. For that, we used the deductive approach method, carrying out a brief study about the doctrine, legislation and jurisprudence as available research sources in order to de-interlace this theme.

Keywords: bullying; COVID-19; fundamental right to health; human rights; remote work.

(...) Todo amanhã se cria num ontem, através de um hoje (...). Temos de saber o que fomos, para saber o que seremos.

Paulo Freire

LISTA DE ABREVIATURAS

ART. – Artigo

CF - Constituição Federal

CCB – Código Civil Brasileiro

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 ASSÉDIO MORAL	13
2.1 Entendendo o Assédio moral no ambiente de trabalho	14
2.2 Assédio moral e COVID-19	19
2.3 Impactos do trabalho remoto e uma possível violação do Direitos Humanos	24
2.4 A saúde do trabalhador docente frente a Pandemia do COVID-19.....	32
3 DO RISCO AO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR.....	34
3.1 A dignidade da pessoa humana e do trabalhador	35
3.2 A saúde como um direito fundamental	42
3.3 Efeitos jurídicos e a legislação de referência.....	47
3.4 Responsabilidade civil e o dano moral coletivo	53
4 TRABALHO REMOTO E AS POSSÍVEIS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DOCENTE	61
4.1 Seria o trabalho remoto um fator de risco ao direito à saúde docente?.....	62
4.1 A saúde docente e a síndrome de Burnout como consequência desse cenário	68
4.3 Meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado como garantia constitucional.....	76
5 Considerações finais	84
Referências Bibliográficas	87

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho é um mal que afeta direitos fundamentais do trabalhador e da trabalhadora; fonte de discriminação, estigmatização e sofrimento, é considerado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), entre as violências advindas do ambiente laboral, um problema capital de direitos humanos, comprometendo o resultado e a qualidade dos serviços, gerando altos gastos individuais e coletivos.

O problema em lócus pode ser identificado através de comportamentos repetitivos, ações e práticas hostis, dirigidos a um ou mais trabalhadores de forma consciente ou inconsciente, acarretando danos à integridade psíquica ou física do indivíduo.

Com a evolução da sociedade, vemos acontecer também mudanças nas relações de trabalho que tem que se adequar as novas formas de vida das pessoas. O aumento das grandes cidades e às atividades do dia a dia cada vez mais agitadas impõem alterações nas relações laborais, fazendo com as empresas tenham que acompanhar a evolução.

E nessas mudanças percebemos que a rede virtual de computadores tem sido utilizada como uma grande ferramenta de trabalho, capaz de dar mais agilidade e segurança ao trabalho desenvolvido.

A rápida expansão do ciberespaço tem sido uma grande aliada das organizações, que têm se utilizado de novas tecnologias em suas rotinas profissionais, fazendo com que seus empregados tenham de se adaptar a elas rapidamente.

Outro benefício proveniente da adoção de novas tecnologias diz respeito ao desenvolvimento das equipes de profissionais, que podem desempenhar suas funções sem haver a necessidade de que estejam no ambiente físico da empresa, utilizando-se, por exemplo, do teletrabalho - trabalho à distância ou home office.

Nessa modalidade de relação profissional, funcionários e colaboradores têm acesso ao banco de dados da empresa de qualquer local, bastando que haja uma rede de internet disponível. Apesar da larga utilização das redes virtuais pelas empresas surge também um novo problema, o assédio moral virtual.

Nesse contexto, é importante ressaltar o quanto essa problemática tomou outras proporções no contexto da pandemia COVID-19, através dessa justificativa é que se faz

necessário se discutir sobre as mudanças quanto à utilização de recursos digitais para que o processo de ensino-aprendizagem não fosse interrompido.

Dessa forma, o presente trabalho tem como lócus analisar o assédio moral nesse cenário do ensino remoto e as suas consequências para à saúde do professor em tempos de pandemia.

Tem-se à saúde do trabalhador com um direito fundamental e por isso a preocupação com a qualidade de vida dos docentes, que se esforçam para garantir o ensinar e aprender dos estudantes.

O objetivo do trabalho foi analisar como o assédio moral poderá estar presente no ensino remoto causando implicações na saúde do professor em tempos de pandemia de COVID-19. Para tanto, utilizou-se do método de abordagem dedutivo, realizando-se um breve estudo acerca da doutrina, legislações e jurisprudência como fontes de pesquisa disponíveis com a finalidade de desentrelaçar essa temática.

Para melhor discorrer o trabalho, bem como, os resultados pretendidos e consequentemente a pergunta problema formulada, dividiu-se em 5 capítulos. O primeiro capítulo apresenta a introdução dessa pesquisa, apontando as principais questões a serem tratadas ao longo do trabalho. No segundo capítulo, descreve sobre a origem e terminologia, apresentando o seu conceito e as diferentes nomenclaturas existentes. Serão ainda explanados os fatores que influenciam a ocorrência do assédio moral, evidenciando as condutas perpetradas pelo agressor.

No terceiro capítulo serão abordados os contornos jurídicos do assédio moral, principalmente no que diz respeito ao direito à saúde como um direito fundamental de realização imediata. O quarto capítulo versará sobre o trabalho remoto e as possíveis implicações na saúde docente. Por fim, no quinto capítulo, apresenta-se as conclusões do presente trabalho, tendo como base todo o substrato teórico encontrado como resposta à pergunta problema e com o intuito de que sejam cumpridos os objetivos propostos.

2. ASSÉDIO MORAL

Com a evolução da sociedade, vemos acontecer também mudanças nas relações de trabalho que tem que se adequar as novas formas de vida das pessoas. O aumento das grandes cidades e às atividades do dia a dia cada vez mais agitadas impõem alterações nas relações laborais, fazendo com as empresas tenham que acompanhar a evolução.

E nessas mudanças percebemos que a rede virtual de computadores tem sido utilizada como uma grande ferramenta de trabalho, capaz de dar mais agilidade e segurança ao trabalho desenvolvido.

O assédio moral é tão antigo que podemos dizer que ele caminha junto com o homem desde as primeiras relações de trabalho e encontra-se presente nos mais diversos grupos sociais. Na maior parte das vezes, o assédio moral acontece de forma silenciosa, mas com graves consequências para a vítima e para a sociedade.

O problema em lócus pode ser identificado através de comportamentos repetitivos, ações e práticas hostis, dirigidos a um ou mais trabalhadores de forma consciente ou inconsciente, acarretando danos à integridade psíquica ou física do indivíduo.

O assédio moral no trabalho é um mal que afeta direitos fundamentais do trabalhador e da trabalhadora; fonte de discriminação, estigmatização e sofrimento, é considerado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), entre as violências advindas do ambiente laboral, um problema capital de direitos humanos, comprometendo o resultado e a qualidade dos serviços, gerando altos gastos individuais e coletivos.

Nesse contexto, a problemática está diretamente ligada aos Princípios Fundamentais Constitucionais, os Direitos e Garantias Fundamentais Constitucionais, os Direitos Sociais Constitucionais, entre outras leis. As análises feitas podem demonstrar um possível prejuízo ao bem maior: a dignidade da pessoa humana.

Portanto, é necessário que se faça esse estudo com a finalidade de apresentar um possível risco que pode ferir a dignidade do trabalhador de maneira que seja prejudicada sua saúde física e mental.

2.1 ENTENDENDO O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral tem se tornando assunto de debates corporativos, visando definir os limites de atuação do indivíduo na organização, considerando os princípios garantidores dos direitos humanos. Existem vários estudos cujo objetivo consiste em relacionar condutas e consequências relacionadas no ambiente laboral, muitos trabalhos voltam-se especificamente para a identificação das possíveis origens da conduta e o empreendimento de soluções preventivas.¹

O assédio moral é discutido há anos e se intensificou devido a crescente globalização e dos novos métodos de organização do trabalho, já está presente em diversas culturais e tem diversas denominações a depender do ponto de vista analisado.²

O conceito apresentado se alinha ao de violência e assédio apresentado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em sua Convenção de n. 190, aprovada em 2019, traduzido livremente como “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, seja quando eles se manifestam uma única vez ou de maneira repetida, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico”.³

Acresça-se, para integral compreensão do objeto estudado, o Ato Normativo Conjunto do TST/CSJT n. 8, de 21 de março de 2019, que institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no âmbito do TST e considera assédio moral “condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis”.⁴

¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

² ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Discriminação racial e assédio moral no trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, v. 19, n. 19, p. 190- 201, jun. 2015.

³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho**. Disponível em: <<http://www.andt.org.br/f/Conven%C3%A7%C3%A3o%20190%20da%20OIT.04.09.2019%20-%20Rodolfo.pdf>>, Acesso em: 14. jul. 2020.

⁴ BRASIL, Ato Conjunto TST/CSJT.GP n. 8, de 21 de março de 2019, que institui a **Política de Prevenção e Combate de Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152330/2019_atc0008_tst_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, Acesso em: 17 jul. 2020.

Conceitua-se o assédio moral laboral como “a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar”.⁵

Desta forma, o assédio moral se apresenta de forma diversa, e está inserido em ambientes distintos, apresenta características específicas, sendo na maioria das vezes em que ocorre de difícil diagnóstico, diverge em sua definição do assédio moral sexual, e abrange um aspecto mais amplo resultante do número mais abrangente de pessoas acometidas.

Conforme análise de Peter Mead, o assédio moral “não é uma afronta apenas à dignidade da pessoa, mas é também corrosivo à cultura e à produtividade em qualquer empresa onde isso aconteça”.⁶

Nesse contexto, o assédio moral se caracteriza por condutas abusivas, manifestadas por comportamentos, gestos, palavras, atos e escritos que podem causar danos à saúde (física e psíquica) do indivíduo, pôr em perigo seu emprego e ainda degradar o ambiente de trabalho.

Para descrever e caracterizar o Assédio é importante e imprescindível ter provas dos atos, com anotações, utilizar-se de meios que façam os registros no dia adia do trabalho, ou seja, ter documentos inúteis, que comprovem realmente os acontecimentos; outro detalhe é a procura pelo agressor procurando dialogar com ele de preferência na presença de testemunhas.⁷

O assédio moral provoca serias consequências tanto a nível individual, organizacional, bem como para sociedade. As consequências de assédio estão sujeitas às condições individuais de cada pessoa, já que as pessoas não são iguais e, portanto, não sofrem da mesma forma.⁸

⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Os contornos conceituais do assédio moral organizacional**. Disponível em: <<http://www.andt.org.br/f/Os%20contornos%20conceituais%20do%20ass%C3%A9dio%20moral%20organizacional.24.02.2018.pdf>>. Acesso em: 14 jul. 2020.

⁶ MEAD, Peter. The Andrea Adams Trust. apud PERREIRA, Ana. **Assédio Moral – Um manual de sobrevivência**. Campinas: Russel, 2007. p. 113.

⁷ KIEFFER, Cliseldes M. M. AZEREDO Fernando do Rego; GONÇALVES, Dalva Araújo. **Assédio moral no trabalho**. JICEX, v. 4, n. 4, 2017.

⁸ MORI, Amaury Haruo. **O assédio moral e os direitos de personalidade do trabalhador**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, mar. 2013.

Os efeitos do processo de violência sofrimento psíquico e físico e desgastes emocionais (tristeza, ansiedade, cansaço, desequilíbrio do sono, frustração, baixa autoestima, transtornos paranoides e ideias de suicídio).⁹

Assim havendo o assédio moral caracteriza-se como uma conduta intencional e abusiva, frequente e repetida, que ocorre no âmbito de trabalho com intuito de humilhar, diminuir, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco a sua integridade profissional e pessoal.¹⁰

No entanto, muitos trabalhadores, apesar de sofrerem assédio moral e terem diversas consequências em suas funções, optam por permanecer em seus empregos, motivados, principalmente, pelo medo em perder o emprego e não conseguir outro com salário melhor ou similar, ou ainda, ficar desempregado por tempo indeterminado, dificultando ainda mais sua condição de vida e de seus familiares, assim como seus projetos de carreira profissional.¹¹

Usualmente o fenômeno inicia-se de forma inofensiva, muitas vezes como uma “brincadeira” e depois se propaga insidiosamente. Embora fatos isolados possam não parecer violências ao trabalhador, o conjunto de práticas vexatórias, de pequenos traumas, é que gera a agressão. De maneira geral, o assédio moral começa pela dificuldade em lidar com uma diferença, que pode ser relacionada a gênero, cor, raça, religião, entre outras.¹²

O assédio moral ocorre quando trabalhadores são expostos a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Sendo comum em relações hierárquicas autoritárias, nas quais predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.¹³

⁹ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. Tese (Doutorado em psicologia social). Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2005.

¹⁰ FREITAS, M. E. de; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. **Assédio Moral no Trabalho**. Cengage Learning, São Paulo, 2008.

¹¹ SILVA, Victor Vieira; NAKATA, Lina Eiko. **Da deterioração das relações à escolha pela permanência: O assédio moral no trabalho**. Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe). v. 6, n. 2, 2016

¹² HIRIGOYEN, m.-f. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 10ª ed. Rio de Janeiro: bertrand brasil, 2008.

¹³ BARRETO, m. **Assédio moral: risco não visível no ambiente de trabalho**. 2008. Disponível em: <<http://www.fiocruz.br/ccs/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infolid=1935&sid=3>>. Acesso em: 19 jul. 2020.

Para que exista numa relação de assédio seja individual ou coletivo, faz-se necessária a existência de um superior, alguém que concentre poder diretivo sobre outros de modo que se sinta confortável para humilhar e ou constranger a pessoa agredida.

Seguindo as definições apresentadas anteriormente é possível identificar algumas particularidades fundamentais para a caracterização do assédio moral, são elas: direcionalidade, intencionalidade, frequência e duração. Em outras palavras, o assédio não está ligado a eventos isolados, mas a comportamentos repetidos e persistentes direcionados a um ou mais empregados.

Nesse segmento, em se tratando de assédio moral, obrigatoriamente há a necessidade de expor as consequências e efeitos que as violências podem proporcionar. As consequências do assédio moral são elevadas e severas, embora muitas vezes não possam ser precisamente mensuradas. A abrangência da consequência não está apenas ligada a saúde física e psíquica do indivíduo assediado, mas também acarreta efeitos para as organizações e sociedade.

Para falar sobre as consequências do assédio na saúde implica pensar nos danos psíquicos que possam existir.

[...] o modo de viver, sentir e pensar a existência anterior e posterior à violência sofrida atua de forma a potencializar ou não a recuperação do indivíduo. Quando ocorre o contrário, o indivíduo mantém, e mesmo aprofunda, os pensamentos tristes e recorrentes, apesar do esforço manifesto para se livrar deles e se curar. As emoções podem ser tanto a expressão de potência de agir como a de padecer. Seu movimento de afirmação ou de negação é constante, expressando ideias adequadas ou inadequadas e propiciando a passagem da saúde à doença.¹⁴

Diante do exposto pelos autores, é possível constatar que as implicações do assédio moral para o indivíduo assediado podem e são severas. Não são apenas diagnósticos simples cujo tratamento possa resolver os traumas de uma hora para outra, mas sim complicações que perduram por longo prazo, atingem a vítima e podem influenciar outros a seu redor, como familiares e colegas de trabalho.

É importante enfatizar que as consequências e os efeitos do assédio moral repercutem também na vida familiar do alvo.¹⁵ Uma vez que a família sofre junto com o

¹⁴ FREITAS, M. E. de; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. **Assédio Moral no Trabalho**. Cengage Learning, São Paulo, 2008.

¹⁵ HIRIGOYEN, M.-F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

assediado, pois o comportamento da vítima muda substancialmente, tornando-o mais agressivo/irritado e/ou desmotivado, isolado.¹⁶

Vivemos em uma sociedade muitas vezes carente de princípios, valores e atitudes éticas tanto na vida pessoal quanto profissional. No espaço profissional os trabalhadores exigem trabalhar em um ambiente saudável, bem como serem tratados de forma respeitosa e honesta. Porém, o comportamento do mercado exige cada vez mais dos seus funcionários, as empresas e seus gestores cobram resultados e comportamentos que muitas vezes extrapolam o limite da ética e dos valores individuais.¹⁷

De acordo com essa perspectiva fica claro que as consequências proporcionadas pelo assédio moral não somente repercutem na saúde física ou psíquica do trabalhador, bem como no seu desempenho e no ambiente de trabalho.

Logo, sendo uma violência grave que pode transformar negativamente e destruir a vida de quem é vítima e de quem está ao redor dela.

Dessa maneira, ainda há de ressaltar que as consequências físicas também fazem parte desse universo e são comparadas às psíquicas. Contudo, não são situações menos importantes e problemáticas. São identificados problemas físicos como: dores de cabeças, musculares, no peito foram relatados, assim como o aumento de peso também.¹⁸

Porém a diferença que se encontra entre as consequências psíquicas e as físicas, são que esta última é mais fácil de encontrar, porém, se os efeitos na saúde psíquica do alvo não forem sanados, estes persistirão ou voltarão a se repetir.

Assim, os efeitos das violências são em sua maioria são mais psicológicos que físicos. Contudo, isso não descarta a gravidade e intensidade dos efeitos que esta violência acarreta a vida do assediado.¹⁹

A consequência com maior frequência foi o estresse, com sete citações. O estresse originado de uma situação de assédio moral, além de questões como cansaço, nervosismo, distúrbios de sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna,

¹⁶ BRADASCHIA, C. A. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. 2007. 230f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007.

¹⁷ FREITAS, M. E. de; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. **Assédio Moral no Trabalho**. Cengage Learning, São Paulo, 2008.

¹⁸ NUNES, Thiago Soares Nunes; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio Moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira**. Revista GUAL, Florianópolis, v. 5, n. 3, p. 264-286, dez. 2012.

¹⁹ BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.

acrescenta-se o sentimento de impotência, humilhação e a ideia de que aquilo não é normal.²⁰

A depressão pode se destacar como resultado do assédio moral. O assédio moral se prolongar durante muito tempo, um estado depressivo mais forte pode se solidificar, assim, a vítima apresenta apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresses por seus próprios valores.²¹

Os afastamentos por doenças, ameaças e a perda de respeito dos colegas e chefias, e demais, são fatores que impactam na carreira destas vítimas não somente em curto prazo, mas podem também ter efeitos por muitos anos, mesmo depois de terminadas as situações de assédio moral.²²

O indivíduo exerce diariamente diversos papéis nos diferentes ambientes que ele frequenta, como o ambiente de trabalho e ambiente familiar. Logo, as situações ocorridas no trabalho repercutem no lar, e o inverso também se aplica.²³

Nesse contexto, é evidente os efeitos para a saúde física e principalmente psíquica da vítima. As situações vivenciadas produziram um descuido de si, abandono da vida privada, baixa autoestima, aumento de peso, consumo excessivo de álcool e demais efeitos à sua saúde; isto levou a vítima a procurar ajuda profissional através de terapia.²⁴

O desenvolvimento de distúrbios psicossomáticos, apresenta um crescimento muito rápido e grave, uma vez que acontecem sob a forma de emagrecimentos ou aumento rápidos de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios digestivos (gastrites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireoides, menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, indisposições, doenças de pele, vertigens etc.²⁵

Portanto, é importante salientar que os efeitos para esta vítima extrapolaram os aspectos do ambiente de trabalho (com o isolamento, difamação entre colegas,

²⁰ HIRIGOYEN, M.-F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

²¹ HIRIGOYEN, M.-F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

²² BRADASCHIA, C. A. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. 2007. 230f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007.

²³ NUNES, Thiago Soares Nunes; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio Moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira**. Revista GUAL, Florianópolis, v. 5, n. 3, p. 264-286, dez. 2012.

²⁴ HIRIGOYEN, M.-F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

²⁵ HIRIGOYEN, M.-F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

dificuldade de progressão funcional e desestímulo ao trabalho) e repercutiram em muito na sua saúde e vida pessoal.²⁶

2.2 ASSÉDIO MORAL E COVID-19

O assédio moral no ambiente de trabalho é praticado por meio de discriminações de toda ordem, agressões físicas e morais que impedem a livre expressão e autodeterminação do indivíduo e geram um ambiente de trabalho hostil e opressor.²⁷

Frise-se que a Convenção Internacional n. 190 da OIT²⁸ sobre violência e assédio, seguindo a orientação da Reunião de seus Peritos ocorrida em 2016, estabelece que a caracterização do assédio moral é possível com uma única ocorrência, dispensando a reiteração do abuso: “o ponto chave para verificar se o ato será qualificado como violência ou assédio é a natureza e os efeitos da conduta, e não o número de ocorrências”.²⁹

As ações voltadas à contenção da disseminação do novo coronavírus por meio do distanciamento ou isolamento social implicaram grandes transformações nos setores produtivos e uma nova forma de trabalho, mais impessoal e tecnológica, com imersão nos meios telemáticos de comunicação e integração do trabalho com a vida privada e familiar do funcionário. Houve a generalização do modelo de trabalho remoto forçado em home office, sem prévia adequação contratual ou preparação dos locais de trabalho, exigências previstas no art. 75-C e seguintes, da CLT.³⁰

Pesquisa realizada pela Oracle e Workplace Intelligence, com 12 mil funcionários de 11 países, mostra que as pessoas nunca estiveram tão estressadas e ansiosas. Para 70% dos brasileiros, 2020 foi o ano mais estressante de suas vidas. 42%

²⁶ NUNES, Thiago Soares Nunes; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio Moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira**. Revista GUAL, Florianópolis, v. 5, n. 3, p. 264-286, dez. 2012.

²⁷ HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Trad.: Maria Helena Kühner. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

²⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Conferência Internacional del Trabajo. Convenio 190: sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**, 2019. Disponível em: <>. Acesso em: 15. Jul. 2020.

²⁹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. op. cit., p. 14.

³⁰ BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, que estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15. jul. 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf

dos empregados do país disseram que estão trabalhando ao menos 40 horas a mais por mês— percentual acima da média global (35%).³¹

O Brasil também sai na frente entre os que faz 5 horas adicionais ou mais por semana: 60%, contra a média de 52%. A pesquisa trouxe outros dados preocupantes: 90% dos brasileiros dizem ter problemas de saúde mental que afetaram sua vida doméstica. E 21% relataram casos da síndrome de Burnout.³²

A pandemia da COVID-19, doença causada pelo novo coronavírus, é a maior emergência de saúde pública que a comunidade internacional enfrenta em décadas. As notícias apontam que primeiro caso da doença foi confirmado em dezembro de 2019, na China, e desde então o vírus tem se espalhado de forma exponencial pelo mundo, o que chamou atenção das autoridades internacionais.³³

Agrava a situação o fato de que um significativo número de casos necessita de internação hospitalar, inclusive, de cuidados em unidades de terapia intensiva, além da ausência de tratamento farmacológico comprovadamente eficaz e de vacina para impedir a infecção³⁴

Nesse sentido, no intuito de reduzir os impactos da pandemia, sobretudo para evitar a superlotação dos sistemas de saúde, muitos países adotaram providências imediatas, tais quais isolamento de casos confirmados ou suspeitos, bem como a quarentena de toda a população, medida comprovadamente eficaz contra a disseminação do vírus.³⁵

No Brasil, em 03 de fevereiro de 2020, o Ministro de Estado da Saúde emitiu a Portaria nº 188/GM/MS, declarando Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN).³⁶

Em 6 de fevereiro de 2020, foi editada a Lei nº 13. 979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de

³¹ **Assédio Moral dispara na pandemia.** Disponível em: <<https://jornaldfnoticias.com.br/assedio-moral-dispara-na-pandemia/>> Acessado em: 27 de setembro de 2021.

³² **Assédio Moral dispara na pandemia.** Disponível em: <<https://jornaldfnoticias.com.br/assedio-moral-dispara-na-pandemia/>> Acessado em: 27 de setembro de 2021.

³³ HOLANDA, V. M. **Pandemia de COVID-19 e os esforços da ciência para combater o novo coronavírus.** Revista Interfaces, v. 8, n. 1, 2020.

³⁴ GOLDSCHMIDT, R.; ANDREOLA, L. S.. **O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Segunda Região (Impresso), v. 18, p. 121-141, 2015.

³⁵ HOLANDA, V. M. **Pandemia de COVID-19 e os esforços da ciência para combater o novo coronavírus.** Revista Interfaces, v. 8, n. 1, 2020.

³⁶ MINISTÉRIO DA SAÚDE. Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, edição 24-A, seção 1, pág. 1, 4 fev. 2020.

importância internacional decorrente do coronavírus. De acordo com a referida lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, medidas como isolamento, quarentena, restrição excepcional e temporária de entrada e saída do país e locomoção interestadual e intermunicipal, uso obrigatório de máscara de proteção individual, entre outras.³⁷

Com escora na citada Lei nº 13.979/2020, diversos atos normativos foram elaborados para regulamentar as medidas de enfrentamento à COVID-19 (PLANALTO, 2020). Neste ínterim, menciona-se os decretos editados pelas autoridades estaduais e municipais, determinando, dentre outras medidas, o fechamento de comércios, escolas e universidades; e a Instrução Normativa nº 21, de 16 de março de 2020, que autorizou os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal – SIPEC a adotarem o trabalho remoto.³⁸

A migração do trabalho presencial para o trabalho remoto, de forma abrupta, porém necessária, sobretudo no momento de incertezas, angústias e aflições que vivemos em decorrência dos transtornos causados pela pandemia, gerou uma “janela de oportunidades” para situações desagradáveis como o assédio moral no ambiente de trabalho.³⁹

Segundo dados da pesquisa promovida pela médica do trabalho Margarida Barreto, vinculada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC), as atitudes mais comuns de expressão do assédio moral são “dar instruções confusas, sobrecarregar o trabalhador de tarefas, exigir trabalhos urgentes sem necessidade, ignorar o funcionário na frente de outras pessoas, fazer brincadeiras de mau gosto na frente dos outros”.⁴⁰

De igual modo, o receio da improdutividade incentiva a adoção de meios abusivos de controle de produtividade e jornada, sendo os funcionários constantemente

³⁷ BRASIL. Lei nº 13. 979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, 7 fev. 2020.

³⁸ MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Instrução Normativa nº 21, de 16 de março de 2020. Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). Diário Oficial da União, Brasília, DF, edição 52, seção 1, pág. 17, 17 mar. 2020.

³⁹ VALERY, G. **Cresce o assédio moral em tempos de pandemia e trabalho remoto**. Rede Brasil Atual. 24 jun. 2020. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/06/cresce-o-assedio-moral-em-tempos-de-pandemia-e-trabalho-remoto/>. Acesso em: 28 ago. 2020.

⁴⁰ APCEF/SP, **Associação de pessoal da Caixa Econômica Federal. Trabalhar para o inimigo**. Disponível em: <http://www.apcefsp.org.br/portal/data/pages/3DFEE68220EF5567012107B6AFB31500.htm>>, acessado em 28 de outubro de 2009.

instados a acionar dispositivos telemáticos ou enviar fotografia de sua estação de trabalho, ou até por meio de aplicativos de rastreamento de localização de celular, como uma releitura moderna do “sistema de segurança homem-morto”, utilizado para assegurar que o maquinista está ativo na condução do trem, mediante acionamento do botão a cada 45 segundos.⁴¹

Em relação ao crescimento do assédio moral, de fato houve um maior número de ocorrências durante o período de pandemia. É importante ressaltar que o assédio moral pode ocorrer de várias formas. Além da hipótese de constrangimento do empregado e da empregada, da situação muitas vezes em que ele é chamado, com nomes pejorativos, há situações também com excesso de trabalho, trabalho além das limitações do empregado ou então a retirada de trabalho de forma a humilhar, constranger ou rebaixar. Houve um maior número em relação a sobrecarga de trabalho, dos excessos que desencadearam vários transtornos de natureza emocional e psicológica.⁴²

Em 2020, o Tribunal Superior de Trabalho (TST) viu os processos de assédio movidos contra empresas caírem em relação ao ano anterior. De acordo com dados do órgão, de janeiro a dezembro de 2020, o Tribunal julgou 1.625 casos de conduta moral (-9.5%) e 79 de conduta sexual (-5%).⁴³

A considerar que o assédio moral se alimenta da vulnerabilidade da vítima, os trabalhadores acometidos de comorbidades pré-existentes, que possam agravar os efeitos da Covid-19, estão em posição ainda mais debilitada e, portanto, são mais suscetíveis de sofrer assédio moral.⁴⁴

Inexistirá assédio moral pela mera negativa patronal à permanência do trabalhador em isolamento social, em teletrabalho ou em condições especiais de trabalho, mas as circunstâncias pessoais de cada um deverão ser observadas e poderão servir a configurar o abuso patronal, se ignoradas.⁴⁵

Nesse particular, há que lembrar o dever do empregador de prover acomodação razoável das necessidades e do local de trabalho desses profissionais, que não implique

⁴¹ SIMÕES, Lidiane Sant’Ana. **Os perigos do assédio moral em tempos de pandemia**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/329199/os-perigos-do-assedio-moral-em-tempos-de-pandemia>>. Acesso em: 18 jul. 2020.

⁴² **Assédio Moral dispara na pandemia**. Disponível em: <<https://jornaldfnoticias.com.br/assedio-moral-dispara-na-pandemia/>> Acessado em: 27 de setembro de 2021.

⁴³ **Assédio Moral dispara na pandemia**. Disponível em: <<https://jornaldfnoticias.com.br/assedio-moral-dispara-na-pandemia/>> Acessado em: 27 de setembro de 2021.

⁴⁴ FILHO; Rodolfo Pamplona; SABINO, Clarissa Nilo de Magaldi. **Assédio moral em tempos de pandemia**. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article>> Acesso em: 18 jul. 2020.

⁴⁵ FILHO; Rodolfo Pamplona; SABINO, Clarissa Nilo de Magaldi. **Assédio moral em tempos de pandemia**. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article>> Acesso em: 18 jul. 2020.

em custos excessivos, corolário da função social assumida pela empresa, especialmente diante da prevalência da vida humana e sua dignidade sobre os demais valores em ponderação.⁴⁶

O fenômeno tem aumentado no período da pandemia da COVID-19, tendo em vista que as pessoas estão mais fragilizadas física, emocional e economicamente, estando mais propícias a se tornarem vítima dessas situações.⁴⁷

Segundo pesquisa realizada pela Escola de Negócios da Universidade de Sheffield, no Reino Unido, o assédio virtual causa mais estresse mental e diminui a satisfação com o trabalho que o assédio dito tradicional. Isso porque no assédio clássico, o trabalhador finaliza a sua jornada de trabalho e vai para casa; já no meio virtual, o ato pode ir além do local físico da estação de trabalho, podendo ocorrer em qualquer momento.⁴⁸

No assédio moral no teletrabalho, as agressões morais podem se propagar de diversas formas e através de variados instrumentos, tais como redes sociais, e-mails coletivos, dispositivos grupais de mensagens instantâneas e até mesmo durante as reuniões realizadas por videoconferência.⁴⁹

As principais ferramentas digitais utilizadas para este fim são o facebook, o whatsapp, o youtube, e os e-mails corporativos, enquanto os meios eletrônicos são os

⁴⁶ Conforme lecionam Aloisio Cristovam e Luciano Martinez, sua posituação remota às diretrizes de 1964 editadas pela Comissão para Igualdade de Oportunidades de Emprego (“United States Equal Employment Opportunity Commission”, criada pelo famoso “Civil Rights Act”), que determinaram “*que os empregadores acomodassem razoavelmente as necessidades religiosas de seus empregados, desde que isso pudesse ser feito sem grave inconveniente (“serious inconvenience”) para a condução de seus negócios. Um ano depois, a Comissão reviu as suas diretrizes, substituindo a ideia de “serious inconvenience” pela de “undue hardship”, que (...) será traduzida aqui como “encargo excessivo”*” (MARTINEZ, Luciano. SANTOS JÚNIOR. Aloísio Cristovam dos. O dever de acomodação razoável em favor dos empregados imunodeficientes nos tempos de coronavírus. In: BAHIA, Saulo José Casali. MARTINS, Carlos Eduardo Behrmann Rátis. (Coord.) **Direitos e deveres fundamentais em tempos de coronavírus**: segundo volume. São Paulo: Iasp, 2020. Volume 2. p. 326).

⁴⁷ SOUZA, C. D. **Diagnóstico do enfrentamento ao assédio moral em uma instituição federal de ensino superior**. 2018. 150f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Processos Institucionais) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Campus Natal, Natal –RN. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/26181>. Acesso em: 01 set. 2020.

⁴⁸ GUIMARÃES, C; BARIFOUSE, R.; LAZZERI, T. **Estão falando mal de você no facebook**. Época. 16 set. 2013. Disponível em: <https://epoca.globo.com/vida/noticia/2013/09/estaob-falando-mal-de-voceb-no-facebook.html>. Acesso em: 28 ago. 2020.

⁴⁹ GOLDSCHMIDT, R. ; ANDREOLA, L. S. . **O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Segunda Região (Impresso) , v. 18, p. 121-141, 2015.

smartphones e computadores. O constrangimento pode ser dirigido a uma única vítima, ou a toda uma equipe ou setor.⁵⁰

Outra ferramenta em que o assédio moral virtual ganha espaço é o e-mail corporativo, através do qual o colaborador pode receber mensagens ofensivas, que podem rapidamente se espalhar pela caixa postal de outros colegas de trabalho. Foi o que vivenciou o gerente Marcelo da Silva Fraga, ex-funcionário da Sul América Seguros, de Porto Alegre, que em 2013 recebeu R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) de indenização pelos danos morais sofridos em virtude de assédio moral virtual praticado por colegas de trabalho, através de seu e-mail corporativo.⁵¹

Uma pesquisa feita pela Antivirus and Internet Security - AVG (2013), empresa mundial de segurança na internet, demonstrou que, dos 500 funcionários de pequenas, médias e grandes empresas brasileiras, um em cada três afirma já ter sofrido algum tipo de ataque ofensivo por e-mail, mensagem de texto ou por redes sociais, oriundos de chefes ou de colegas.⁵²

De acordo com dados fornecidos pelo Ministério Público de Trabalho, em São Paulo, das 1.704 denúncias recebidas, 191 relatam assédio moral ou abuso de poder hierárquico, o que representa cerca de 11% das queixas. O referido levantamento foi feito no período de 24 de março até 26 de maio, ainda no início do avanço da pandemia no Brasil.⁵³

Dentre os trabalhadores que estão no regime de home office, foram relatadas ocorrências como: instalação de meios de controle de jornada abusivos, como aplicativos de rastreamento; exigência de envio de fotos da estação de trabalho do colaborador de maneira reiterada e desproporcional; cobrança de metas inalcançáveis causando o esgotamento físico e mental dos colaboradores.⁵⁴

⁵⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v.28, n.51, jul/dez.2002.

⁵¹ GUIMARÃES, Camila. **Estão falando mal de você no facebook.** Época. São Paulo: Globo, 2013 (106): p. 78, set 2013.

⁵² AVG. Pesquisa digital. Disponível em: <http://www.avgbrasil.com.br/home>. Acesso em: 15 mar 2015.

⁵³ SOUZA, C. D. **Diagnóstico do enfrentamento ao assédio moral em uma instituição federal de ensino superior.** 2018. 150f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Processos Institucionais) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Campus Natal, Natal –RN. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/26181>. Acesso em: 01 set. 2020.

⁵⁴ SIMÕES, L. S. **Os perigos do assédio moral em tempos de pandemia.** Migalhas. 19 jun. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/329199/os-perigos-do-assedio-moral-em-tempos-de-pandemia>. Acesso em: 28 ago. 2020.

Portanto, é salutar a reflexão sobre as novas relações de trabalho virtuais para prevenir situações nocivas ao trabalhador, como o assédio moral, sobretudo no ambiente de trabalho remoto que é tão recorrente atualmente, tanto para evitar que alguém seja abusador, como para ajudar quem está passando por isso a identificar essa situação e buscar meios para combatê-la.

2.3 DOS IMPACTOS DO TRABALHO REMOTO E O RISCO DA VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Há muito tempo os seres humanos procuram aperfeiçoar seus modos de vida inicialmente por meio da força e de métodos rudimentares, posteriormente por meio da produção de bens para a satisfação de suas necessidades básicas tais como alimentação, vestuário, moradia entre outras sempre em voltas ligadas as relações trabalhistas.⁵⁵

A dignidade humana localiza-se na característica da liberdade com racionalidade e a liberdade combinada com a elevação do espírito ao bem. Com isso, surge a responsabilidade diretamente derivada da liberdade.⁵⁶

Observou-se que os conceitos da dignidade da pessoa humana também em meados da Revolução Industrial, onde surgiram repercussões políticas, sociais e econômicas e os efeitos sociais gerados são fatores para o surgimento do Direito do Trabalho e Processual do Trabalho com fundamento social e humano.⁵⁷

Dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.⁵⁸

A palavra dignidade pode ainda correlacionada ao “merecimento ético”, e pessoa humana é uma identificação jurídica baseada em critérios biológicos e filosóficos, diferenciando. A dignidade é uma característica da pessoa humana pelo simples fato de

⁵⁵ NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

⁵⁶ MIRANDOLA Giovanni Pico della. Discurso sobre a dignidade do homem, trad. Maria de Lurdes Dirgado Ganho, Lisboa. 2006.

⁵⁷ CARVALHO, Sônia Aparecida de; TONIAL, Juliana Chilanti. **A prova do assédio moral no ambiente de trabalho**. Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais, v. 13, n. 1, 2015.

⁵⁸ MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 32. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2016.

alguém "ser humano", já é detentor de direitos, independentemente, de sua origem, raça, sexo, idade, estado civil ou condição socioeconômica.⁵⁹

A Dignidade da pessoa humana há diversas denominações: "a norma absoluta", "a norma fundamental", "o princípio dos princípios", "o mais belo dos princípios", "o valor absoluto" e, finalmente, "o valor supremo". Denominações à parte, a Dignidade da Pessoa Humana possui, verdadeiramente, um caráter de "fundamentalidade", de algo que é supra ou é o sumo de outras "coisas", valores, direitos, e possuem diversas terminologias utilizadas nos mais diversos meios de comunicação.⁶⁰

É uma temática bastante abordada sendo considerada essencialmente um valor e um princípio ético que dá possibilidade para os indivíduos experimentarem novas e mais humanas condições de sobrevivência.⁶¹

Com a Declaração Universal dos Direitos humanos de 1948, iniciaram-se as primeiras discussões acerca da Dignidade da pessoa humana na República Federal da Alemanha. A Constituição Italiana de 1947, do mesmo modo já havia anunciado entre os direitos fundamentais que "todos os cidadãos têm a mesma dignidade e são iguais perante a lei".⁶²

Precedentes à Declaração Universal da ONU, a Constituição Weimar de 1919, a Constituição Portuguesa de 1933 e a Constituição da Irlanda de 1937, as quais já anteviam em seus documentos o princípio da dignidade da pessoa humana.⁶³

Inspirada, principalmente, nas Constituições sociais e democráticas da Alemanha, Portugal e Espanha, a Constituinte brasileira (1987/88) estatuiu a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil, é considerada um princípio matriz no constitucionalismo contemporâneo. Estimulando notáveis estudos doutrinários a seu respeito.⁶⁴

⁵⁹ MEDEIROS, Anderson Mota Moreira. **As consequências do assédio sexual e suas repercussões para o empregado e para o empregado**. 2013, 47f. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia)- Faculdade Cearense. Fortaleza/ Ceara. 2013.

⁶⁰ HARO, Guilherme Prado Bohac; SOUZA, Marcelo Agamenon Góes de. **O princípio da dignidade da pessoa humana: o valor supremo**. Intertemas, v. 13, n. 13, 2008.

⁶¹ SESTITO NETO, Lincoln. **O assédio moral no trabalho como a necessidade da busca por um novo paradigma emancipador da dignidade da pessoa humana: uma análise a partir do neoconstitucionalismo e da incisão da perspectiva judicial na contemporaneidade**. Revista de Estudos de Literatura, Cultura e Alteridade-Igarapé, v. 1, n. 5, p. 68-82, 2015.

⁶² MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 32. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2016.

⁶³ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

⁶⁴ MENDES, Bianca Berdine Martins; ANDRADE, Paloma Costa; DA COSTA, Reginaldo Rodrigues. **Os problemas da aplicação do princípio da dignidade humana em um contexto neoconstitucionalista**. Nomos, v. 36, n. 1, 2016.

A dignidade da pessoa humana é um conceito extremamente abrangente, desta forma, existe uma grande dificuldade de se formular um conceito jurídico a respeito. Sua definição e delimitação são amplas, haja vista englobar diversas concepções e significados.⁶⁵

Com o advento do trabalho remoto na Educação Básica, de forma evidente, houve mudanças no processo de ensino. Foi preciso adotar o uso de metodologias alternativas, até então, sequer cogitadas por muitos professores em suas estratégias para ensinar. Tais demandas desafiam os professores, estudantes e família, pois introduzem mudanças não somente em suas rotinas profissionais, mas também em seus cotidianos pessoais.⁶⁶

Entretanto, o fechamento temporário dos prédios escolares e a decisão repentina de interrupção das aulas presenciais neste cenário extraordinário, mas inevitável, impossibilitaram qualquer preparação, planejamento ou organização para que fossem oferecidas alternativas de extensão da rotina escolar no ambiente doméstico. Dessa maneira, “o sistema educacional foi se movimentando efetivamente, entre a desordem da incerteza, do desconhecimento, da ausência de diretrizes em âmbito nacional”.⁶⁷

Observando as mudanças operadas e impostas na prática pedagógica dos professores no contexto da pandemia, poderíamos dizer que, nesse contexto de emergência, eles estão vivendo um momento de precarização de seu trabalho que fica evidente o desmonte das condições de trabalho devido à falta de planejamento, diálogo e um projeto que considere as especificidades de cada professor que atua em realidades muito diversificadas.⁶⁸

Nesse contexto os professores se tornaram cumpridores de tarefas, sem a possibilidade de refletirem sobre a sua práxis, ou seja, a categoria práxis revela o ser humano como ser criativo, auto produtivo, reflexivo e que busque a partir do seu trabalho caminhos para a humanização e transformação social. Ao considerar a práxis, temos que nesse paradigma “o ser humano é produto e criação de sua autoatividade, ele é o que (se)

⁶⁵ ANDRADE, Vander Ferreira. **A dignidade da pessoa humana**. Valor-Fonte da Ordem Jurídica. São Paulo: Cautela, 2007.

⁶⁶ MARQUES, Ronaldo. **O professor em trabalho remoto no contexto da pandemia da COVID-19**. Boletim de conjuntura. Ano II. Volume “. Boa Vista, 2021.

⁶⁷ SILVA, J. R. “**Desafios de estudantes e professores de Bayeux– PB, durante a pandemia**”. REDE – Revista Diálogos em Educação, vol. 1, n. 1, 2020.

⁶⁸ SOUZA, T. M. S. “**Efeitos da precarização do trabalho na vida dos/as professores/as: Assédio Moral e adoecimento**”. In: FACCI, M. G. D.; URT, S.M. (orgs.). Precarização do trabalho, adoecimento e sofrimento do professor. Terezina: EDUPFI, 2017

fez e (se) faz. Se as condições de trabalho são precárias, o ser humano que se produz nessas condições é um ser humano empobrecido enquanto ser portador de capacidades humanas”.⁶⁹

Em um contexto de pandemia, o professor teve adaptar suas atividades de ensino a rotina diária das atividades familiares e domésticas, atribuindo a ele um sobrecarga de trabalho que pode resultar em precarização, ou seja, “a precarização do trabalho constitui uma estratégia tanto econômica quanto política do capital”.⁷⁰

Logo, a intensificação e sobrecarga de trabalho que conduz a precarização acabam por gerar um sentimento contraditório sobre o trabalho, como por exemplo, angústias e dúvidas decorrentes do movimento de inovações sociais que vão repercutir no seu fazer pedagógico. Afinal, não se pode esquecer, que o professor como agente mediador do conhecimento sistematizado possibilita o acesso ao patrimônio cultural da humanidade, contribuindo para o processo de humanização dos sujeitos.⁷¹

É notável a sobrecarga de trabalho dos professores na qual estão sobre pressões e cobranças constantes, medo, falta de delimitação de tempo de trabalho, sentimento de não saber por onde começar, frustração, cansaço e gastos financeiros extras, isso denota uma intensificação do trabalho dessas profissionais.⁷²

A Medida Provisória (M.P.) nº 927, editada em 22 de março de 2020, estabeleceu diversas diretrizes trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (COVID-19), impondo alterações substanciais nos termos legislativos até então vigentes sobre a temática.

Trazendo em seu bojo o capítulo II, “Do Teletrabalho”, a M.P. intenta regulamentar as modalidades de prestação de serviço à distância conforme as necessidades do atual contexto pandêmico – neste ponto, ressalte-se uma crítica técnica: conforme supracitado, teletrabalho é nomenclatura que designa uma das espécies do gênero trabalho a distância, portanto, sendo falha a denominação do capítulo.

⁶⁹ SOUZA, T. M. S. “Efeitos da precarização do trabalho na vida dos/as professores/as: Assédio Moral e adoecimento”. In: FACCI, M. G. D.; URT, S.M. (orgs.). Precarização do trabalho, adoecimento e sofrimento do professor. Terezina: EDUPFI, 2017

⁷⁰ SOUZA, T. M. S. “Efeitos da precarização do trabalho na vida dos/as professores/as: Assédio Moral e adoecimento”. In: FACCI, M. G. D.; URT, S.M. (orgs.). Precarização do trabalho, adoecimento e sofrimento do professor. Terezina: EDUPFI, 2017.

⁷¹ SOUZA, T. M. S. “Efeitos da precarização do trabalho na vida dos/as professores/as: Assédio Moral e adoecimento”. In: FACCI, M. G. D.; URT, S.M. (orgs.). Precarização do trabalho, adoecimento e sofrimento do professor. Terezina: EDUPFI, 2017.

⁷² ESTEVE, J. M. “Mudanças sociais e formação docente”. In: NÓVOA, A. et al. (orgs.). Profissão Professor. Porto: Editora Porto, 1999.

Etimologicamente, o termo teletrabalho advém da junção de duas palavras, sendo uma grega e outra latina. Do grego, adveio a expressão *telou*, que significa longe, e do latim, o termo *tripaliare*, que se traduz por trabalho.⁷³

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o teletrabalho como a forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física, e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação.⁷⁴

Especificamente para o direito do trabalho, o teletrabalho é uma consequência das mutações naturais nas condições de vida em sociedade. Prova disso, foi a recente alteração, pela Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011, da redação do caput do artigo 6º, da Consolidação das Leis do Trabalho, inserindo o parágrafo único, que dispõe sobre a equiparação entre os meios de comando, controle e supervisão telemáticos e informatizados, aos pessoais e diretos. Preceitua o mencionado dispositivo:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Pela leitura do artigo 6º, da CLT, transcrito acima, tem-se que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado, e aquele executado à distância, ou seja, o teletrabalho.

No entanto, é fundamental que se compreenda que a não diferenciação trazida pela legislação laboral se refere tão somente aos fins jurídicos, mais especificamente, aos trabalhistas. Por conseguinte, o fato de ambos serem passíveis de execução à distância, não os torna uma única modalidade.

Com a pandemia, uma das medidas adotadas foi a autorização para o empregador alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância, de maneira que o trabalhador possa continuar exercendo suas atividades em segurança e cumprindo com o isolamento social:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e

⁷³ ESTRADA. Manuel Martín Pino. **O teletrabalho: breve análise jurídica**. São Paulo: 2011. CD ROM Juris Síntese nº 92 - NOV/DEZ de 2011.

⁷⁴ PINEL, Maria de Fátima de Lima. **Teletrabalho: o trabalho na era digital**. Rio de Janeiro: Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1998. (Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis).

determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho (BRASIL, 2020).

Vale ressaltar que tal medida atinge todos os empregados sem exceção, inclusive estagiários e aprendizes (art. 5º), sendo requisitado apenas que o empregador os comunique com antecedência de 48 horas via eletrônica ou por escrito (art. 4º, §2º).

Outra alteração significativa diz respeito ao próprio conceito de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância elencado no §1º do quarto artigo:

§ 1º. Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso II do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1943 (BRASIL, 2020).

Dessa maneira, nesta fase de calamidade pública torna-se relevante condicionar o lócus dessa pesquisa a um problema à saúde física e psíquica do trabalhador, uma vez que pode corroborar para o aumento do estresse, dentre outras consequências, como por exemplo: o excesso de trabalho e impossibilidade de desconexão e descanso.

Um exemplo muito claro é o caso dos professores, do ensino fundamental ou superior que adotaram o modelo de aulas remotas para o cumprimento do conteúdo programático das disciplinas, incluindo videoconferências realizadas por diversas plataformas e vídeos gravados na plataforma Youtube.

Diante dessa nova realidade somado à adaptação às novas rotinas e novas tecnologias, gerou-se um desafio no dia a dia desses profissionais. Consequentemente gerando insegurança e preocupação para se adequar, bem como a falta do efetivo gozo do direito ao descanso e à desconexão do trabalho que podem ocasionar vários tipos de prejuízos à saúde do trabalhador.

Alguns transtornos e doenças relacionadas ao contexto trabalhista possuem determinações diretas advindas dos novos formatos e constituições do mundo do trabalho, marcadas por modelos de gestão que solicitam mudanças e acarretam pressões constantes por padrões de eficiência na atuação dos profissionais da educação.⁷⁵

Neste seguimento, faz-se importante discutir acerca dos possíveis impactos na saúde mental e como essa problemática gera um risco de uma conjuntura de exploração

⁷⁵ MOREIRA, D. Z.; RODRIGUES, M. B. “Saúde mental e trabalho docente”. Estudos de Psicologia, vol. 23, n. 3, 2018.

e precariedade das condições de trabalho. E, conseqüentemente causando danos preocupantes à saúde de professores e demais trabalhadores da educação.

Nota-se um indicador ascendente no processo de adoecimento entre os docentes nas últimas décadas, denotando o sofrimento mental como uma das formas mais preponderantes deste adoecimento, ligado às novas condições de trabalho. Deste modo, quando nos referimos ao sofrimento mental dos professores, compreendido por meio de um conjunto de manifestações do corpo e da psique, como estresse, ansiedade, depressão e fadiga, estamos nos dirigindo ao que seria a introdução da expressão contemporânea ‘mal-estar docente’.⁷⁶

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) indica que desde 1983 a classe docente é a segunda categoria profissional, em nível mundial, a portar doenças de caráter ocupacional, incluindo desde reações alérgicas a giz, distúrbios vocais, gastrite e até esquizofrenia. O estresse que acomete os professores é considerado pela OIT não somente como um fenômeno isolado, mas um risco ocupacional significativo da profissão.⁷⁷

As condições de precarização no âmbito do trabalho são caracterizadas por ritmos intensos e aumento da competitividade, falta de reconhecimento e valorização social, fragilização dos vínculos, rupturas de trajetórias profissionais, banalização da injustiça social, dentre outros fatores que podem levar o trabalhador ao adoecimento físico e mental.⁷⁸

Em linhas gerais, jornadas de trabalho extenuantes resultam não só no esgotamento psicológico como também em um grande desgaste do organismo, que fatalmente desagua em um absenteísmo ocasionando pelos acidentes de trabalho e alta rotação da mão-de-obra.⁷⁹

Síndrome do esgotamento profissional é uma doença ocupacional, tipificada pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto 3.048/99) e classificada como mazela pertencente ao grupo de transtornos mentais e de comportamento relacionados com o

⁷⁶ TOSTES, M. V. et al. “**Sofrimento mental de professores do ensino público**”. Saúde em Debate, vol. 42, n. 116, 2018.

⁷⁷ TOSTES, M. V. et al. “**Sofrimento mental de professores do ensino público**”. Saúde em Debate, vol. 42, n. 116, 2018.

⁷⁸ SILVA, M. P.; BERNARDO, M. H.; SOUZA, H. A. “**Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento**”. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, vol. 41, dezembro, 2016.

⁷⁹ TAVARES, Igor Antônio da Silva. **Jornada de trabalho. direito à desconexão e dano existencial**. Revista LTr, São Paulo, v. 80, n. 06, p. 714-725, 2016.

trabalho no Decreto 6.957/09, cuja caracterização se dá pelo colapso psíquico e emocional do empregado em razão de acentuado e contínuo stress vivido no ambiente laboral.⁸⁰

Inconteste que impor ao empregado o desprendimento de extensas horas dedicadas ao trabalho, desproporcionais ao razoável a ao apregoado pela legislação, levam ao esgotamento físico e mental, mas, sobretudo, suprime sua disponibilidade pessoal, familiar e social, motivo pelo qual se diz que o dano existencial na seara trabalhista tange a lesão ao empregado de fato dispor da sua vida para além da razão do labor – existindo não só como profissional, mas também como o ser humano que primeiramente é.⁸¹

Levada ao extremo, a utilização indiscriminada dos meios telemáticos e informáticos de comunicação e de controle no âmbito do trabalho remoto tem o condão de inviabilizar a fruição dos direitos fundamentais ao lazer e ao convívio social e familiar dos trabalhadores e, conseqüentemente, de prejudicar a integridade física e psíquica destes últimos através dos impactos no sono, no sistema nervoso e nas demais funções do organismo.⁸²

Por isso mesmo, é necessário considerar que, uma vez reconhecido o trabalhador como titular do direito fundamental à limitação da jornada, com todos os reflexos a ele inerentes, os instrumentos e sistemas de controle de horários na modalidade de teletrabalho deverão ser estruturados, pelo empregador, de modo a assegurar a preservação da saúde física e psíquica do obreiro, bem assim as garantias ao direito ao lazer, ao descanso e ao convívio sociofamiliar.⁸³

Sendo assim, se for essa a exegese a ser conferida aos sobreditos dispositivos, ter-se-á de concluir, fatalmente, que as inovações relativas ao teletrabalho carreadas na Lei nº 13.467/2017 – em especial, aquelas relacionadas (i) ao repasse dos encargos com os meios de produção para os trabalhadores e (ii) à exclusão destes últimos do regime legal de duração do trabalho não se compatibilizam com os artigos 6º, 7º, XIII, XV e

⁸⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

⁸¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

⁸² DAL ROSSO. Sadi. **Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. 2ª reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2015.

⁸³ STÜRMER, Gilberto; PEREIRA, Juliana Hörlle. Teletrabalho: **Controle de Jornada e Ambiente Laboral**. Revista Justiça do Trabalho. Porto Alegre, v. 30, n. 354, p. 07-37, jun/2013.

XXII, 196 e 225, caput, da Constituição Federal e tampouco com os artigos 16 e 21 da Convenção nº 155 da OIT.⁸⁴

De igual modo, sendo o trabalhador titular dos direitos à saúde, à prevenção contra riscos laborais e ao meio ambiente do trabalho adequado e cabendo ao empregador o dever de zelar pela organização hígida dos insumos e dos processos produtivos, não é possível repassar ao empregado sujeito ao regime do teletrabalho os ônus concernentes à aquisição, à adequação e à manutenção dos instrumentais necessários ao desempenho de suas atividades.⁸⁵

Os direitos inerentes à limitação da jornada de trabalho e direito à desconexão são claros no sentido de que, embora o trabalho seja também um direito fundamental social e constitucionalmente esculpido, o direito de trabalhar não exclui ou trucidada outros direitos coirmãos como o direito ao lazer, ao descanso ou ao convívio social e familiar.⁸⁶

Assim, entende-se que é importante e necessário resguardar o lazer e descanso dos empregados pela efetivação de seu direito à desconexão laboral e promover a própria dignidade do ser humano.

2.4 A SAÚDE DO DOCENTE FRENTE A PANDEMIA DO COVID-19

A nova realidade vivenciada com a pandemia apontou para a necessidade de uma nova postura do trabalhador, porém diante desse cenário o indivíduo em meio ao desconhecido e do isolamento trouxe consigo sentimentos de medos e incertezas.

Os educadores participantes de seu estudo referiram apresentarem sentimentos de ansiedade (78%), estresse (52%), sobrecarga (69%) e cansaço (63%), pois houve um aumento significativo das horas de trabalho, índice de preocupações, medo e incertezas, durante a pandemia.⁸⁷

⁸⁴ EBERT, P. R. L. (2019). **O teletrabalho na reforma trabalhista: impactos na saúde dos trabalhadores e no meio ambiente do trabalho adequado**. Revista Dos Estudantes De Direito Da Universidade De Brasília, (15), 163–172. Disponível em:<<https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22387>> Acesso em: 28 de agosto de 2020.

⁸⁵ EBERT, P. R. L. (2019). **O teletrabalho na reforma trabalhista: impactos na saúde dos trabalhadores e no meio ambiente do trabalho adequado**. Revista Dos Estudantes De Direito Da Universidade De Brasília, (15), 163–172. Disponível em:<<https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22387>> Acesso em: 28 de agosto de 2020.

⁸⁶ ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr Editora Ltda, 2016.

⁸⁷ FERREIRA, A. L. **Sentimentos e dificuldades enfrentadas pelos professores em tempos de Covid-19**. TCC (Licenciatura em Ciências Biológicas) - Universidade Federal de São Carlos, Sorocaba, São Paulo, p., 2020.

Dentro desse contexto, os efeitos psicológicos e emocionais causados pelas restrições sociais impostas foram inúmeras, como por exemplo o risco de sofrimento psíquico e o adoecimento de todos, bem como a questão ligada às relações de trabalho, que é o caso do estudo em lócus.

Nessa perspectiva, após o impacto da pandemia, um número elevado de professores precisou aprender em poucos dias ou semanas a utilizar os recursos digitais e os ambientes virtuais de aprendizagem, porém, pela emergência da situação, não houve tempo hábil para treinamentos extensivos e nem para testes preliminares das novas metodologias adotadas devido ao fator surpresa ocasionado pela pandemia, causando assim uma grande pressão nos docentes para levarem os conteúdos aos lares dos alunos sem recursos suficientes para tal feito.⁸⁸

Nesse diapasão, percebe-se que a COVID-19 trouxe altos níveis de estresse, bem como uma série de outras consequências para saúde do trabalhador como: ansiedade, depressão, abuso de substâncias psicoativas, entre outros, indicando assim impacto direto da pandemia na saúde mental.

Outros pontos com relação a saúde do trabalho que é válido mencionar trata-se da sua capacidade física de estar na posição sentada por horas e horas por conta do trabalho remoto, ou seja, constata-se que há uma sobrecarga da coluna vertebral e a adoção de posturas inadequadas já que foi necessário ficar por horas presente no trabalho remoto.

As situações acima mencionadas mostram como o corpo do professor, pela problemática do mal-estar, do sofrimento e do adoecimento no trabalho docente, pode expressar a narrativa coletiva de uma cultura profissional que traz imensas dificuldades para que eles reconheçam (em si e perante seus colegas, seus superiores no trabalho e a sociedade) sua condição humana e seus potenciais como agentes sociais no âmbito do cuidado e da promoção da saúde e do bem-estar docente.⁸⁹

Diante desses aspectos apresentados, o crescimento da prevalência de transtornos mentais e comportamentais, vem atingindo cada vez mais os docentes do ensino público e particular de todos os níveis e disciplinas, além de existirem lacunas a

⁸⁸ DIAS, E.; PINTO, F. C. F. **A educação e a covid-19. Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v.28, n.108, p. 545-554, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0104-40362019002801080001>. Acesso em: 30 de Dez 2020.

⁸⁹ PENTEADO, R. Z.; SOUZA NETO, S. **Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão. Saúde e Sociedade**. São Paulo, v. 28, n.1, p. 135-153, 2019.

serem preenchidas por estudos que venham a tratar da problemática dos adoecimentos psicológicos de professores sob perspectivas mais abrangentes e interdisciplinares e que busquem diálogo com a área de educação nas questões do ensino remoto.⁹⁰

Observa-se que o cenário da pandemia trouxe efeitos colaterais, potencializando algumas consequências e problemáticas que já existiam antes da COVID-19. Com isso, trazendo transtornos ligados à saúde mental do trabalhador.

Assim tem-se evidências que apontas para a necessidade de medidas preventivas a serem tomadas para evitar o adoecimento em decorrência das características do trabalho remoto e dos sentimentos de ansiedade, estresse, sobrecarga e cansaço em virtude do aumento significativo das horas de trabalho.

3. DO RISCO AO DIREITO FUNDAMENTAL À SAÚDE DO TRABALHADOR

Nota-se que com o isolamento social, gerado pela pandemia COVID-19, milhares de pessoas já morreram e centenas de milhares ficaram doentes, e as mais diferentes restrições foram impostas nas diferentes nações. Mas toda essa mudança também levou a algumas consequências inesperadas. Com o fechamento de indústrias, redes de transporte e empresas, houve uma queda repentina nas emissões de carbono. Somente uma ameaça imediata e existencial como a Covid-19 poderia ter levado a uma mudança tão profunda no comportamento humano.⁹¹

O direito à saúde está pautado na CF/88 como sendo um direito social positivado e que especialmente nesse cenário pandêmico vivenciada pela COVID-19 vem afetando a pluralidade das nações.

Em decorrência a essa crise que se vive na saúde é que se faz importante a discussão e reflexões acerca dessa problemática, a fim destacar os impactos e possíveis consequências para a vida do trabalhador e do seu dia a dia após a drástica mudança do seu ambiente de trabalho.

É válido discorrer sobre o direito à saúde em tempos de pandemia, bem como os desafios de um meio ambiente sustentável, já que esta também é uma das finalidades da ODS 8, a qual trata a pesquisa e sua correlação com o assédio moral.

⁹⁰ PENTEADO, R. Z.; SOUZA NETO, S. **Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão.** Saúde e Sociedade. São Paulo, v. 28, n.1, p. 135-153, 2019.

⁹¹ ONU. NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR). **Artigo: vírus expõe desigualdades gritantes entre ricos e pobres.** 2020b. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/artigo-virus-expoe-desigualdades-gritantes-entre-ricos-e-pobres/> Acesso em: 12 de abril de 2020

Portanto, trata-se de uma revisão bibliográfica de caráter descritivo, na qual entende-se que a pandemia Covid-19 está transformando o mundo como o todo e que é mister refletir sobre os desafios e necessidade de planejamento para enfrentamento do futuro, observando a necessidade de novos cenários possivelmente sustentáveis.

3.1 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DO TRABALHADOR

No pensamento filosófico e político da antiguidade clássica o termo dignidade estava relacionado ao reconhecimento, à respeitabilidade que um indivíduo tinha perante a sociedade, daí a pessoa ser mais digna ou menos digna. Já no período do pensamento estoico a dignidade era considerada como uma qualidade inerente ao ser humano que o fazia distinguir-se das demais criaturas. Por esta razão todos os seres humanos seriam dotados da mesma dignidade.⁹²

Sob o mesmo enfoque expõe que o termo dignidade da pessoa humana encontra alicerce no pensamento cristão, uma vez que sendo o homem a imagem e semelhança de Deus teria tributos próprios que o tornaria especial, por isso detentor de dignidade.⁹³

Destaca-se que a valorização do indivíduo no Ocidente é bem diferente de outras culturas já que o Cristianismo se alastrou pelo Ocidente e tornou-se comum buscar explicação da dignidade da pessoa humana no próprio Cristianismo, uma vez que a liberdade do homem, do indivíduo, faz parte da filosofia cristã.⁹⁴

É a partir do pensamento Kantiano que efetivamente é abandonado o entendimento sacramental a respeito da dignidade da pessoa humana. O mesmo autor expõe a ideia de Kant de que o Homem como ser racional, ele existe como um fim em si mesmo e não como meio para uso desta ou daquela vontade, ou seja, sendo o Homem um fim em si mesmo não é possível quantificar seu valor, haja vista, não ser uma coisa, daí o mesmo ser dotado de dignidade.⁹⁵

⁹² SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9.ed.rev,atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011. p.34.

⁹³ GUERRA, Sidney. **Direitos humanos : na ordem jurídica internacional e reflexos na ordem constitucional brasileira**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2014.p.198

⁹⁴ STARCK, Christian. Dignidade humana como garantia constitucional: o exemplo da Lei Fundamental alemã. In: MAURER, Béatrice et.al.; SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Dimensões da Dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional**. 2.ed.rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.p.202.

⁹⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9.ed.rev,atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011. p.34.

Dessa maneira, observa-se que o pensamento Kantiano sobre dignidade da pessoa humana, há de se compreender que o homem deve ser entendido como um fim em si mesmo. Logo, o homem não pode ser visto como uma coisa.

Assim, constata-se que somente após término da segunda grande guerra mundial, com a criação da Organização das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a ideia de dignidade da pessoa humana torna-se um objetivo político a ser buscado pelos Estados e Sociedade.

Tem-se por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integrem a rede da vida”.⁹⁶

É importante ressaltar que é impossível falar em dignidade da pessoa humana em um Estado que não garante os direitos fundamentais, já que estes direitos se concretizam através da dignidade da pessoa humana.

Ao tratar do princípio da dignidade da pessoa humana, expõe que ele possui múltiplas facetas diante de sua importância e vasta aplicação. Dentre as diversas funções deste princípio ele serve de ponderação entre interesses colidentes, serve como controle de atos entre estatais e particulares, serve como critério para identificação de direito fundamentais, fonte de direitos não enumerados entre outros.⁹⁷

Moraes conceitua a dignidade da pessoa humana da seguinte forma:

“a dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.”(...)⁹⁸

⁹⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9.ed.rev,atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011. p.34.

⁹⁷ SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana - conteúdo, trajetória e metodologia**. Belo Horizonte: Fórum, 2016. p.77.

⁹⁸ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 27.ed. São Paulo: Atlas, 2011.p.48.

Guerra, ao abordar o princípio da dignidade da pessoa humana, assim expõe:

“A dignidade é uma qualidade intrínseca da pessoa humana que não pode ser afastada de quem quer que seja. Não se pode cogitar, por exemplo, que uma pessoa esteja despida dessa qualidade, ainda que seja um ser considerado repugnante pela sociedade na qual esteja inserida. Isso porque, como visto, a dignidade é inerente a própria pessoa, em que pese não observar a prática de comportamentos que sejam considerados dignos por todos.”⁹⁹

Nessa linha de raciocínio, de acordo com as múltiplas conceituações citadas acima, é possível compreender que a dignidade da pessoa humana está relacionada ao respeito a liberdade, individualidade, integridade física e psíquica do ser humano.

Ao tratar da dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988, é necessário esclarecer que ela pertence aos princípios fundamentais prevista no artigo 1º, III da Carta Magna e que a dignidade humana não é propriamente um direito fundamental, mas base dos direitos fundamentais.¹⁰⁰

Princípio da dignidade humana não seria um direito fundamental, mas fonte para brotar novos direitos fundamentais não enumerados na Constituição Federal. Além de ser fonte, o princípio da dignidade da pessoa humana impede que a pessoa fique desamparada diante de ameaças a sua dignidade pelo simples fato de o legislador ter deixado lacunas ou incompletudes no rol de direitos fundamentais.¹⁰¹

Faz-se necessário ponderar ainda que parte destes direitos estão vinculados ao direito de liberdade e igualdade conferidos aos trabalhadores para terem autonomia diante do Estado, constituindo dessa maneira o direito ao trabalho em condições dignas, como um dos principais direitos fundamentais.

Nessa seara, é importante também expor que diante da exposição a respeito da dignidade da pessoa humana o trabalho deve ser realizado em um meio ambiente hígido e saudável sendo uma das formas de proporcionar condições dignas no trabalho.

Os direitos fundamentais da pessoa humana estão relacionados a situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, nem mesmo sobrevive. Direito

⁹⁹ GUERRA, Sidney. **Direitos humanos: na ordem jurídica internacional e reflexos na ordem constitucional brasileira**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2014.p.206

¹⁰⁰ STARCK, Christian. Dignidade humana como garantia constitucional: o exemplo da Lei Fundamental alemã. In: MAURER, Béatrice et.al.; SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Dimensões da Dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional**. 2 .ed.rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009. p.200.

¹⁰¹ SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana - conteúdo, trajetória e metodologia**. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

Fundamental no sentido de que todos, por igual, devem ser não apenas formalmente reconhecidos, mas efetivados.¹⁰²

As expressões de direitos humanos, direitos dos homens e direitos fundamentais são usados indevidamente como sinônimos, tratando-se de um grande equívoco por parte da doutrina, uma vez que o termo direitos fundamentais aplica-se para os direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional em determinado país, ao passo que o termo direitos humanos estaria relacionado a documentos internacionais que reconhecem o ser humano como tal, com validade universal para todos os povos em todos os tempos, ou seja, possui caráter supranacional.¹⁰³

Observa-se diante da literatura que não há uma precisão com relação a definição do que seria direitos fundamentais, contudo pode-se compreender que são normas que possui eficácia em um ordenamento jurídico desde que ele esteja positivado na Constituição de determinado país.

Os direitos fundamentais são classificados em gerações, sendo que a primeira geração está relacionada aos direitos civis e políticos, realçando a liberdade; a segunda geração relacionado aos direitos sociais, econômicos e culturais, no qual se inclui nos direitos sociais o direito ao trabalho entre outros e por fim os direitos de terceira geração chamados de direitos da solidariedade ou da fraternidade, que englobam o meio ambiente, a paz, o progresso/desenvolvimento e a autodeterminação dos povos.¹⁰⁴

Sarlet ao comentar os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988 demonstra que ela conseguiu abarcar todas as gerações encontrando-se em sintonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 e com os principais pactos internacionais sobre os Direitos Humanos.¹⁰⁵

Nessa perspectiva, salienta-se que o Brasil recepcionou a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e a Constituição Federal encontra-se em sintonia com a mesma, compreende-se o motivo de muitos confundirem os direitos fundamentais com os direitos humanos.

¹⁰² SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25.ed., São Paulo: Malheiros, 2005.p.178.

¹⁰³ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10.ed.rev.atual.e amp.; 2.tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010. p.29.

¹⁰⁴ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 27.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

¹⁰⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 10.ed.rev.atual.e amp.; 2.tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010. p.67.

Nesse sentido, destaca-se ainda que as garantias dos direitos fundamentais se encontram inclusas no rol das cláusulas pétreas previstas no artigo 60 §4º da Constituição Federal que impede a supressão destes direitos pela ação do poder constituinte derivado.

Os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal pontua tratar-se de direitos que buscam melhorar a condição de existência dos indivíduos mediante ações por parte do Estado, o qual deverá proporcionar serviços nas áreas de saúde, segurança, educação e outros para a sua concretização.¹⁰⁶

É válido mencionar que o direito à saúde se vincula ao direito fundamental à vida uma vez que esta abrange tanto a integridade física como moral.

Acompanhando este entendimento de que o direito à saúde decorre do direito à vida, o Supremo Tribunal Federal ¹⁰⁷ em outra oportunidade já se manifestou nesse sentido, uma vez que além do direito à saúde qualificar-se como direito fundamental que ampara todos os indivíduos, representa uma consequência constitucional indissociável do direito à vida.

No âmbito internacional, o Brasil no ano de 1992 aderiu ao Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais criado em 1966 que faz a seguinte previsão em relação à saúde: “Art. 12º - 1. Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar do melhor estado de saúde física e mental possível de atingir.”¹⁰⁸

Fiorillo, esclarece que a proteção a saúde do trabalhador se dá com base em dois aspectos: sendo um imediato quando a Constituição faz previsão ao abordar a saúde referindo-se ao meio ambiente no trabalho conforme artigo 200, VII, bem como Art.7º XXII e XXIII da CF e a segunda mediata com base no artigo 225, caput, IV, VI e §3º da mesma norma.¹⁰⁹

De acordo com as previsões legais, não resta dúvidas de que a saúde é um direito fundamental e que o empregador possui responsabilidade sobre a saúde dos trabalhadores, devendo proporcionar condições de segurança e bem-estar aos mesmos. Assim, dando

¹⁰⁶ CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito Constitucional Positivo**. 20. ed. Belo Horizonte: Del Rey, v.2, 2013. p.47.

¹⁰⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental em Recurso Extraordinário nº271286 -RS. Relator Celso de Melo, Segunda Turma, Publicação: 12/09/2000. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28271286%2EENUME%2E+OU+271286%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/n28tbo9>> Acesso em: 29 ago.2020

¹⁰⁸ **PACTO INTERNACIONAL DOS DIREITOS ECONÔMICOS SOCIAIS E CULTURAIS**. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/pacto1.htm>> Acesso em: 30 ago. 2016.

¹⁰⁹ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 10. ed.rec.,atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.p.390.

seguimento a descrição dos direitos fundamentais, vale mencionar o direito fundamental ao trabalho que possui base também em fontes internacionais, respaldado no artigo 23 §1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH.

O reconhecimento do direito ao trabalho ressaí do conjunto de normas positivadas na Constituição Federal. Neste sentido o artigo 1º, IV da Constituição Federal pontua que a República Federativa do Brasil tem como fundamento entre outros, os valores sociais do trabalho; reporta ao artigo 170 da Carta Magna quando esta dispõe sobre a ordem econômica fundada na valorização do trabalho e o artigo 193 que trata da ordem social que tem como base o primado do trabalho.¹¹⁰

O trabalho atualmente é visto tão somente como um meio de produção de bens capazes de satisfazerem as necessidades deixando de haver a relação entre o trabalhar e a realização das necessidades da corporalidade.¹¹¹

Assim, neste diapasão, entende-se que compreender o direito fundamental ao trabalho não é apenas vislumbrar a importância para o empregador, mas, sobretudo é o trabalhador absorver a importância deste trabalho que lhe proporcionará a satisfação e a realização no cumprimento de um trabalho bem-feito.

Neste sentido a atividade do trabalho e sua organização quando realizados além do interesse do empregador proporcionará a convivência, o desenvolvimento da personalidade e um verdadeiro espaço de cidadania.¹¹²

Dando seguimento a essa linha de raciocínio é que se cria um link lógico para tratar também do aspecto do meio ambiente saudável, com condições saudáveis ao trabalhador, bem como um lugar que seja proporcionalmente adequado para o desenvolvimento do trabalho.

Sabe-se que o meio ambiente é um bem jurídico e pertencente a todos, logo, um direito difuso. Assim, a proteção deste é de interesse de todos uma vez que a sua degradação terá uma repercussão coletiva.

Fiorillo conceitua o meio ambiente do trabalho como o local em que as pessoas desempenham suas atividades de trabalho sendo remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a

¹¹⁰ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25.ed., São Paulo: Malheiros, 2005.p.289.

¹¹¹ POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela coletiva**. São Paulo: LTr, 2014, p.74.

¹¹² WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito humano e fundamental do trabalho. **Gazeta do Povo**. Disponível em:<<http://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-direito/o-direito-humano-e-fundamental-ao-trabalho-2pd29rb9n08qw3vkj5219lgem>> Acesso em: 21 jul.2020.

incolumidade física ou psíquica dos trabalhadores, independentemente de suas condições e relações jurídicas, ou seja, quer seja homem, mulher, celetista, autônomo, servidor público.¹¹³

O meio ambiente do trabalho não pode se confundir aos limites estritamente físicos do trabalho, considerando os meios de execução, a organização, as relações interpessoais dentro da empresa, ao passo que se houver um desequilíbrio em algum destes elementos acarretará danos à saúde do trabalhador.¹¹⁴

Andrade ao tratar das normas ambientais recepcionadas ao meio ambiente do trabalho, manifesta:

“... que não tratam, entretanto, de direito do trabalho, mas de direito ambiental aplicado às relações entre o capital e o trabalho em sentido estreito, no meio em que se desenvolvem, tendo como objeto essencial a pessoa e a saúde do trabalhador, ao proteger a higidez do local, dos métodos, das interações, influências e organização da atividade laborativa, para garantir a sadia qualidade de vida e dignidade da pessoa humana.”¹¹⁵

Observa-se que as previsões Constitucionais apontam para um trabalho que proporcione o bem-estar, ou seja, que haja um ambiente de trabalho equilibrado que garanta segurança, saúde e bem-estar e ao trabalhador ao mesmo tempo em contrapartida ele desenvolva suas atividades adequadamente.

Neste sentido, há que se destacar o princípio fundamental insculpido no artigo 1º, IV da Constituição Federal o qual prevê os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Ao tratar dos Direitos Sociais, Andrade manifesta que os Direitos Sociais previstos no artigo 6º da Constituição Federal o qual encontra-se o direito ao trabalho e outros, que eles serão objetivados no título VIII, da própria Constituição Federal que tratará da Ordem Social.¹¹⁶

O meio ambiente seguro e adequado de trabalho é um dos mais importantes direitos fundamentais do cidadão trabalhador, pois o seu desrespeito provoca agressão em toda a sociedade que sofrerá as consequências deste ambiente, consequências estas que

¹¹³ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 10. ed.rec., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.p.390.

¹¹⁴ FERREIRA FILHO, Miguel. O meio ambiente laboral e a síndrome de burnout como acidente de trabalho: breves reflexos. In: **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. (coordenadores) Luiz Eduardo Gunther, Rúbia Zannotelli de Alvarenga; (organizadoras) Juliana Cristina Busnardo, Regina Maria Bueno Bacellar. São Paulo: LTr, 2016. p.117.

¹¹⁵ ANDRADE, Laura Martins de. **Meio ambiente do trabalho e a ação civil pública trabalhista**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003. p.107

¹¹⁶ ANDRADE, Laura Martins de. **Meio ambiente do trabalho e a ação civil pública trabalhista**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003. p.107

estão relacionados com as questões de gastos públicos na saúde e previdência social, que será custeado pela sociedade.¹¹⁷

Sustenta ser necessário uma conscientização por parte de todos sobre os riscos ambientais no trabalho, vejamos:

“É urgente a criação de uma cultura, em todas as esferas sociais e de governo, voltada a prevenção dos riscos ambientais no trabalho, além de uma nova reflexão sobre o papel da responsabilidade civil das empresas pelas consequências advindas dos danos ao meio ambiente do trabalho e da saúde do trabalhador”.¹¹⁸

Portanto, é importante observar a tutela ao meio ambiente do trabalho que se encontra vinculado diretamente à saúde do trabalhador.

3.2 A SAÚDE COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL

Toma-se de empréstimo o entendimento sobre direitos fundamentais nas quais considera como direitos históricos, produtos da construção humana, provenientes de lutas por direitos em diferentes sociedades.¹¹⁹

A abordagem acerca dos direitos fundamentais adquire grande relevância quando, adotando-se a percepção de que os direitos sociais se compõem como direitos fundamentais, tais direitos fundamentam-se em possibilidades do sujeito ativamente da vida, da sociedade e tomada de decisões do Estado.¹²⁰

Nessa esteira, existe o direito não apenas aos cuidados de saúde, mas ao conceito muito mais amplo de saúde. Como os direitos devem ser realizados inerentemente dentro da esfera social, essa formulação sugere imediatamente que os determinantes são direitos fundamentais.¹²¹

A saúde é uma premissa inerente à dignidade da pessoa humana, por meio de políticas públicas e de seus órgãos, assegurá-la como direito de todos os cidadãos como

¹¹⁷ MELO, Raimundo Simão. **Dignidade humana e meio ambiente do trabalho**. In: **Boletim Científico-Escola Superior do Ministério Público da União**. Brasília, a.4-n.14,p.87 –jan./mar.2005

¹¹⁸ MELO, Raimundo Simão. **Dignidade humana e meio ambiente do trabalho**. In: **Boletim Científico-Escola Superior do Ministério Público da União**. Brasília, a.4-n.14,p.87 –jan./mar.2005

¹¹⁹ RAMOS, M. C. da S. **O direito fundamental à saúde na perspectiva da constituição federal: uma análise comparada**. Revista Jurídica da Procuradoria Geral do Estado do Paraná, Curitiba, n. 1, p. 53-92, 2010.

¹²⁰ BAUMAN, Z; BORDONI, C. **Estado de crise**. Tradução de Renato Aguiar. 1. Ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

¹²¹ BAUMAN, Z; BORDONI, C. **Estado de crise**. Tradução de Renato Aguiar. 1. Ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

direito fundamental, que se consubstancia em um direito público subjetivo, determinando que o Estado atue de maneira positiva para sua eficácia e garantia.¹²²

Um dos objetivos do Estado brasileiro, como fundamento da República, valorizando o direito à vida como direito fundamental do cidadão. Tutelando, no art. 3º; a promoção do bem de todos, deixando claro que uma estrutura de direito à saúde vai além de questões médicas e éticas e de qualidade de atendimento à saúde. Visto que, ter o direito à saúde implica ter o direito de participar de decisões que afetam a saúde e, portanto, vincula questões de saúde à cidadania social ativa.¹²³

As representações da saúde e da doença nas sociedades modernas. O estudo das representações da saúde e da doença nas sociedades tradicionais, possui um interesse mais abrangente do que aquele suscitado pelas discussões eminentemente realizadas no campo da medicina.¹²⁴

Com efeito, prevalece a ideia de que a proteção contra a doença é responsabilidade individual e que os grupos de doentes ou de portadores do vírus ou de familiares ou amigos deles devem organizar a prestação dos cuidados de saúde, ficando o Estado subsidiariamente responsável pelo controle de qualidade do sangue, fator importante na cadeia da causalidade, mas, certamente, não o único.¹²⁵

A saúde no Brasil é um problema de Saúde Pública, não enquanto problema social, mas por ser a demonstração das contradições definidas pelo progresso do vínculo de formação da sociedade, onde tudo é associado enquanto mercadoria. A atividade em saúde substituiu o foco das relações entre homens pela abordagem das relações reificadas do capitalismo avançado. A atividade humana integrada foi substituída pela medicina baseada em evidências, analisada experimentalmente e associada às mercadorias enquanto resposta a sintomas de um corpo biológico retalhado, em um mundo mecânico, com leis próprias, naturais e independentes do sujeito. O estudo dos fenômenos humanos integrados foi substituído pelo estudo das respostas imediatas às causas biológicas das doenças, ao ambiente e ao mercado.¹²⁶

¹²² PRADO, A. P. B. de S. P. **Direito fundamental à saúde: direito social tratado como direito individual no Brasil**. Dissertação, Faculdade de Direito do Sul de Minas, Pouso Alegre/MG, FDSM. 2012. 126 f.

¹²³ FIGUEIREDO, M. F. **Direito à saúde**. Coleção Leis Especiais para concursos. 5ª ed. Pituba - Salvador/BA: Jus Podivm, 2018.

¹²⁴ LOBATO, L. de V. C.; GIOVANELLA, L. **Sistemas de saúde: origens, componentes e dinâmica**. In: GIOVANELLA, L. et al. (Orgs.). **Políticas e sistema de saúde no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2012.

¹²⁵ FREITAS, J. **Sustentabilidade, Direito ao Futuro**. Belo Horizonte, Fórum, 2012.

¹²⁶ MORIN, E. **A via para o futuro da humanidade**. Tradução de Edgard de Assis Carvalho, Mariza Perassi Bosco. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

O avanço tecnológico não deixa alternativas para o profissional de saúde; a objetivização do tratamento é o reflexo da dicotomia entre o conhecimento técnico e a competência social, comum na formação e que coloca o profissional frente às questões características de sua especialidade. A formação profissional, direcionada por esta lógica objetiva, prioriza a competência técnica em detrimento da sensibilidade social e neste universo reificado a racionalidade clínica prevalece.¹²⁷

No trabalho em saúde, a construção de especialidades como qualidade total do fazer, naturalmente expressando significados conforme a posição social do seu proponente no processo produtivo, “estrita-se, enquanto movimento, ao fetiche da mercadoria, ganhando um sentido comprometido e articulado a interesses do sistema social produtor de mercadorias, processo esse reificado pelos valores da sociedade capitalista”.¹²⁸

Portanto, a saúde é despojada da sua condição de antecedente verdadeiro do ser humano para ser apenas restaurada e corrigida em um mercado de bens de consumo, onde se torna uma necessidade que nunca será satisfeita. A doença e a saúde são, divididas, breves em seus aspectos meramente biológicos.¹²⁹

As “normas constitucionais definidoras de direitos (direitos fundamentais) são o coração e a cabeça das atuais Constituições ocidentais”.¹³⁰ Significa que referidos direitos compõem não só a razão da Lei Maior da sociedade ocidental atual, mas também a sua alma. Na esfera jurídica existe uma série de nomenclaturas que proferem referência aos direitos fundamentais, desta forma “uma abordagem linguística pode ser pertinente, mas parte de sérias dificuldades, que exigem esclarecimentos diante da heterogeneidade terminológica que a saúde se encontra”.¹³¹

Ao mesmo tempo em que na importância subjetiva, para Pérez Luño, os direitos fundamentais determinam que o estatuto jurídico dos cidadãos, tanto nas relações com o Estado como nas relações entre si. “Tais direitos, portanto, tendem a proteger a liberdade,

¹²⁷ DÍAZ-SALAZAR, R. **Desigualdades internacionales !justicia ya!: hacia un programa mundial de justicia global**. Barcelona: Icaria editorial, 2011.

¹²⁸ PUCCINI, P. T; CECÍLIO, L. C. O. **A humanização dos serviços e o direito à saúde**. Cadernos de Saúde Pública, 20, Brasília, 2003.

¹²⁹ FIGUEIREDO, M. F. **Direito à saúde**. Coleção Leis Especiais para concursos. 5ª ed. Pituba - Salvador/BA: Jus Podivm, 2018.

¹³⁰ GARCIA, M. L. **Uma proposta de visão integral do conceito de direitos fundamentais**. 2007. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br>> Acesso em: 12 abr. 2020.

¹³¹ MARTÍNEZ, G. P-B. **Lecciones de Derechos Fundamentales**. Madrid: Editorial Dykinson, 2004.

autonomia e segurança da pessoa, não apenas contra o poder, mas também contra outros membros do corpo social”.¹³²

Ademais, assevera o autor que a possibilidade de considerar os direitos fundamentais como resultado das demandas da filosofia dos direitos humanos com a expressão normativa no direito positivo. Em qualquer caso, certa tendência pode ser percebida, não absoluta, como evidenciada pela declaração da Convenção Europeia, para reservar o nome “direitos fundamentais” para designar direitos humanos positivos internamente, enquanto a fórmula "direitos humanos" é a mais comum no nível de declarações e convenções internacionais.¹³³

É amplamente reconhecido que o sistema atual de governança da saúde global é insuficiente para atender à ampla gama de desafios e oportunidades trazidos pela globalização. Também é cada vez mais entendido que um meio necessário de uma governança global eficaz da saúde é um sistema jurídico global da saúde e que o estabelecimento de tal sistema exigirá inovações no direito internacional - de suas regras, mecanismos institucionais e formas de colaboração existentes.¹³⁴

Adicionado a essa argumentação, a lei global de saúde é um campo que abrange as normas, processos e instituições legais necessários para criar as condições para que as pessoas em todo o mundo atinjam o nível mais alto possível de saúde física e mental.¹³⁵

Trata-se de direitos fundamentais, social, econômico e ambiental que incluam obrigações e compromissos fundamentais que devem ser distribuídas de maneira justa entre fronteiras sociais, raciais, de gênero, econômicas e geográficas em todos os países e regiões.¹³⁶

Assim, uma população saudável é essencial para o desenvolvimento econômico. As pessoas mais pobres do planeta tendem a sofrer mais com os efeitos na saúde de exposições a riscos ambientais, como poluição do ar e água impura.¹³⁷

¹³² PÉREZ LUÑO, A. E. **Los derechos fundamentales**. 8ª Edición. Madrid: Tecnos, 2004.

¹³³ PÉREZ LUÑO, A. E. **Los derechos fundamentales**. 8ª Edición. Madrid: Tecnos, 2004.

¹³⁴ FIGUEIREDO, M. F. **Direito à saúde**. Coleção Leis Especiais para concursos. 5ª ed. Pituba - Salvador/BA: Jus Podivm, 2018.

¹³⁵ ONU. NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR). Artigo: vírus expõe desigualdades gritantes entre ricos e pobres. 2020b. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/artigo-virus-expoe-desigualdades-gritantes-entre-ricos-e-pobres/amp/> Acesso em: 12 de abril de 2020

¹³⁶ ONU. NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR). Conferência do clima da ONU é adiada para 2021 devido à pandemia de coronavírus. 2020c. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conferencia-do-clima-da-onu-e-adiada-para-2021-devido-a-pandemia-de-coronavirus/> Acesso em: 13 de abril de 2020

¹³⁷ ONU. NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR). Conferência do clima da ONU é adiada para 2021 devido à pandemia de coronavírus. 2020c. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conferencia-do-clima-da-onu-e-adiada-para-2021-devido-a-pandemia-de-coronavirus/> Acesso em: 13 de abril de 2020

Por sua vez, doenças e incapacidades relacionadas a ambientes poluídos diminuem e bloqueiam o desenvolvimento econômico. Além de causar prejuízos ao sofrimento humano, a doença carrega uma carga financeira significativa na forma de gastos com saúde e perda de produtividade.¹³⁸

Frente a tudo isso, são necessários pacotes de estímulo e recuperação COVID-19 e oferecem uma oportunidade de ouro para se envolver em iniciativas ambiciosas de transformação sustentável por todos, incluindo países em desenvolvimento, com base em mudanças sistêmicas em direção a mais sustentabilidade, inclusão e equidade; abordagens sustentáveis transformadoras ativas e uma agenda de “negócios realmente verdes”.¹³⁹

Para alcançar a meta mais ampla de saúde e bem-estar do ODS3 para todos, precisamos intensificar nosso apoio aos países na construção de sistemas resilientes e inclusivos. Devemos investir - e não deixar de lado - o sul global e os países africanos - com os quais compartilhamos um “destino em comum” - como prioridade. A pandemia COVID-19 exige respostas rápidas. Seremos forçados a aprender rapidamente sobre o que funciona. Algumas respostas à pandemia da COVID-19 serão mais eficazes que outras. Espera-se que aprendamos quais partes de nossa burocracia respondem de maneira mais eficaz para podermos apoiá-las no futuro.¹⁴⁰

Observa-se que com a COVID-19 valorizou-se mais os dados, a pesquisa e a vigilância epidemiológica, usadas regularmente na saúde pública, agora sobrecarregadas para informar uma resposta pandêmica.

Consequentemente, forçará um reexame da arquitetura de saúde global para promover uma abordagem à sustentabilidade que aumente significativamente o investimento em preparação para emergências, com vistas a como esse investimento apoia, mas não suplanta, a prestação de serviços de “ordem regular”.

Dessa forma, tem-se a necessidade de fabricar produtos de saúde e fortalecer as cadeias de suprimentos mais perto de onde os materiais são necessários no mercado interno e global.

¹³⁸ ONU. NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR). Conferência do clima da ONU é adiada para 2021 devido à pandemia de coronavírus. 2020c. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conferencia-do-clima-da-onu-e-adiada-para-2021-devido-a-pandemia-de-coronavirus/> Acesso em: 13 de abril de 2020

¹³⁹ PILAU SOBRINHO, L. L. Desafios da sustentabilidade na era tecnológica: a proteção dos direitos humanos. UNIVALI: Itajaí, Santa Catarina, 2018.

¹⁴⁰ ONU. NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR). Artigo: apelo a um cessar-fogo mundial. 2020e. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/artigo-apelo-a-um-cessar-fogo-mundial/> Acesso em: 13 de abril de 2020.

Por fim, é preciso fortalecer as ações locais, regionais, nacionais e globais para responder aos ambientes incertos que são uma parte inevitável do trabalho em saúde, daqui para frente.

3.3 EFEITOS JURÍDICOS E A LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA

Apesar de não existir uma lei específica de âmbito nacional tratando sobre o assédio moral no trabalho, há um conjunto de normas que sustenta a ilicitude da conduta. Sabe-se que no Brasil não há Lei federal que trata especificamente do Assédio moral, desta forma as ações administrativas e judiciais tomam como referência as analogias consolidadas.

Constituição de 1988, por exemplo, fala em seu inciso III, sobre tratamento desumano, torturante ou degradante. Mesmo os demais Códigos que complementam a legislação brasileira não são claros quanto ao assédio.

A Constituição Federal, já em seu art. 1º, coloca a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Brasileiro. O art. 5º acrescenta que “ninguém será submetido a tortura nem tratamento desumano ou degradante” e que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

O Código Penal Brasileiro-(CP), instituído pelo Decreto Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, em seu texto dos Art. 197 a 207, Capítulo IV – Dos Crimes Contra a Organização do Trabalho, institui comportamentos danosos ao empregado, seja público ou privado, porém, não expõe a temática frequência, o que é um marco para a caracterização do assédio moral.¹⁴¹

Desta maneira, a ação repetitiva e prolongado comportamento, são indicadores para o entendimento da caracterização do assédio moral, em dadas circunstâncias, o praticante da ação invasiva é enquadrado nos Art. 138 e 139 do CP.

A calúnia, segundo o Art. 138 do CP, é ligada a uma mentira publicada com a intenção de causar dano. Em circunstâncias práticas e legais, é imputar a alguém um crime que lhe ofenda a honra. Com pena de detenção de 6 meses a 2 anos, mas que na maior parte das vezes, o caluniado busca a multa, que tem um caráter punitivo, corretivo e com valor fixado pela autoridade do magistrado.¹⁴²

¹⁴¹ BRASIL. Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Art. 197 a 207. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 15 out. 2020.

¹⁴² BRASIL. Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Art. 138.

Tão logo a calúnia seja algo repetitivo, tornando-se algo duradouro, a longo prazo, a autoridade competente poderá, caso comprovado pelos fatos, provas e/ou testemunhas, a condenação por Calúnia e por Assédio Moral.

A difamação, segundo o Art. 139 do CP, é imputar um fato vergonhoso à honra do indivíduo, mas que não é crime, é apenas socialmente questionável. O que nos chama a atenção é que, mesmo o fato sendo verdadeiro, poderá ser passível de ação jurídica, desde que seja publicitado algo que vá de encontro com o senso comum.¹⁴³

Tal crime é caracterizado pela degradação da reputação (da honra em especial) ao atribuir um fato negativo a pessoa. A difamação representa a imputação de um ocorrido que macula a imagem da pessoa.

Segundo o Art. 140 do CP, consiste no xingamento ofensivo a alguém, na palavra de baixo calão direcionada a um segundo, mas dita a um terceiro. Ademais, a injúria acerta diretamente a dignidade (honra subjetiva), e tem-se como fato consumado, quando o agredido se apropria do conhecimento do xingamento, ou seja, imputa uma característica negativa a alguém, ainda que verdadeira. Assim como na difamação, a injúria pode ocorrer nos mesmos canais.¹⁴⁴

Os três crimes podem ser cometidos na mesma ação e quando estas ocorrem de maneira repetitiva poderá, aos olhos da autoridade competente, ocorrer o assédio moral, mas somente se for ato contínuo.

Existe um Projeto de Lei (4742/2001) que propõe um acréscimo ao Art. 136 do Código Penal Brasileiro, com o seguinte texto: passaria a ser crime a conduta do assédio moral, havendo assim um requisito legal para aplicação de penalidades e sanções.¹⁴⁵

Art. 136-A". Depreciar, de qualquer forma, e reiteradamente, a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Pena - detenção de um a dois anos.

No 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.

¹⁴³ BRASIL. Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Art. 139.

¹⁴⁴ BRASIL. Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Art. 140.

¹⁴⁵ CAMARA DOS DEPUTADOS. PL 4742/2001. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Acesso em: 16 out. 2020.

No plano infraconstitucional, a própria CLT apresenta dispositivos que reprimem algumas das condutas que podem ser, em certas circunstâncias, caracterizadoras do assédio moral, a exemplo da proibição de alteração unilateral ou prejudicial ao empregado (arts. 468 e 469 da CLT) e as vedações do art. 483: exigência aos empregados de serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; tratamento com rigor excessivo (dado pelo empregador ou superiores hierárquicos); impingir ou submeter os empregados a perigo manifesto de mal considerável; descumprimento das obrigações do contrato; prática de atos lesivos da honra e boa fama contra os empregados ou pessoas de suas famílias; ofensas físicas; redução do trabalho de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

A Consolidação da Leis Trabalhistas – CLT – fala em Rigor excessivo e exigir serviços maiores ao que pode suportar em seu Art. 483.¹⁴⁶ De maneira prática, tal evento pode incorrer em rescisão do contrato e o empregado pleitear a devida indenização.

O contrato de trabalho poderá ser rescindido indiretamente com o devido amparo legal nas alíneas de “a” a “c” do Art. 483 da CLT. Uma vez que o abalo ao dano moral sustenta a reparação pecuniária à (suposta) vítima, também sob o objetivo correção do infrator. Isso porque o dano moral originou na ação praticada pelo assédio moral, em que dadas as circunstâncias, poderá levar o empregado à perda da renda, em decorrência da perda do emprego, além de gastos com tratamento médico e/ou psicológico.¹⁴⁷

No tema reparação da honra, que está ligado à reparação pecuniária do assédio moral/dano moral, a Carta Magna no país, no Art. 1º, inciso III, 3º e 5º, V e X, destaca a possibilidade de haver reparação a sua violação, mediante a devida comprovação.¹⁴⁸

Alckmin expõe a lacuna de uma regulamentação específica que ampare os direitos da personalidade do empregado, Art. 12 do Código Civil¹⁴⁹, por ser um preceito do direito comum, é corretamente aplicável na relação de trabalho, sendo adotado o princípio da subsidiariedade (Art. 8, parágrafo único, da CLT¹⁵⁰), e outorgado pela Jurisprudência do STF/Pleno nº 6.959-6.¹⁵¹

¹⁴⁶ BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 483. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 out. 2020.

¹⁴⁷ PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio Moral no Trabalho**. *O trabalho em Revista*, n. 292, Curitiba, nov., 2006. p. 359.

¹⁴⁸ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Art. 5. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 9 out. 2017.

¹⁴⁹ BRASIL. *Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Art. 12. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 9 out. 2020

¹⁵⁰ BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943*. Art. 8.

¹⁵¹ Conflito de Jurisdição no 6.959-6 STF/Pleno Rel. Sepúlveda Pertence, DJU 22.02.91.

Na questão dos casos de docentes da carreira do ensino básico, técnico e tecnológico (docente EBTT), são servidores públicos federais (SPF), contratados sobre o Regime Único para servidores civis da União. O Decreto nº 1.171, que disserta e institui o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, com vistas a trazer maior clareza, e dirimir assuntos não atendidos pela Lei 8112/90, não pode ser usado para condenações por si, apenas como complemento a legislação em vigor.¹⁵²

Segundo o texto, qualquer ação que vá de encontro com o interesse público é uma falta. Uma postagem em uma rede social, uma fala desrespeitosa dentro da instituição, ou fora dela, mas sob contexto profissional, passa a ser um comportamento faltoso.¹⁵³

Se tal postura vier de um servidor com cargo eletivo, ou ainda de confiança, a ação é ainda mais grave, pois, como alguém pode representar uma instituição pública e não respeitar os princípios morais regidos por um código universal para a sua profissão?¹⁵⁴

Embora a Lei n. 8.112 de 1990 (RJU - Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais) não aborde claramente a questão do assédio moral, a conduta do assediador pode ser enquadrada no RJU, porque afronta o dever de moralidade, podendo constituir-se em incontinência de conduta. Porém não aplicada pelas instituições nas suas ações investigativas.¹⁵⁵ O RJU prevê, no Título IV, as condutas proibitivas e os deveres do servidor, sendo alguns pertinentes ao tema.¹⁵⁶

Em relação aos deveres impostos aos servidores, tem-se que a prática de assédio moral provoca a violação do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa (artigo 116, inciso IX). Se a moral pode ser questionada por ser um conceito não concreto, alternativamente a esse pensamento, há os conceitos em jurisprudências, doutrinas, e as citações dos Códigos de Ética, Penal, Civil e CLT.¹⁵⁷

¹⁵² DANTAS, Douglas Henrique Canizo. **Assédio Moral na carreira docente**; Dissertação (Mestrado) – Daculdade EST. São Leopoldo, 2018.99p.

¹⁵³ DANTAS, Douglas Henrique Canizo. **Assédio Moral na carreira docente**; Dissertação (Mestrado) – Daculdade EST. São Leopoldo, 2018.99p.

¹⁵⁴ DANTAS, Douglas Henrique Canizo. **Assédio Moral na carreira docente**; Dissertação (Mestrado) – Daculdade EST. São Leopoldo, 2018.99p.

¹⁵⁵ DANTAS, Douglas Henrique Canizo. **Assédio Moral na carreira docente**; Dissertação (Mestrado) – Daculdade EST. São Leopoldo, 2018.99p.

¹⁵⁶ BRASIL. *Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Art. 116, inciso IX. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 12 nov. 2020.

¹⁵⁷ DANTAS, Douglas Henrique Canizo. **Assédio Moral na carreira docente**; Dissertação (Mestrado) – Daculdade EST. São Leopoldo, 2018.99p.

O assédio moral é um comportamento hostil, que busca a desestabilização profissional por meios diferentes, e até em canais difusos, com ou sem o uso do poder hierárquico. Segundo as fontes pesquisadas, o assédio moral é um comportamento hostil e espaçado no ambiente profissional, que em alguns casos origina-se em uma calúnia ou difamação prolongada.¹⁵⁸

Segundo o TRT – 17ª Região – RO 1315.2000.00.17.00.1 – Ac. 2276/2001 – Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio – 20/08/02, na Revista LTr – 10/1237.

O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho.

Para Manoel Neto, Procurador do Ministério Público do Trabalho – BA, e professor adjunto de Direito Constitucional da Universidade Federal da Bahia, Assédio Moral é, “portanto, toda conduta consumada no âmbito das relações de trabalho, com o propósito de, por meio de palavras ou comportamentos, denegrir, ridicularizar ou atingir a honorabilidade os trabalhadores”.¹⁵⁹

Neto cita a decisão do TRT da 10ª Região. “Assédio Moral. Violação do dever de respeito à dignidade humana do trabalhador”.¹⁶⁰ Ademais, consta na Revista Legislação Trabalhista a decisão a decisão do TRT – 17ª Região¹⁶¹, que o assédio moral é a ação deliberada da degradação do trabalho pelo empregador.

Segundo a Ministra do TST Cristina Peduzzi, o assédio sexual tem por objetivo a obtenção de vantagem sexual mediante a posição hierárquica. Porém, no assédio moral, isso não é uma regra, pois o objetivo não está na obtenção de favor, mas na desestabilização emocional e profissional da pessoa, fragilizando-o, e pressionando-o a pedir demissão, ou, em caso de servidor público, a se introverter, a se incubar, em determinador posicionamentos.¹⁶²

¹⁵⁸ DANTAS, Douglas Henrique Canizo. **Assédio Moral na carreira docente**; Dissertação (Mestrado) – Faculdade EST. São Leopoldo, 2018.99p.

¹⁵⁹ NETO, Manoel Jorge e Silva. **Assédio Moral e Atuação do Ministério público do Trabalho**. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, n. 167, jul/set., 2005.

¹⁶⁰ TRT da 10ª Região, RO nº 01.385-2001-009-10-00-4, Relator juiz Mário Macedo Fernandes Caron.

¹⁶¹ TRT – 17ª Região – RO 1315.2000.00.17.00.1 – Ac. 2276/2001 – Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio – 20/08/02, na Revista LTr – 10/1237.

¹⁶² TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Instruções de Download do Aplicativo do TST*. <<http://www.tst.jus.br/web/guest/tst-app>> Acesso em: 2 nov. 2017.

Assim, o assédio moral caracteriza-se no ambiente de trabalho por condutas abusivas, frequentes, constrangedoras e com o objetivo de desqualificar e demolir piamente o indivíduo.¹⁶³

Destaque-se o Decreto 9.571/2018, que estabelece diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos.

O art. 6º deste Decreto determina ser responsabilidade das empresas não violar os direitos de sua força de trabalho, de seus clientes e das comunidades, mediante o controle de riscos e o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento. Relevante o disposto no inciso X, ao responsabilizar a empresa por “orientar os colaboradores, os empregados e as pessoas vinculadas à sociedade empresária a adotarem postura respeitosa, amistosa e em observância aos direitos humanos”. Pela prática do assédio moral, a Lei nº 11.948/2009 impõe a vedação de empréstimos do BNDES a empresas que sejam condenadas pela prática.¹⁶⁴

Também, Acordos Coletivos e Convenções Coletivas podem prever cláusulas que proíbam a prática de assédio moral, prevendo multas, tratamentos médicos e atenção à vítima.

Com base nestes e em outros dispositivos legais, a Justiça do Trabalho tem admitido e processado demandas que versem sobre a matéria e os Auditores Fiscais do Trabalho já lavram autos e infração e emitem Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT, quando verificadas condutas de assédio moral com reflexos na saúde do trabalhador.¹⁶⁵

Na atuação do Ministério Público do Trabalho, igualmente, este conjunto de normas tem sido utilizado para a instauração de procedimentos investigativos e inquéritos civis, que resultam em termos de ajustamento de conduta e ajuizamento de ações civis públicas e outras medidas judiciais, voltados para a inibição desta forma de precarização das relações humanas no trabalho.¹⁶⁶

¹⁶³ GARCIA, I. S.; TOLFO, S. R. **Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva.** *Psicologia & Sociedade*, v. 23, n. 11, p. 190-192, 2011.

¹⁶⁴ NETO, Manoel Jorge e Silva. **Assédio Moral e Atuação do Ministério público do Trabalho.** *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, n. 167, jul/set., 2005.

¹⁶⁵ NETO, Manoel Jorge e Silva. **Assédio Moral e Atuação do Ministério público do Trabalho.** *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, n. 167, jul/set., 2005.

¹⁶⁶ NETO, Manoel Jorge e Silva. **Assédio Moral e Atuação do Ministério público do Trabalho.** *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, n. 167, jul/set., 2005.

3.4 RESPONSABILIDADE CIVIL E O DANO MORAL COLETIVO

O instituto da responsabilidade civil é algo contemporâneo que surgiu através do direito francês no final do século XVIII, sendo posteriormente codificado em inúmeros países.¹⁶⁷

No campo histórico o conceito de reparar o dano injustamente causado surgiu em período relativamente recente da história do Direito. O princípio da lei de Talião, em que o mal lançado era retribuído também com o mal, foi uma característica dos povos primitivos que reagem com violência diante de um dano. Já o homem contemporâneo deixou em tese de reagir com violência em razão do mesmo ser reprimido pelo ordenamento jurídico.¹⁶⁸

Ao tratar do tema responsabilidade civil esboça que a obrigação de quem causou um dano deve ser de repará-lo de acordo com os estritos princípios da justiça. Sustenta que a teoria da responsabilidade de diversos povos civilizados norteia-se pela ideia de quem deu causa a um dano terá o dever de repará-lo, uma vez que se não fosse assim seria inconcebível uma vida em sociedade.¹⁶⁹

O fundamento da responsabilidade civil está assentado no livre arbítrio do homem, que possui autonomia para trilhar os caminhos os quais poderão ter inconvenientes geradores de danos alheio.¹⁷⁰

O tema responsabilidade civil em seu sentido amplo está relacionado a noção de virtude, de pessoa responsável, entretanto no campo jurídico o termo relaciona-se com a conduta de um agente, seus atos e consequências que ao causar dano a outrem terá o dever de indenizar.¹⁷¹

Ao tratar da reparação civil três linhas são apontadas pela doutrina e jurisprudência como é exposto adiante:¹⁷²

- a) Função Reparatória: Significa que as coisas devem voltar ao estado primitivo, ao status quo ante, devendo o responsável pelo dano reparar o ocorrido para que as coisas voltem como eram antes da lesão;
- b) Função compensatória: Considerando na maioria das vezes ser impossível voltar ao

¹⁶⁷ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2004

¹⁶⁸ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2004

¹⁶⁹ RODRIGUES, Sílvio. **Direito civil: responsabilidade civil**. 20.ed.rev. e atual. de acordo com o novo código civil. São Paulo: Saraiva, 2003.p.4.

¹⁷⁰ COSTA, Marcelo Freire Sampaio. **Dano moral coletivo nas relações laborais: de acordo como novo código de processo civil**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2016.p.46

¹⁷¹ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2004

¹⁷² COSTA, Marcelo Freire Sampaio. **Dano moral coletivo nas relações laborais: de acordo como novo código de processo civil**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2016.p.47-48.

estado anterior ao da lesão, diante da dificuldade ou até mesmo da impossibilidade, utiliza-se o critério da reparação civil por meio da compensação, ou seja, diante da impossibilidade de se retornar ao estado anterior, haverá a compensação por todo o desgaste e/ou prejuízo ocasionado pelo dano; c) Função Punitiva: Visa punir o agente infrator para que o mesmo seja desestimulado a praticar novos ilícitos.

Os pressupostos da responsabilidade civil de acordo com Rodrigues são: ação ou omissão do agente; culpa do agente; relação de causalidade; dano experimentado pela vítima.¹⁷³

a) Ação e omissão do agente – a responsabilidade pode decorrer do próprio agente ou de terceiro que esteja sob sua responsabilidade. O agente causador do dano tem o dever de repará-lo, mas caso o ato não seja contrário a lei, porém fugir a finalidade social a que se destina através de atos praticados com abuso de direito ou comportamento abusivo, que vier a causar dano, o agente será obrigado a repará-lo;¹⁷⁴

b) Culpa do agente – a culpa do agente em sentido lato dentro da responsabilidade civil engloba a conduta dolosa e culposa. A conduta dolosa seria aquela em que o agente buscou de forma deliberado o resultado ou assumiu o risco de buscá-la. Já a conduta culposa em sentido estrito agente não visava prejudicar a vítima, mas por negligência, imprudência ou imperícia a causou. Desta forma, a regra básica da responsabilidade é o elemento culpa, contudo existe exceção em que a culpa não é considerada elementar como acontece nos casos que envolve a teoria do risco - responsabilidade objetiva;¹⁷⁵

c) Relação de causalidade – Sustenta Rodrigues que para surgir a obrigação de reparar o dano, necessário se faz que tenha uma relação de causalidade, ou seja, um nexos causal entre a ação ou omissão com o dano ocorrido;¹⁷⁶

d) Dano experimentado pela vítima – ocorre dano a vítima ou as vítimas quando advier de ato considerado ilícito.¹⁷⁷

A teoria da responsabilidade subjetiva norteia-se pelo elemento subjetivo da culpabilidade para que se possa fundamentar o dever de reparação. Aliás, no ordenamento

¹⁷³ RODRIGUES, Silvio. **Direito civil: responsabilidade civil**. 20.ed.rev. e atual. de acordo com o novo código civil. São Paulo: Saraiva, 2003.p.4.

¹⁷⁴ RODRIGUES, Silvio. **Direito civil: responsabilidade civil**. 20.ed.rev. e atual. de acordo com o novo código civil. São Paulo: Saraiva, 2003.p.4.

¹⁷⁵ RODRIGUES, Silvio. **Direito civil: responsabilidade civil**. 20.ed.rev. e atual. de acordo com o novo código civil. São Paulo: Saraiva, 2003.p.4.

¹⁷⁶ RODRIGUES, Silvio. **Direito civil: responsabilidade civil**. 20.ed.rev. e atual. de acordo com o novo código civil. São Paulo: Saraiva, 2003.p.4.

¹⁷⁷ RODRIGUES, Silvio. **Direito civil: responsabilidade civil**. 20.ed.rev. e atual. de acordo com o novo código civil. São Paulo: Saraiva, 2003.p.4.

pátrio brasileiro, a responsabilidade civil possui como regra a responsabilidade baseada na culpa, ou seja, através da responsabilidade subjetiva.¹⁷⁸

No ordenamento pátrio os artigos 186 e 927 caputs do código civil se amoldam a previsão da responsabilidade subjetiva, vejamos: “Art.186. Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Observa-se nos dispositivos legais que como regra geral, salvo exceções, o ordenamento pátrio adotou a regra da responsabilidade subjetiva para a apuração do dano e a responsabilização do culpado.

Diante deste entendimento, compreende-se que com base na teoria da culpa, para que ocorra uma reparação, compensação ou até mesmo punição pelo dano ocorrido, necessário se faz que a vítima prove a autoria, a culpabilidade, o dano experimentado e o nexos causal.

Todo ato ilícito implica na obrigação de indenizar e que toda pessoa que causar dano a outrem tem a obrigação de reparar o dano quer seja de ordem material ou moral.¹⁷⁹

A responsabilidade objetiva, advinda da teoria do risco, significa que a atitude dolosa ou culposa do agente não possui relevância, pois se existe uma relação de causalidade entre a conduta do agente e o dano sofrido pela vítima, surgirá o dever de indenizar independente da culpabilidade.¹⁸⁰

Ao tratar da responsabilidade objetiva baseada na teoria do risco, expõe que o agente obtém vantagens ou benefícios em razão da atividade que será exercida, motivo pelo qual deverá indenizar a vítima caso ocorra algum dano, independente da culpa.¹⁸¹

O fundamento da teoria do risco, encontra-se no elemento objetivo do dano, não importando o elemento subjetivo da culpabilidade. Para o autor a teoria do risco é aplicada em atividades de alto risco e quando a vítima se encontra impossibilitada de fazer prova da culpabilidade do agente autor do dano em certas situações.¹⁸²

¹⁷⁸ FIUZA, César. **Direito civil: curso completo**. 13.ed. rev. atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.p.735.

¹⁷⁹ OMETTO, Rosália Toledo Veiga. **Código Civil interpretado: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. MACHADO, Antônio da Costa (org.) Chinellato, Silmara Juny (coord). 4.ed. Barueri, SP: Manoele, 2011.p.690.

¹⁸⁰ RODRIGUES, Silvio. **Direito civil: responsabilidade civil**. 20.ed.rev. e atual. de acordo com o novo código civil. São Paulo: Saraiva, 2003.p.4.

¹⁸¹ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2004

¹⁸² FIUZA, César. **Direito civil: curso completo**. 13.ed. rev. atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.p.735.

A responsabilidade objetiva acentua os aspectos da causalidade e a reparação do dano, encontrando-se esta relação direta com os princípios da dignidade humana do ofendido e da sociedade como um todo.¹⁸³

Destacam-se algumas das hipóteses ventiladas por Fiuza em que se aplica a responsabilidade objetiva para apuração de ilícitos: acidentes nucleares; danos ao meio ambiente; responsabilidade do empregador por danos que seus empregados tenham causados a terceiros; empresários individuais e sociedades empresárias pelos danos causados por produtos que colocam em circulação etc.¹⁸⁴

Em relação à reparação do ilícito civil ocorrido por violação ao meio ambiente do trabalho uma pequena parcela da doutrina caminha para o entendimento pela aplicação da responsabilidade objetiva.

A responsabilidade objetiva relacionada à transgressão ambiental no campo legislativo encontra-se positivada no artigo 225 §3º da Constituição Federal, conforme visto anteriormente, haja vista que referida norma não mencionou o elemento culpa em seu texto, o que leva a conclusão pela aplicabilidade da responsabilidade objetiva.

Frente a este contexto, Melo reforça que a responsabilidade do agente nos danos ambientais é objetiva, uma vez que o bem jurídico tutelado, é a vida ou a sadia qualidade de vida o que já é reconhecido, não só pela legislação, mas pela doutrina e jurisprudência.¹⁸⁵

Ainda menciona o autor que nos casos de danos causados a saúde física ou psíquica dos trabalhadores advindas de danos ao meio ambiente do trabalho justificaria a aplicação do artigo 927, parágrafo único do código civil.¹⁸⁶

Ao tratar da responsabilidade objetiva sustenta com base na previsão do artigo 225§3º da Constituição Federal, que é perfeitamente aplicável a mesma nos casos em que trabalhadores sofram violação ao meio ambiente do trabalho, uma vez que o artigo 200, VIII da Carta Magna incluiu o local de trabalho no conceito de meio ambiente.¹⁸⁷

Adiante temos o seguinte julgado:

¹⁸³ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: responsabilidade civil**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2004

¹⁸⁴ FIUZA, César. **Direito civil: curso completo**. 13.ed. rev. atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.p.735.

¹⁸⁵ MELO, Raimundo Simão. **Dignidade humana e meio ambiente do trabalho**. In: **Boletim Científico-Escola Superior do Ministério Público da União**. Brasília, a.4-n.14,p.87 –jan./mar.2005

¹⁸⁶ MELO, Raimundo Simão. **Dignidade humana e meio ambiente do trabalho**. In: **Boletim Científico-Escola Superior do Ministério Público da União**. Brasília, a.4-n.14,p.87 –jan./mar.2005

¹⁸⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 6.ed.rev.,ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2011.p.110.

DOENÇA OCUPACIONAL. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. A doença ocupacional adquirida pelo empregado no exercício de suas funções em razão da degradação do meio ambiente de trabalho tem natureza de violação de direito metaindividual, gerando, por consequência, a responsabilidade objetiva do empregador pela reparação dos danos materiais e morais, pois o empregado tem direito ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, em conformidade com a interpretação sistemática.¹⁸⁸

Flexibilização na ocorrência da responsabilidade civil que vem sofrendo nos últimos tempos, está calcada na proteção as vítimas e a proteção da dignidade da pessoa humana previsto no art.1º da Constituição Federal, bem como na valorização do trabalho conforme art.170 da Carta Magna em sua finalidade pedagógica, punitiva e preventiva, o que justificaria sob esta ótica a aplicação da responsabilidade objetiva.¹⁸⁹

Vianna esclarece que é considerado como acidente do trabalho, o exercício do trabalho a serviço da empresa, a doença profissional e a doença do trabalho, sendo referidas doenças consideradas como ocupacional.¹⁹⁰

A mesma autora expõe que independente do empregador pagar seguro contra acidentes do trabalho, isso não exclui a responsabilidade do mesmo em indenizar o trabalhador com base no artigo 186 do Código Civil quando incorrer em culpa ou dolo.¹⁹¹

As relações de emprego também se trata de uma relação obrigacional e que a responsabilidade civil a ser aplicada será a mesma que se aplica a relação intersubjetiva do direito, ou seja, será a responsabilidade subjetiva;¹⁹²

Schiavi, pondera que a responsabilidade do empregador pelos danos quer sejam morais ou materiais provocados aos empregados, em regra, serão subjetivos desde que preenchido os pressupostos previstos no artigo 186 do Código Civil, que são: a ação ou omissão, a culpa, o nexo causal e o dano.¹⁹³

¹⁸⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. 8ª Câmara -Quarta Turma, Campinas-SP, 11 de julho de 2008. Disponível em: <http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18973535/recurso-ordinario-ro-40848-sp-040848-2008>> Acesso em: 12 out. 2016.

¹⁸⁹ MELO, Raimundo Simão de. Meio ambiente do trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades. In: **Direitos humanos e meio ambiente do trabalho**. (coordenadores) Luiz Eduardo Gunther, Rúbia Zannotelli de Alvarenga; (organizadoras) Juliana Cristina Busnardo, Regina Maria Bueno Bacellar. São Paulo: LTr, 2016. p.149.

¹⁹⁰ VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 7.ed. São Paulo, LTr, 2005.p.612.

¹⁹¹ VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual prático das relações trabalhistas**. 7.ed. São Paulo, LTr, 2005.p.612.

¹⁹² ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho: tomoII**. São Paulo: LTr, 2008.p.1059.

¹⁹³ SHIAVI, Mauro. **Ação de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 4.ed.rev.ampl. e ampl.- São Paulo: Ltr, 2011.p.22-23.

Adiante o autor expõe que na responsabilidade subjetiva o elemento culpa pode ser avaliado em diferentes graus como “grave”, “leve” ou “levíssima”, o que será importante para nortear o montante pecuniário a ser arbitrado na indenização.¹⁹⁴

A recente jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que julgou o Agravo de Instrumento interposto pelo Banco do Brasil relativo Ação Civil Pública promovida pelo Ministério Público do Trabalho, esboça em sua ementa a fundamentação do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região que utilizou o elemento culpa para a fixação do dano, vejamos:¹⁹⁵

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO BANCO DO BRASIL. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INOCORRÊNCIA. Estando devidamente apreciados os aspectos fáticos e jurídicos suscitados nos embargos de declaração, inviável a alegação de deficiência na entrega da prestação jurisdicional. Inviável, por outro lado, à luz da Súmula 184 e 297 desta Corte, a arguição de nulidade por incompletude na prestação jurisdicional quando não são opostos embargos de declaração com o fim de buscar a expressa manifestação das matérias reputadas sem análise. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO MORAL. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

(...)

DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE. 1. Hipótese em que o Tribunal regional considerando "a capacidade econômica do Banco réu, além, é claro, da característica e potencial do dano, inclusive em vista de sua perpetuação no tempo, aliado ao grau de culpa constatado", teve por "razoável fixar a indenização por danos morais coletivos no mesmo valor proposto na inicial, ou seja, R\$ 600.000,00". 2. Nesse contexto, esse quantum mostra-se adequado, atingindo a finalidade punitiva educativa que visa a reprimenda e o desestímulo de atos ilícitos por parte do empregador, além de reparar o dano moral coletivo reconhecido em segundo grau. 3. Ilesos, assim, os arts. 943 e 944, caput e parágrafo único, do CCB e 5º, V, da CF.

(...)

REVERSÃO DA INDENIZAÇÃO REFERENTE AO DANO MORAL COLETIVO ÀS VÍTIMAS DO ALEGADO DANO. 1. O Tribunal regional entendeu que o montante fixado à indenização do dano moral coletivo deveria "ser revertido em benefício do Fundo de Amparo ao Trabalhador". 2. Assim, não se cogita de ofensa ao art. 13 da Lei 7.347/85, mas de observância de seus termos. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

¹⁹⁴ SHIAVI, Mauro. **Ação de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 4.ed.rev.ampl. e ampl.- São Paulo: Ltr, 2011.p.22-23.

¹⁹⁵ BRASIL.Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista- AIRR nº 50040-83.2008.5.10.0007. Relator: Hugo Carlos Sheuermann, 1ª Turma, Publicação DEJT 12/06/2015. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2050040-83.2008.5.10.0007&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAANGrAAO&dataPublicacao=12/06/2015&localPublicacao=DEJT&query=>> Acesso em: 02 de março de 2017

Desta forma, no que se evidencia diante do julgado acima é que a apuração da responsabilidade pela prática de assédio pode ser observada neste julgado a aplicação da responsabilidade subjetiva, diante da análise do elemento culpa.

4. TRABALHO REMOTO E AS POSSÍVEIS IMPLICAÇÕES NA SAÚDE DOCENTE

O trabalho contribui significativamente para a configuração da identidade humana, de modo que compreender o seu significado e o grau de afetividade do indivíduo sobre as atividades laborais é de suma importância para o entendimento da relação homem e trabalho, uma vez que, na contemporaneidade, a maior parte do tempo é dispensada a estas atividades.¹⁹⁶

As mudanças no mundo do trabalho vêm ocorrendo de modo intenso e rápido. A antes previsível e estável condição do mercado, deu lugar a incertezas e oscilações decorrentes da economia e das novas políticas de organizar a sociedade.¹⁹⁷

Contudo, o trabalho também pode ser fonte de mal-estar e sofrimento, sobretudo quando o trabalhador não se sente valorizado, enfrenta um ambiente hostil e inseguro, e quando suas expectativas estão dissonantes com as contrapartidas oferecidas pelo empregador.¹⁹⁸

Outra questão não menos relevante é a chegada da “era digital” nos contextos de trabalho, que está sendo denominada como a 4ª revolução industrial. O grande impacto dessa revolução é “o de transformar o modo como os indivíduos vivem, trabalham e se relacionam”.¹⁹⁹

Diante desse cenário, observa-se uma fragilidade do trabalhador perante as faces do contexto pandêmico, uma vez que ele está sujeito a ser um profissional multitarefas e valendo-se de um trabalho ‘faz tudo’ a fim de garantir sua empregabilidade e estabilidade.

¹⁹⁶ CARDOSO, H. F.; FEIJÓ, M. R.; CAMARGO, M. L. **O papel do psicólogo organizacional e do trabalho (POT) na prevenção dos fatores psicossociais de risco.** In: SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F.; CASADORE, M. M. *Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho: aspectos teóricos, metodológicos, interventivos e preventivos.* São Paulo: FiloCzar, 2018. p. 111-136.

¹⁹⁷ BERNAL, A. O. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho.** Porto Alegre: Artmed, 2010.

¹⁹⁸ CARDOSO, H. F.; FEIJÓ, M. R.; CAMARGO, M. L. **O papel do psicólogo organizacional e do trabalho (POT) na prevenção dos fatores psicossociais de risco.** In: SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F.; CASADORE, M. M. *Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho: aspectos teóricos, metodológicos, interventivos e preventivos.* São Paulo: FiloCzar, 2018. p. 111-136.

¹⁹⁹ MAGALDI, S.; SALIBI NETO, J. **Gestão do amanhã: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4ª revolução industrial.** São Paulo: Gente, 2018.

Nessa conduta, o trabalhador exhibe comportamentos adaptativos a uma situação de exigências cada vez mais altas. Esse tipo de ambiente poderá torna-se propício à prática de atitudes marcadas por formas de violência para com o trabalhador, sendo o assédio moral uma dessas formas.

Essas situações veem carregadas de riscos para a saúde do trabalhador, afetando sua qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho. Esse fato revela, em nossa realidade, o avanço dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho.

A presença desses transtornos, cada vez mais constantes e têm sua gênese em diferentes fatores, especialmente aqueles relacionados à intensificação de cobranças e pressões por produtividade, gerando tensões exageradas, incertezas e inseguranças, como também, a presença de relacionamentos interpessoais conflituosos oriundos de um ambiente cada vez mais hostil.²⁰⁰

Assim, a presença do assédio moral é apenas um dos sintomas do mal-estar presente em ambientes hostis e que apresentam má gestão organizacional e dos fatores psicossociais de risco, não sendo está, portanto, a única causa do desencadeamento dos transtornos mentais e do comportamento.²⁰¹

4.1 O TRABALHO REMOTO COMO FATOR CONTRIBUINTE PARA O ADOECIMENTO MENTAL

A pandemia do novo coronavírus (COVID-19) trata-se da mais atual e maior emergência no âmbito da saúde pública que a comunidade global vem enfrentando. Entretanto, além das preocupações diante da saúde física, esta pandemia também remete a preocupações referentes ao sofrimento psicológico. Aflição esta que pode ser experimentada pela população geral.²⁰²

Independente ao cenário pandêmico, sabe-se que ultimamente o papel do professor perpassa meramente a mediação do processo de ensino aprendizagem do aluno.

²⁰⁰ BENETTI, C. et al. A importância de ações estratégicas de gestão de pessoas no manejo do estresse e de estressores ocupacionais. *OMNIA Saúde*, Adamantina, v. 11, n. 2, p. 9-24, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/135455/ISSN2236-188X-2014-11-02-09-24.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 23 jul. 2020.

²⁰¹ BRASIL. Ministério da Saúde. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. Brasília, DF, 2001. (Série A: normas e manuais técnicos, 114).

²⁰² ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE (OPAS). Folha informativa – Covid-19 (doença causada pelo novo coronavírus). 2020. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875. Acesso em: 21 ago. 2020.

A missão do professor foi ampliada para uma dimensão que está além da sala de aula, a fim de que seja garantida uma articulação entre comunidade e escola.²⁰³

Discutir as potencialidades e desafios diante deste período pandêmico e a organização do trabalho docente implica em dizer que este contexto situacional interfere significativamente no arranjo laboral. Assim, durante este período de pandemia surge a necessidade de cunhar estudos que discutam a questão do estresse no trabalho docente durante a quarentena devido a pandemia causada pela COVID-19.²⁰⁴

Importante a reflexão do trabalho docente, as condições de trabalho e as circunstâncias impostas aos professores em sua maioria, tendem a exigir grandes esforços físicos e mentais para que os objetivos da produção escolar sejam alcançados, gerando uma sobrecarga psíquica. Visto não haver tempo para o reestabelecimento de seu estado emocional, sintomas clínicos/físicos passam a evidenciar a dinâmica para a comprovação de inúmeros afastamentos entre professores.²⁰⁵

Um fator muito importante apontado pelos professores pesquisados, foi a dificuldade em dissociar a vida profissional da vida pessoal, o professor passou a ver sua casa e intimidade cada vez mais expostos por este novo ritmo de trabalho, a esfera do trabalho passou a habitar seus lares.²⁰⁶

Esta dinâmica é estressante, fazendo com que eles passem a se questionarem sobre a valorização de seus esforços e o real sentido do trabalho, que além de ensinar, também se veem como ferramenta exclusiva no processo motivacional do aluno.²⁰⁷

Palú, Schütz e Mayer (2020, p. 148) afirmam que:

Se a docência é constituída de relações humanas, não podemos perder de vista que os docentes também são seres humanos e tem que lidar com a pressão de adaptar-se a ferramentas virtuais, preparar atividades que mantenham os

²⁰³ SILVA, R. C. R.; SANTOS, R. C. A. L.; NASCIMENTO, D. L. Trabalho docente na rede municipal de São Paulo no contexto da pandemia de Covid-19. Educação Pública, v. 20, n. 32., ago. 2020. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/20/31/trabalhodocente-na-rede-municipal-de-ensino-de-sao-paulo-no-contexto-da-pandemia-de-covid-19>. Acesso em: 20 jun. 2020

²⁰⁴ SILVA, R. C. R.; SANTOS, R. C. A. L.; NASCIMENTO, D. L. Trabalho docente na rede municipal de São Paulo no contexto da pandemia de Covid-19. Educação Pública, v. 20, n. 32., ago. 2020. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/20/31/trabalhodocente-na-rede-municipal-de-ensino-de-sao-paulo-no-contexto-da-pandemia-de-covid-19>. Acesso em: 20 jun. 2020

²⁰⁵ FERREIRA, E. T. V.; SILVA, S. M. A Saúde Mental do Professor de Ensino Fundamental da Rede Pública [online]. Psicologado, 2013. Disponível em: <https://psicologado.com.br/psicopatologia/saude-mental/a-saude-mental-do-professor-de-ensino-fundamental-da-redepublica>. Acesso em: 20 maio 2020.

²⁰⁶ INSTITUTO PENÍNSULA. Sentimento e percepção dos professores brasileiros nos diferentes estágios do Coronavírus no Brasil. São Paulo – SP, 2020. Disponível em: https://www.institutopeninsula.org.br/wp-content/uploads/2020/03/Pulso-Covid-19_- Instituto-Peni%CC%81nsula.pdf. Acesso em 31 de ago. 2020.

²⁰⁷ INSTITUTO PENÍNSULA. Sentimento e percepção dos professores brasileiros nos diferentes estágios do Coronavírus no Brasil. São Paulo – SP, 2020. Disponível em: https://www.institutopeninsula.org.br/wp-content/uploads/2020/03/Pulso-Covid-19_- Instituto-Peni%CC%81nsula.pdf. Acesso em 31 de ago. 2020.

alunos estimulados e, ao mesmo tempo, que também precisam exercer outros papéis dentro de suas próprias famílias por conta do trabalho Home Office.²⁰⁸

Observa-se que o estresse causado pela pressão do momento é o maior vilão, exercendo efeito significativo sobre a mente, saúde e bem-estar do indivíduo é uma reação do organismo que pode surgir durante este período pandêmico, momento este que os coloca diante de situações que exigem todo o esforço possível que o corpo e mente sejam capazes de suportar. Lembrando que a questão do estresse tende a demonstrar características específicas que podem se apresentar em cada indivíduo de forma diferente, influenciando ou não o indivíduo estressado.²⁰⁹

O estresse por si só, tende a induzir dificuldades na sensação de bem-estar e na qualidade de vida do ser humano de forma geral. Por estar ligada a distintos fatores, a causa do estresse tem relação com atividades cotidianas, fatos e estímulos, que podem ser de origem não só fisiológica, mormente psicológica. Eis então os estressores, que irão atuar em distintas nuances, a depender da vida e dos fatores relacionados a cada indivíduo.²¹⁰

Em situações em que a quarentena é considerada necessária, este momento torna-se estressante, confuso e tedioso, o qual modifica as rotinas e interatividade entre alunos e professores. As reações psicofisiológicas do organismo, que podem ser agudas ou crônicas, são responsáveis por desencadear patologias graves, doenças psiquiátricas e promover grande angústia nos indivíduos no decorrer deste processo.²¹¹

Nesta visão, acredita-se que efeitos psicológicos negativos podem ser desencadeados, incluindo sintomas de estresse e ansiedade. Então, os ditos estressores ao longo do período de quarentena podem surgir em forma de tédio, medo e frustração entre

²⁰⁸ PALÚ, J.; SCHÜTZ J. A.; MAYER, L. **Desafios da educação em tempos de pandemia.**, Cruz Alta – RS: Ilustração, 2020., 324 p. disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/Livro%20-%20DESAFIOS%20DA%20EDUCACAO%20EM%20TEMPOS%20DE%20PANDEMIA.pdf>. Acesso em 06 set. 2020.

²⁰⁹ WEIDE, J. N. et al. **Cartilha para enfrentamento do estresse em tempos de pandemia.** Porto Alegre: PUCRS/Campinas, 2020. Disponível em: <https://asmetro.org.br/portalsn/wpcontent/uploads/2020/05/cartilha-saude-mental.pdf>. Acesso em: 10 maio 2020.

²¹⁰ GOMES, A. S.; SILVA, G. V.; ARANZATE, R. R. **A evolução do estresse e a fase de quase exaustão como fator desencadeador da depressão.** Revista Dissertar., v. 30, n. 1, p. 131-52, 2018.

²¹¹ GOLDFIELD, P. R. M. **Depressão, estresse, e eventos vitais em indivíduos com infarto agudo do miocárdio, com sintomas cardiológicos e sem sintomas: estudo de caso-controle.** Tese de Doutorado. Porto Alegre: UFRGS, 2012.

os professores. Igualmente, os traços desarmônicos trazidos pelo isolamento social podem também afetar as funções psicológicas.²¹²

Assim, o sofrimento no trabalho trouxe novas reflexões sobre essa especificidade e contribuiu com inúmeras obras que abrangem a Psicopatologia do Trabalho, que no pensamento de Dejours tem demonstrado suas principais fontes nas causas do sofrimento no trabalho e os conceitos de normalidade deste sofrimento no ambiente de trabalho.²¹³

Em tempos de isolamento social a sobrecarga de trabalho parece invisível, porém existe e pode ser manejada por meio de mecanismos de defesa individuais, sobretudo, para professores.²¹⁴

Portanto, O trabalho remoto tende de certa forma a sobrecarregar o professor, agregando a ansiedade, o estresse e outros sintomas relacionados com a saúde mental que estão em alta escala entre os professores neste momento de pandemia pela covid-19. Esta situação trouxe prejuízos ao bem-estar emocional.²¹⁵

Os processos de adoecimento no contexto laboral são compreendidos através de um prisma de integralidade, pois a saúde não é percebida por ele como unicamente relacionada a fatores biológicos ou psíquicos individuais.²¹⁶

Deste modo, conceituar saúde mental no trabalho é tarefa difícil e envolve múltiplos delineamentos, que na maioria das vezes costuma-se naturalizar os fenômenos em transformação e reconfigurar o ambiente de trabalho sem saber que está se instalando aí uma doença, no qual o próprio indivíduo é quem sofre.²¹⁷

²¹² GOLDFIELD, P. R. M. **Depressão, estresse, e eventos vitais em indivíduos com infarto agudo do miocárdio, com sintomas cardiológicos e sem sintomas: estudo de caso-controle.** Tese de Doutorado. Porto Alegre: UFRGS, 2012.

²¹³ DEJOURS, **Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho.** In: LANCMAN, S; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro, Fiocruz; Brasília. Paralelo 15. 1994/2008.

²¹⁴ PENTEADO, R. Z.; NETO, S. S. **Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão.** Saúde e Sociedade., v. 28, n. 1. São Paulo – SP, 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902019000100010. Acesso em 31 ago. 2020.

²¹⁵ CORREA, S. M. M. **A inovação educacional na época do Coronavírus.** *Salutem Scientia Spiritus* (On line) v. 6, n. 1, 2020. Disponível em: <https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/salutemscientiaspiritus/article/view/2290/2863>. Acesso em: 24 ago. 2020.

²¹⁶ DI BELLA, L.; et al. **Trabalho e Adoecimento Psicossomático: Reflexões sobre o problema do Nexo Causal. Psicologia: Ciência e Profissão.**, 2018 v. 38 n. 1, p. 116-128. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pcp/v38n1/1414-9893-pcp-38-01-0116.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2020.

²¹⁷ MACÊDO, K. B. et al. **Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar –** Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016, 332 p.

A precarização das relações de trabalho ao que se difundiu com a globalização é o que nos impulsiona a refletir sobre a lógica da evolução do capitalismo e seus espelhos na sociedade. A busca crescente pela produtividade, sob a visão imperativa do produzir mais com menos, vem acentuando cada vez mais essa sobrecarga traduzida pelo trabalho e seu desgaste sob a vida humana e ainda a negligência com a qualidade de vida. Este contexto de produtividade tem intensificado transformações na organização do trabalho e em seu significado diante das relações pessoais, desencadeando instabilidade e medo do desemprego.²¹⁸

Importante destacar que, em pesquisa recente, Facci (2018) buscava sobre o adoecimento e as relações de trabalho e sugeriu um estudo com 20 professores readaptados para discutir sobre a formação da personalidade desse professor e sua íntima relação com o trabalho.²¹⁹

É correto afirmar que a constituição e o reconhecimento do trabalho docente enquanto profissão demonstra traços de importantes paradoxos. Ao passo que a profissão se apresenta com um forte papel no desenvolvimento social, a baixa remuneração ofertada e as condições de trabalho precárias refletem a falta de reconhecimento do trabalho docente. É comum a observação de constantes processos de desvalorização do trabalho docente, com um acúmulo de funções e múltiplas tarefas atribuídas, situações estas que podem ter relação com a problemática do Assédio Moral no Trabalho, haja vistas as inúmeras vertentes da precarização da atividade laboral.²²⁰

A questão do estresse ocupacional é uma contextualização inevitável, conquanto às vezes necessário e indissolúvel do ambiente de trabalho, porém não precisa se demonstrar como um erro do ambiente de trabalho nem ter exclusividade com sofrimento psicológico ou comportamental. Portanto, evidências relativas aos riscos à saúde que tenham associação ao estresse ocupacional indicam foco no aproveitamento e do

²¹⁸ PRAUN, L. **A solidão dos trabalhadores: sociabilidade contemporânea e degradação do trabalho.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 19, n. 2, p. 147-160, 2016.

²¹⁹ FACCI, M. G. D. **Professor readaptado: a precarização do trabalho docente e o adoecimento.** Psicologia, Escola e Educação., 2018, v. 22, n. 2, p. 281-290. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1413-85572018000200281&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 25 ago. 2020.

²²⁰ CARAN, V. C. S. et al. **Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil.** Acta Paulista de Enfermagem., v. 23, n. 6, p. 737-744, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-21002010000600004&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 30 agosto 2020.

gerenciamento de forma preventiva do estresse para melhor aproveitamento destes momentos.²²¹

É sabido que um amplo conjunto de demandas ocupacionais e de trabalho, bem como estressores ambientais, podem desencadear respostas ao aumento do estresse.

Embora estímulos possam variar, algumas tensões ocupacionais abrangem em sua maioria as ocupações habituais e a vida cotidiana; neste enlace, a desordem na dinâmica entre família e trabalho é um dos fatores de risco. À medida que as demandas de casa e o espaço laboral passam a se misturar, o trabalhador sente variáveis no déficit produtivo.²²²

As práticas da Educação a Distância e seu contexto deixaram de ser um assunto periférico e tomaram lugar de destaque no panorama da educação brasileira, sendo o cunho motivacional um forte aliado neste panorama.²²³

Importante fortalecer o conceito produtividade e que este se deu pelas próprias organizações com a finalidade de despertar nos colaboradores a satisfação pelo trabalho. Igualmente, seguiu avaliando o desempenho e por um longo período, a produtividade foi medida pela quantidade de trabalhadores e este molde representou em várias dimensões a produtividade da organização.²²⁴

A produtividade é uma das condições que reflete o desempenho de uma empresa. Na produtividade inclui-se análise, planejamento, execução das ações, e resultados obtidos. Para uma boa produtividade, é necessário instituir mecanismos que garantam uma boa execução e sua melhoria consecutiva. A produção pode ser aprimorada para atingir a máxima eficiência dos processos, destacando sempre o alcance pela eficácia na produtividade das tarefas.²²⁵

Em uma visão analítica do trabalho docente, acredita-se que com o advento da escola pública passou-se a imaginar que a figura do professor é o centro das responsabilidades por todas as necessidades dos seus alunos. Deste modo, para que essa

²²¹ TANURE, B. et al. **Estresse, doença do tempo: um estudo sobre o uso do tempo pelos executivos brasileiros**. Estudo e Pesquisa em Psicologia, v. 14, n. 1, p. 65-88, 2014.

²²² PRADO, C. E. P. **Estresse ocupacional: causas e consequências**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, v. 14, n. 3, p. 285-9, 2016.

²²³ MARTINS, B. S. B.; OLIVEIRA NETO, J. C. S.; AQUINO, F. J. A. O uso de redes sociais na EaD: integração do facebook no AVA solar 2.0. **Educação na Era do Conhecimento**. COBENGE, Gramado – RS, 2013. Disponível em: http://www.fadep.br/engenhariaeletrica/congresso/pdf/117902_1.pdf. Acesso em: 30 ago. 2020.

²²⁴ KING, N. C. O.; LIMA, E. P.; COSTA, S. E. G. **Produtividade sistêmica: conceitos e aplicações**. Produção. Curitiba – PR, 2012.

²²⁵ VIDAL, E. A. B. et al. **Gestão de produtividade e organização do tempo: técnicas e ferramentas para o profissional de secretariado**. Linguagem Acadêmica, Batatais, v. 2, n. 1, p. 187-200, jan./jun. 2012. Disponível em: [file:///C:/Users/User/Downloads/sumario10%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/sumario10%20(2).pdf). Acesso em: 05 ago. 2020.

imagem profissional seja mantida, o professor precisa criar estratégias, para modelar as dificuldades que aparecem em seu no cotidiano do trabalho docente, a fim de cumprir a tarefa de ensinar.²²⁶

Assim, a falta de reconhecimento e motivação para seguir em frente com seu ofício tende a desencadear um aumento de distúrbios psíquicos, sendo a falta de motivação para o trabalho uma das dificuldades que existe na modelação da harmonia que deve existir dentro do contexto do trabalho, adoecendo o trabalhador.²²⁷

Há uma necessidade do compromisso social, responsabilidade ética e competência técnica, em interações transdisciplinares, pois, ambiente de trabalho hígido e agradável são um dever. Segundo a Organização Internacional do Trabalho as condições de trabalho para os professores são essenciais enquanto responsáveis por formar cidadãos (OIT, 1984).

Deste modo, a proteção organizacional e a prevenção do adoecimento pelo ambiente de trabalho são as primeiras no gerenciamento do estresse ocupacional e devem ser complementadas com direcionamentos individuais. O desempenho produtivo do espaço de trabalho depende de condições favoráveis e que reduzam riscos de adoecimento, estresse, erros e acidentes, proporcionando segurança, satisfação e saúde aos trabalhadores.²²⁸

4.2 A SAÚDE DOCENTE E A MORTE SILENCIOSA DO COTIDIANO: O BURNOUT COMO CONSEQUÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS DE PANDEMIA

O trabalho vem sofrendo transformações pelo mundo capitalista, por vezes desencadeando distúrbios físicos e mentais. Um dos precursores nos estudos sobre a psicodinâmica do trabalho foi Cristophe Dejours, que considera que o trabalho pode levar à descompensação psíquica do trabalhador, o que afeta a sua vida.²²⁹

²²⁶ FACCI, M. G. D. **Professor readaptado: a precarização do trabalho docente e o adoecimento.** Psicologia, Escola e Educação., 2018, v. 22, n. 2, p. 281-290. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1413-85572018000200281&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 25 ago. 2020.

²²⁷ DEJOURS, **Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho.** In: LANCMAN, S; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). Christophe Dejours: **da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Rio de Janeiro, Fiocruz; Brasília. Paralelo 15. 1994/2008

²²⁸ CANOVA, K. R.; PORTO, J. B. **O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio.** Revista de Administração Mackenzie., v. 11, n. 5, p. 4-31, 2010.

²²⁹ DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992. p. 14.

Sabe-se que o assédio moral não se trata de uma problemática nova e que este por sua vez vem afetando a qualidade de vida do trabalhador. Consequentemente, tem causado um avanço com relação aos transtornos de comportamento relacionados ao trabalho e estando atrelado a falta de saúde mental deles.

Nesse segmento, indaga-se: quais as consequências, de fato, que o assédio moral traz para saúde do trabalhador? Em resposta breve, tem-se como resposta de que o assédio moral traz desgastes físicos e emocionais ao trabalhador, gerando assim, o desenvolvimento de patologias, como por exemplo a Síndrome do Burnout.

É um fenômeno psicossocial, aparecendo como uma resposta crônica aos estresses interpessoais que ocorrem nas situações de trabalho e acometem profissionais que mantêm uma relação constante e direta com outras pessoas, como professores, médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais, policiais, bombeiros e outros.²³⁰

Nessa perspectiva o indivíduo ocupa uma parcela de seu tempo no local de trabalho, entretanto nem este é o meio de realização pessoal, pois em determinadas situações leva ao adoecimento.²³¹

Ao analisar o termo Burnout, de origem inglesa, compreende-se que ‘burn’ significa queimar, já ‘out’ algo exterior. Nessa linha de raciocínio, o termo passa a ser usado para descrever o sofrimento do homem em seu local de trabalho, ligado a uma queda de motivação, insatisfação.²³²

A Síndrome de Burnout é distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso, definido como estado de esgotamento físico e mental, no qual sua causa está intimamente ligada à vida profissional.

A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional passou a ser considerada como adoecimento, nos Estados Unidos, em meados da década de 1970. No Brasil em 1974 o médico psicanalista Herbert Freudenberger descreve o fenômeno como sentimento de fracasso e exaustão causado pelo acúmulo de estresse no trabalho. Burnout “é concebido como a síndrome da desistência, relacionado a dor do profissional que perde sua energia no trabalho, por se ver entre o que poderia fazer e o que efetivamente consegue fazer.”²³³

²³⁰ MASLACH, C.; Leiter, M.P. - **Trabalho: fonte de prazer ou desgaste**. Papyrus, Campinas, 1997

²³¹ DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992. p. 14.

²³² LIMA F.D, BUUNK A.P, et al. **Síndrome de Burnout em residentes da Universidade Federal de Uberlândia-2004**. Rev Bras Educ Med. 2007; 31(2):137-146.

²³³ SILVA, Maria Emília Pereira da. **Burnout: por que sofrem os professores?** Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia. Rio de Janeiro, ano 6, n. 1, 2006

Burnout “é um processo que se dá em resposta à cronificação do estresse ocupacional, trazendo consigo consequências negativas tanto em nível individual, como profissional, familiar e social”.²³⁴

Define-se a Síndrome de Burnout em três dimensões, mas todas na perspectiva social-psicológica. A exaustão emocional gera sentimento de tensão e frustração, é a falta de energia; a segunda é a despersonalização, no qual as pessoas passam a tratar os outros como objeto, com instabilidade emocional e, a terceira é a baixa realização pessoal, gerando sentimento de insatisfação consigo mesmo e infelicidade com suas atividades. (Carlotto e câmara - 2004)

A consequência do Burnout traz resultados que prejudicam tanto o desempenho do trabalho, bem como graves riscos para saúde do indivíduo, como ansiedade, depressão e demais doenças que afetam a saúde mental do trabalhador.

Dessa forma, várias são as reações negativas que o Burnout transfere ao indivíduo, além do estresse, outras doenças também são desencadeadas, como problemas gastrointestinais, hipertensão, ansiedade, podendo ser até mesmo o antecessor da depressão, tornando-se um fator de risco para à saúde mental, impactando no local de trabalho, na vida doméstica e em ambiente acadêmico.²³⁵

O Ministério da Saúde do Brasil, desde 2001 inclui a Síndrome no conjunto de doenças ligadas ao trabalho, a saber:

A sensação de estar acabado, ou Síndrome do Esgotamento Profissional, é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante de uma vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador, que antes era muito envolvido afetivamente com seus clientes, com seus pacientes ou com seu trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se "queima" completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil. (BRASIL, 2001, p.191).²³⁶

A Síndrome de Burnout ganha cada vez mais espaço, pois se apresenta como uma consequência do stress psicológico, nocivo e cumulativo, vivenciado por alguns indivíduos, em especial aqueles cujas atividades envolvem intensas relações

²³⁴ BENEVIDES, Ana Maria T. Pereira. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. 4.ed., São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

²³⁵ MASLACH, C. **Entendendo o burnout**. In ROSSI, A. M. PERREWÉ, P. L. SAUTER, S.L. (ORGS.). Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional (Parte 2, pp. 41-55). São Paulo: Atlas, 2005.

²³⁶ BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**. Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114. Brasília/DF – Brasil. 2001. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. Acesso em: 20 jun. 2020.

interpessoais, caracterizada por elevada exaustão emocional, elevada despersonalização e baixa satisfação pessoal/eficácia profissional.²³⁷

Trazendo a problemática para fatos verídicos e prático, é que se faz importante trazer como exemplo três casuísticas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3^a. Região em que o objeto principal da demanda foi a reparação pelo acidente do trabalho em razão da Síndrome de Burnout.

Nota-se o julgado:

DOENÇA OCUPACIONAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO. Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram a quadro de adoecimento compatível com a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional"), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral, nos termos dos arts. 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal. (BRASIL, TRT-3 - RO: 0011486-43.2015.5.03.0132, Relator: Denise Alves Horta, Quarta Turma, Data de Publicação: 25/10/2019)

Na ementa acima, o demandante alegou que ter contraído doença ocupacional, consistente na síndrome de Burnout profissional, aduziu que no lapso temporal destinado ao trabalho era de forma contínua, por uma gestão despreparada, constrangedora, humilhante e depreciativa, submetido a comandos abusivos por parte da empresa, configurando assim assédio moral. Dessa maneira, os desembargadores do TRT da 3^a região entenderam por condenar o empregador por reparar moralmente a demandante.

Nesse sentido, junta-se o recorte da ementa do Acórdão de decisão:

EMENTA: TRABALHO ESTRESSANTE. METAS ABUSIVAS E PRESSÃO PERMANENTE. SÍNDROME DO ESGOTAMENTO PELO TRABALHO. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. É certo que ao empregador é lícito cobrar o atingimento de metas e objetivos, uma vez que detém o poder diretivo e assume os riscos do empreendimento, todavia, deve fazê-lo com razoabilidade, sem afrontar a dignidade e a saúde psíquica de seus empregados pela imposição de metas exorbitantes e permanente pressão psicológica. Verificado que, em decorrência do abuso do poder diretivo, o empregado desenvolveu a síndrome do esgotamento pelo trabalho, impõe-se a indenização pelos danos morais ocasionados. (BRASIL, TRT-3 - RO: 0001028-64.2011.5.03.0145, Relator: Jose Marlon de Freitas Quarta Turma, Data de Publicação: 06/09/2018)

O TRT da 3^a Região entendeu pela caracterização da organização assediadora por gestão de imposição de metas abusivas. De maneira clara, o caso se refere a mais um caso de assédio moral onde houve uma pressão contínua e metas abusivas contra a reclamante.

²³⁷ REINHOLD, H. O Burnout. In: LIPP, Marília Novaes (org.). **O stress do professor**. Campinas: Papirus, 2002. p. 63-80.

Nesse sentido o tribunal entendeu que por condenar o empregador à indenização por dano material e moral, já que a reclamante foi vítima da Síndrome de Burnout.

No terceiro caso, resta evidenciado em outra análise casuística, segundo o TRT da 3ª. Região a presença de organização assediadora em ambiente de trabalho, regido por cobranças abusivas e excessivas de metas de produtividade.

Nessa lógica, junta-se o recorte da ementa do Acórdão de decisão:

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA EXCESSIVA DE METAS. ABUSO DO PODER DIRETIVO. CONFIGURAÇÃO. A cobrança de metas de produtividade, por si só, especialmente em setores competitivos, não se revela suficiente à caracterização do dano moral. Por outro lado, o exercício do poder diretivo com o intuito de estipular e forçar o cumprimento de metas abusivas, de forma reiterada ou sistematizada, justifica a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, podendo caracterizar, inclusive, assédio moral organizacional. (BRASIL, TRT-3 - RO: 0010601-38.2016.5.03.0053, Relator: Antonio G. de Vasconcelos, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 04/10/2017)

O caso acima discorre uma situação em que a demandante foi diagnosticada com Síndrome de Burnout em virtude do assédio moral sofrido. Dessa maneira, a A desembargadora Deoclecia Amorelli Dias manteve a decisão mediante a constatação dos sintomas típicos da Síndrome de Burnout. Conforme o perito disse nos autos: “essa síndrome é consequência de prolongados níveis de estresse no trabalho e consiste em exaustão emocional, distanciamento das pessoas e diminuição do sentimento de realização pessoal.”

Nesse diapasão, ao analisar as três casuísticas é compreensível o entendimento majoritário do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região em entender que a organização assediadora é capaz acarretar a Síndrome de Burnout.

Desta forma, observa-se que o ambiente laboral influencia de forma direta as relações de trabalho, sobretudo evidenciando o trabalho contemporâneo e globalizado o qual vale destacar a presença dos fenômenos que estão presentes na sociedade capitalista, em que as empresas, obrigam cada vez mais às rotinas de trabalho que visam a busca do lucro a qualquer custo.

Vale destacar que é plausível julgados sob o olhar humano perante os tribunais sobre o adoecimento/esgotamento mental daquelas vítimas da doença, mediante condutas e imposições discriminatórias/depreciativas por parte dos empregadores em busca do lucro e produção.

O posicionamento majoritário dos Tribunais quanto a natureza do dever de reparar é subjetiva, nesse sentido “a indenização dos danos sofridos por acidente do trabalho tem como suporte principal a responsabilidade subjetiva, isto é, exige-se a

comprovação da culpa do empregador, de qualquer grau, para gerar o direito da vítima.”²³⁸

Destaca-se que, a Síndrome de Burnout é entendida como violação ao dever de cuidado do empregador para com o meio ambiente. Assim, condutas despreparadas, humilhantes, vexatórias e dentre outras concepções depreciativas por parte dos empregadores, enquanto política de gestão, culmina-se no esgotamento físico/psíquico dos empregados e por consequência na afetação da sua dignidade.

Desse modo, o empregado vítima de abusos de organização assediadora que vier desenvolver a Síndrome de Burnout, tem como consequência, obviamente de forma justa, a reparação por dano moral proporcionalmente às sequelas e traumas sofridos, para além, em caso se identifique danos materiais, a reparação por dano material.

A relação entre o Burnout e o assédio moral é o trabalho. O assédio moral pode contribuir para desenvolver a síndrome e acentuar seus desdobramentos. Em momentos como o da pandemia da COVID-19 com novos modelos de execução das atividades laborais percebe-se um aumento de casos de assédio não apenas moral, como sexual e até de violência doméstica e o desenvolvimento de síndromes, dentre essas situações temos a questão do home office adotado em várias empresas, devendo com isso prevenir o aumento significativo de mortes silenciosas no cotidiano do trabalho.

No mundo do trabalho, o assédio moral configura-se como o emprego deliberado de poder ou influência psicológica, na forma de ameaça contra terceiros através de condutas abusivas, gestos, palavras, comportamentos, atitudes por sua repetição ou sistematização com potencial de causar lesões, danos psicológicos, privações, ou mesmo transtornos ao desenvolvimento psicofísico do indivíduo ameaçando ou degradando o clima de trabalho.²³⁹

Os riscos apesar de invisível ferem a integridade, a saúde e até mesmo a vida do trabalhador, com humilhação podendo decorrer ao comprometimento da sua dignidade e seu relacionamento social e afetivo, como evoluir para a sua perturbação mental, incapacidade laborativa, depressão e até mesmo a morte.²⁴⁰

²³⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional** 8.ed. São Paulo: LTR, 2014.

²³⁹ VASCONCELOS, Y.L. **Assédio moral nos ambientes corporativos**. Universidade Federal Rural de Pernambuco/ Departamento de Administração, Recife – PE, Brasil. Cad. EBAPE. BR, v. 13, n. 4, Artigo 9, Rio de Janeiro, Out./Dez. 2015.

²⁴⁰ HIRIGOYEN, M.F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2005.

É caracterizado pela deterioração das condições de trabalho, visto que, quando produz efeito, é capaz de estabelecer um pacto de tolerância e silêncio coletivos quanto à gradativa desestabilização e fragilização da vítima. Por vez a vítima gradativamente perde sua autoestima, dúvida de si mesma e sente-se mentirosa à medida que se vê desacreditada pelos outros. Dessa maneira, anulam-se suas defesas e abala-se progressivamente sua autoconfiança, dificultando ou mesmo impossibilitando o desempenho de suas atividades laborais e às vezes familiares e sociais.²⁴¹

É preciso também considerar que o assédio moral se manifesta de maneira diferenciada em relação aos sexos e decorre de componentes culturais que são explicados sociologicamente. As mulheres são as que mais sofrem intimidação, submissão, piadas acerca de sua aparência física ou do vestuário; para os homens, são mais comuns os comentários maldosos sobre sua virilidade, capacidade de trabalho e de manter a família.²⁴²

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), o assédio moral no ambiente de trabalho é um comportamento irracional, repetido, em relação a um determinado empregado, ou a um grupo de empregados, criando um risco para a saúde e para a segurança.

Os distúrbios causados à saúde do trabalhador são variados: crises de hipertensão arterial, taquicardia, alterações da libido e do sono, cefaleia e enxaquecas, síndrome do pânico, imunodeficiência, dores físicas, perda de apetite, dificuldades de concentração, cansaço, depressão, mudanças no metabolismo e problemas digestivos, lapsos de memória, mudança de humor (ciclotimia) e impaciência. Estas alterações podem evoluir para graves doenças ocupacionais de natureza psicossomática ou psicossocial.²⁴³

Ministério da Saúde do Brasil e a Organização Pan-Americana da Saúde (BRASIL, 2001), de acordo com a Portaria nº 1.339, de 18 de novembro de 1999, reconhecem e apresentam 12 transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, sendo eles : a) demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais; b) delirium, não sobreposto à demência; c) transtorno cognitivo leve; d) transtorno orgânico de personalidade; e) transtorno mental orgânico ou sintomático; f) alcoolismo

²⁴¹ HIRIGOYEN, M.F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2005.

²⁴² BOBROFF, M.C.C.; MARTINS, J.T. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho**. Rev Bioética, v. 21, n. 2, p. 251-8, 2013

²⁴³ VASCONCELOS, Y.L. **Assédio moral nos ambientes corporativos**. Universidade Federal Rural de Pernambuco/ Departamento de Administração, Recife – PE, Brasil. Cad. EBAPE. BR, v. 13, n. 4, Artigo 9, Rio de Janeiro, Out./Dez. 2015

crônico; g) episódios depressivos; h) estado de estresse pós-traumático; i) neurastenia; j) outros transtornos neuróticos especificados; k) transtorno do ciclo vigília-sono devido a fatores não orgânicos; l) síndrome de burnout ou síndrome do esgotamento profissional.²⁴⁴

Tendo em vista o contexto de trabalho, a depressão pode ser produzida em contextos nos quais há frustração, perda de sentido nas atividades laborais, humilhações constantes, autodesvalorização profissional e vivências de fracasso, em que há um processo gradativo de empobrecimento e esvaziamento do significado do trabalho.²⁴⁵

Considerando-se a conjuntura inconstante, característica do mundo do trabalho atual, o medo frequente de ser demitido, também está associado ao desenvolvimento de quadros depressivos.²⁴⁶

O assédio moral, enquanto fenômeno de intersecção sócio moral com o campo subjetivo do trabalhador em sua relação com o trabalho e a com a organização pode ser incluído neste pressuposto, uma vez que as condições hostis de trabalho e o discurso violento proferido contra o trabalhador acomete sua subjetividade.²⁴⁷

As consequências desse cenário estendem-se para além do contexto do trabalho, podendo interferir negativamente em outras esferas de vida do indivíduo, especialmente na dinâmica familiar, impactando no desejado e adequado equilíbrio entre as exigências do trabalho e os familiares.²⁴⁸

Dessa forma, indivíduo que sofre o assédio moral comete mais erros de execução de tarefas do trabalho, culminando em mais humilhações e, conseqüentemente, à exaustão e fadiga do trabalhador. Instala-se assim, um ciclo perverso e desumano, violando a dignidade da pessoa humana.

²⁴⁴ LAZARO CAMARGO, Mário; DE SOUSA ALMEIDA, Natália; GOULART JUNIOR, Edward. **Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador.** Semin., Ciênc. Soc. Hum., Londrina, v. 39, n. 2, p. 129-146, dez. 2018. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-54432018000200003&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 26 out. 2021.

²⁴⁵ SELIGMANN-SILVA, E. **Psicopatologia da violência e suas expressões clínicas.** In: _____. (Org.). **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo.** São Paulo: Cortez, 2011. p. 492-549

²⁴⁶ SELIGMANN-SILVA, E. **Psicopatologia da violência e suas expressões clínicas.** In: _____. (Org.). **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo.** São Paulo: Cortez, 2011. p. 492-549

²⁴⁷ SOARES, A.; OLIVEIRA, J. A. **Assédio moral no trabalho.** *Revista Brasileira de Terapia Ocupacional*, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 195-202, dez. 2012. Disponível em: . Acesso em: 4 set. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000200002>

²⁴⁸ SELIGMANN-SILVA, E. **Psicopatologia da violência e suas expressões clínicas.** In: _____. (Org.). **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo.** São Paulo: Cortez, 2011. p. 492-549

4.3 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SADIO E EQUILIBRADO COMO GARANTIA CONSTITUCIONAL E PROPOSTA DA ODS8

O assédio moral é um problema que atinge todas as classes sociais e gera danos para todos, pois agride os valores éticos e morais do empregado. O dano causado viola a dignidade da pessoa humana do empregado podendo interferir de modo direto na vida do empregado que sofre uma incapacidade laborativa também.

Nesse viés é importante ressaltar que o meio ambiente laboral deve ser respeitado, conforme preceitua o artigo 200, VIII, da Constituição Federal de 1988 ao atribuir a competência ao sistema único de saúde atribuições como a de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

O meio ambiente do trabalho é objeto da tutela jurídica e por isso, necessita de alternativas de caráter preventivo e repressivo, através do direito para efetivação e cumprimento do objeto mediato de sua proteção: a saúde do trabalhador.²⁴⁹

Nesse segmento, ter um meio ambiente do trabalho adequado e seguro faz-se necessário e fundamental para garantia dos direitos do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca agressão a toda a sociedade que, que por fim, é quem custeia a previdência social, fato este que pode ocasionar o risco de não ser possível oferecer proteção, aos assegurados do próximo século.²⁵⁰

Destarte, um meio ambiente hostil no ambiente de trabalho é sobremaneira prejudicial ao trabalhador, constituindo um desrespeito a sua condição de pessoa e a, acima de tudo, constitui um ambiente propício para se desencadear outros males, tais como o nosso objeto de estudo, o assédio moral.²⁵¹

Dispõe o art. 225, da Constituição Federal, que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, tratando a Carta Magna do meio ambiente como um todo e por sua extensão abrange igualmente a um ambiente laboral hígido.²⁵²

²⁴⁹ SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010, p. 39.

²⁵⁰ MELO, Raimundo Simão de. **Meio ambiente do trabalho: prevenção e reparação** – juízo competente. *Repertório IOB de Jurisprudência*, n. 113/97, caderno, p. 250.

²⁵¹ LEAL, Marcela Nunes. **Assédio moral: uma afronta ao princípio da dignidade humana**. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,assedio-moral-uma-afronta-ao-principioda-dignidade-da-pessoa-humana,32812.html> Acesso em 16 outubro 2020.

²⁵² ARAÚJO, Norma Martins Melo de. **Direito ao meio ambiente do trabalho saudável como direito fundamental**. Disponível em: http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/NORMA.MARTINSMonog_Meio_Ambiente_do_Trab_e_Dignidade_Pess._Humana.pdf Acesso em 15 outubro 2020.

O ambiente de trabalho é um lugar sadio onde o trabalhador exerce suas funções. O trabalho é essencial, pois é através dele que o cidadão consegue obter o seu sustento, além de proporcionar ao seu núcleo familiar a aplicação dos direitos à saúde, ao lazer, à alimentação, até obter bens móveis e imóveis. É o que lhe dá dignidade, e é através do trabalho que o cidadão consegue ser reconhecido como ser social em um grupo ou em uma sociedade.²⁵³

Dessa forma, o trabalho decente é aquele no qual são respeitados os direitos mínimos do trabalhador, necessários à preservação da sua dignidade. É um limite de proteção ao trabalhador necessário, pois uma vez que não respeitado essa imposição, quando houver uma transposição a este limite, está necessariamente causando a degradação como pessoa.²⁵⁴

Vê-se, portanto, que a preservação do ambiente de trabalho, a partir da proteção da integridade psicológica dos empregados nele inseridos, é medida que coaduna com os fundamentos da nossa República.²⁵⁵

O direito a dignidade humana, sendo considerado o princípio criador dos direitos do homem, traduz a própria essência da concepção humanista e está implicitamente contido na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão.

O princípio citado é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.²⁵⁶

A prática do assédio moral é uma clara violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e conseqüente prejudicial à saúde do trabalhador. A dignidade é algo

²⁵³ PEREIRA, Camila Cipola. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2333/1829> Acesso 11 outubro 2012.

²⁵⁴ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação**. São Paulo: LTr/ANAMATRA, 2006, p. 2006

²⁵⁵ GÓIS, Luiz Marcelo F de. **Assédio moral: a nova ameaça à integridade do ambiente de trabalho**. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. Porto Alegre. n. 243., vol. 21, p. 108. setembro 2009. p.109.

²⁵⁶ MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. Ed. Atlas – 2003. 2ª Ed. p.128.

inerente ao ser humano e como tal deve ser e respeitada e valorizada em qualquer tipo de relação.²⁵⁷

O prejuízo a integridade psíquica ou física de uma pessoa, traz inúmeras consequências, tais como: a degradação do ambiente de trabalho, a vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, dentre outras. Resultando, dessa forma, sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado.²⁵⁸

Agredir o corpo humano é um modo de agredir a vida, pois está se realiza naquele, desta forma, a integridade físico-corporal constitui um bem vital e revela um direito fundamental do indivíduo.²⁵⁹

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.²⁶⁰

Situações de conflitos no meio ambiente de trabalho não são raras, contudo, é importante diferenciar o conflito do poder diretivo com o do Assédio Moral. A salubridade no ambiente de trabalho é essencial.

Por isso, considera-se o meio ambiente do trabalho não um mero direito trabalhista; ele é muito mais que isto: trata-se de um direito fundamental do trabalhador como cidadão e ser humano, norteado no Art. 1º da Carta Maior, que, entre outros fundamentos da República Federativa do Brasil, inscrevesse, como importantes, os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana, que não se dissociam da existência e manutenção de um meio ambiente do trabalho seguro, sadio, salubre e adequado.²⁶¹

²⁵⁷ CASTRO, Adriana Vieira de. **Assédio moral no trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana**. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3176/Assedio-moral-no-trabalho-e-oprincipio-da-dignidade-da-pessoa-humana>. Acesso em: 11 outubro 2020

²⁵⁸ TERRIN, Kátia Alessandra Pastori. **Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção**. Disponível em: www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article Acesso em 11 de outubro de 2020

²⁵⁹ SILVA, Jorge Luis de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do RJ, 2005 p.202

²⁶⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Trad. de Maria Helena Kuhner. 3 ed. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002. p. 67.

²⁶¹ MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTR, 2009.

Nessa perspectiva o empregado tem direito a uma vida digna dentro do ambiente laboral, pois entende que é onde ele passa a maior parte do seu dia e devido a isso mereça um ambiente sadio e harmonioso, com boas relações, conforme estabelece a ODS 8.

O homem desde os primórdios procurou explorar e dominar a natureza. Com a revolução industrial houve um grande incremento dos danos ambientais. Dessa maneira, conectando-se com tudo que já fora exposto até aqui é de suma importância redirecionar a construção desse trabalho em prol das discussões acerca da dimensão do meio ambiente como bem a ser tutelado pelo direito, bem como se trata de uma garantia constitucional à qualidade do meio ambiente do trabalho.

Dessa maneira, observa-se que partir do equilíbrio ambiental é um ponto de respeito à dignidade da pessoa humana e um direito fundamental que não deve e não pode ser suprimido em razão de qualquer que seja a circunstância.

Se olharmos nossa carta de direitos fundamentais, encontraremos um razoável conjunto de direitos que circulam diretamente na órbita do direito à dignidade, como proteção à vida, expressa pelo caput do art. 5º, o direito à integridade física, psíquica e moral, protegida pelo inciso III do mesmo artigo, ao afirmar que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante, ou ainda, a vedação às penas de morte, de caráter perpétuo ou cruel, estipulada pelo inciso XLVII, ainda do art. 5º.²⁶²

Em razão disso, tem-se a qualidade como um direito social e exige-se do Estado em muitos casos uma atuação para implementação, visto que os cidadãos buscam essa proteção social estatal. Por isso ao trata dessa qualidade no meio ambiente atrela-se a própria qualidade de vida diante de um zelo pelo meio ambiente laboral.

Dessa forma, entende-se que a falta de proteção ao empregado atinge diretamente a sua integridade física, logo, atinge sua personalidade. As condições devem ser oferecidas de maneira sadia para que o empregado possa exercer sua função em um ambiente de trabalho saudável.

Para a Organização Mundial da Saúde - OMS²⁶³, saúde “é o completo bem-estar psíquico, mental e social do indivíduo”, o melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano.

²⁶² VIEIRA, Oscar Vilhena. **Direitos Fundamentais: uma leitura da jurisprudência do STF**, São Paulo: Ed. Malheiros, 2006.

²⁶³ USP. Universidade de São Paulo. Biblioteca Virtual de Direitos Humanos. Disponível em <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em 08.11.2020.

O dano à saúde deverá ser considerado como diminuição da integridade psicofísica do trabalhador, em toda a sua dimensão humana concreta, provocada pelo empregador, por meio de uma conduta dolosa, culposa ou por um risco criado. O pedido de ressarcimento desse dano tem, em geral, como causa, a negligência na adoção de medidas necessárias à tutela das condições de trabalho. O dano à saúde poderá implicar não só na diminuição da aptidão laboral da vítima, mas lesão nas suas faculdades culturais, artísticas, desportivas, religiosas, sexuais etc.²⁶⁴

É fundamento do nosso Estado, ainda, o valor social do trabalho e da livre-iniciativa. Assim dispondo, nosso constituinte configura o Brasil como um Estado obrigatoriamente capitalista e, ao mesmo tempo, assegura que, nas relações entre capital e trabalho será reconhecido o valor social deste último. No art. 170, a Constituição reforça esse fundamento, ao estatuir que "a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existências dignas, conforme os ditames da justiça social."²⁶⁵

Nesse segmento, é válido lembrar que a CF/88 no artigo 5º assegura a proteção do indivíduo, independente de cor ou raça, tendo todos o direito e proteção à vida digna e não ser considerado como um objeto ou coisa simples, pois a dignidade humana esta intrinsecamente ligada com o mínimo existencial e não somente a garantia da sobrevivência do indivíduo.

O princípio da dignidade da pessoa humana identifica um espaço de integridade moral a ser assegurado a todas as pessoas por sua só existência no mundo. É um respeito à criação, independente da crença que se professe quanto à origem. A dignidade relaciona-se tanto com a liberdade e valores do espírito como com as condições materiais de subsistência. O desrespeito a este princípio terá sido um dos estigmas do século que se encerrou e a luta por sua afirmação um símbolo do novo tempo.²⁶⁶

A vida humana não é apenas um conjunto de elementos materiais. Integram-na, outrossim, valores imateriais, como os morais. A Constituição empresta muita importância à moral como valor ético-social da pessoa e da família, que se impõe ao respeito dos meios de comunicação social (art. 221, IV). Ela mais que as outras, realçou o valor da moral individual, tornando-a mesmo um bem indenizável (art. 5º, V e X). A

²⁶⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. WYZYKOWSKI, Adriana. BARROS, Renato da Costa Lino de Goes Barros. Assédio Moral laboral e direitos fundamentais. 2. ed. ampl. e rev. São Paulo: LTr, 2016.

²⁶⁵ VICENTE PAULO, Marcelo Alexandrino. Direito Constitucional Descomplicado. 15. ed. rev.e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO: 2016.

²⁶⁶ BARROSO, Luis Roberto. A Nova Interpretação Constitucional. Rio de Janeiro, Ed. Renovar, 2003.

moral individual sintetiza a honra da pessoa como dimensão imaterial. Ela e seus componentes são atributos sem os quais a pessoa fica reduzida a uma condição animal de pequena significação.²⁶⁷

Sabe-se que a agressão moral atinge os valores da pessoa humana, refletindo no seu conjunto de valores, normas e sobretudo a noção de certo ou errado dentro de uma determinada sociedade.

Dessa maneira para melhor elucidação de como ocorre isso na prática é que se faz interessante demonstrar a primeira pesquisa realizada e publicada em 28/05/2015, com o Título: Com crise, casos de Assédio Moral disparam e crescem 47% no interior²⁶⁸:

Um levantamento do Tribunal Regional do Trabalho mostra que o número de processos por Assédio Moral cresceu 47% no Estado de São Paulo no ano passado e um dos motivos do aumento é a crise econômica, que pressiona o mercado de trabalho e afeta o relacionamento com os funcionários. Em São Carlos (SP), há quem conhece bem o problema. O ex-funcionário de uma instituição financeira que prefere não se identificar era obrigado a realizar trabalhos que não coincidiam com sua função. Foi forçado a fazer muitas viagens, a ficar longe da família. Contou que assim era pressionado a pedir demissão. “É uma mescla de humilhação com impotência para poder reagir a uma determinada situação”, disse.

A segunda pesquisa realizada e publicada em 15/06/2015 demonstra casos alarmantes de pessoas que sofrem o Assédio Moral. Alguns pontos e relatos de empregados que sofreram o Assédio Moral, fatos que foram publicados²⁶⁹:

Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho, aponta pesquisa: dos 4,9 mil profissionais ouvidos pelo site Vagas.com, 52% disseram ter sofrido algum tipo de abuso sexual ou moral, mas apenas 12,5% das vítimas fizeram denúncia. Mariana teve um fax esfregado em seu rosto pela chefe. Adriana foi chamada várias vezes à sala do gerente para que ele falasse de "seus sentimentos" para ela. Luiza resistiu às investidas do supervisor e ouviu que ele "poderia acabar com sua carreira". Marcela foi apalpada pelo dono do bar

Condutas como essa incitam graves danos à saúde mental e física por conta do desgaste progressivo, comprometendo a vida do empregado. Assim, percebe-se que tanto no meio ambiente de trabalho, no meio sociocultural a discriminação deve ser combatida, pois toda pessoa humana deve ser vista e reconhecida como cidadão, com amplos direitos e garantias, que lhe dão a possibilidade para realizar seus anseios essenciais, sua

²⁶⁷ SILVA, José Afonso da.. Curso de Direito Constitucional positivo. 40 ed., ver. E atual. / até a Emenda constitucional n.95, de 15.12.2016. São Paulo: Malheiros, 2017.

²⁶⁸ ESTATÍSTICA. Disponível em <http://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2015/05/com-criese-casos-deassedio-moral-disparam-e-crescem-47-no-interior.html>. Acesso em 14.06.2020.

²⁶⁹ ESTATÍSTICA. Disponível em <http://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2015/05/com-criese-casos-deassedio-moral-disparam-e-crescem-47-no-interior.html>. Acesso em 14.06.2020.

subsistência, sua dignidade, não só pelo motivo de estar amparado pela lei, mas sim, deve ser valorizado e respeitado diariamente.

A importância de métodos preventivos ao assédio moral é indiscutível. O ordenamento jurídico brasileiro estabelece que o empregador é responsável pelos atos de seus empregados.

O princípio da prevenção não se confunde com o princípio da precaução, já estudado; nesse, em caso de dúvida, deve-se agir com antecipação para se evitar um risco futuro. Enquanto naquele não mais remanesce nenhuma incerteza, id est, sabe-se determinada atividade representa risco concreto ao meio ambiente, cabendo, por conseguinte, a adoção das medidas necessárias à evitação do dano.²⁷⁰

Nessa linha de raciocínio é preciso evidenciar as formas de prevenção na justificativa de que essa conduta evitaria o nascimento da conduta assediadora e de maneira conjunta com as medidas judiciais de proteção ou de reparação, podendo combater assim o assédio moral na relação de trabalho.

A prevenção segundo deve começar no setor de Recursos Humanos - RH de uma empresa, onde encontra os gestores dos departamentos pessoais, que deverá a todos os setores as ações pessoais de uma empresa com urbanidade, respeito, ética e tolerância.²⁷¹

A primeira atitude recomendável ao empregado quando sofrer algum tipo de Assédio Moral é fazer reclamação junto ao SESMT (Serviço de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho), pode ainda apresentar denúncia junto ao Ministério do Trabalho, e até mesmo procurando o Ministério Público do Trabalho para ajuizamento de uma Ação Civil Pública.²⁷²

Temos como mais um meio de prevenção o setor médico de uma empresa tenha, caso não tenha, é imprescindível que o departamento responsável, principalmente na área de psicologia, fique atento para os casos de depressão, desânimo, estresse, pois com o acompanhamento dos casos, chegará ao conhecimento do problema e assim podendo combatê-lo.²⁷³

²⁷⁰ PRATA, Marcelo Rodrigues. **O Direito Ambiental do Trabalho numa Perspectiva Sistêmica: as causas da inefetividade da proteção à ambiência laboral e o que podemos fazer para combatê-la.** São Paulo: LTr, 2013.

²⁷¹ TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O Assédio Moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção.** 2. Ed. São Paulo: LTr, 2013.

²⁷² VIEIRA, Ivo Antônio. **Assédio Moral no ambiente de trabalho: da caracterização à legislação indenizatória.** Cuiabá, MT: Ed. do Autor, 2005.

²⁷³ TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O Assédio Moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção.** 2. Ed. São Paulo: LTr, 2013.

O assédio moral muitas vezes aniquila as vítimas, ocasionando sequelas psíquicas, físicas e patrimoniais. É nesse momento que surge o Direito servindo como censor a destinar instrumentos de prevenção, repressão e desestímulo a prática do assédio moral.²⁷⁴

A tendência moderna em termos de reparação de danos é justamente a prevenção, mormente porque os danos de natureza não patrimonial não se conformam com a tutela ressarcitória. Daí surge a necessidade de se criar e aplicar mecanismos de tutela preventiva de danos a direitos da personalidade.²⁷⁵

Como métodos de prevenção adicionais, estudiosos sugerem treinamentos para gerentes com incorporação de habilidades para reconhecer conflitos e tratá-los de forma mais produtiva.²⁷⁶

Entre suas principais metas institucionais de atuação destaca-se o combate a todas as formas de discriminação no trabalho, bem como a defesa do meio ambiente laborativo. O Ministério Público atua na defesa dos direitos indisponíveis do trabalhador (direito à vida, à liberdade, à saúde, à segurança e ao trabalho, dentre outros). Para tanto utiliza-se de inquérito civil e outros procedimentos administrativos para assegurar a observância dos direitos sociais, bem como ajuizar ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para a defesa dos interesses metaindividuais dos trabalhadores.²⁷⁷

Uma outra prática que vem sendo desempenhada pelo Ministério do Trabalho e que está rendendo bons frutos é a elaboração de cartilhas e documentos sobre o assédio moral. Como exemplo destaca-se o fruto de uma importante parceria mantida com a Delegacia Regional do Trabalho em Santa Catarina e o Ministério Público do Trabalho, na elaboração do documento sobre "Assédio Moral e o Mundo do Trabalho", que vem tendo ampla repercussão, em âmbito nacional, e que, inclusive, já deu origem a uma cartilha sobre o assédio moral nas relações do trabalho.²⁷⁸

²⁷⁴ SILVA, Antonio Alves da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

²⁷⁵ SANTOS, Luciany Michelli Pereira dos. **O dano à integridade psíquica e moral decorrente de assédio moral e violência perversa nas relações cotidianas**. Revista de Ciências Jurídicas/Universidade Estadual de Maringá, Curso de Mestrado em Direito, v. 1, n. 1, Maringá, Pr: Sthampa, 2003.

²⁷⁶ GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2006.

²⁷⁷ LEITE, Carlos Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2007.

²⁷⁸ ZIMMERMANN; Santos; Lima. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, v. 9, n. 25, p. 99- 112, mar. 2003. Disponível em: <www.prt12mpt.gov.br>. Acesso em: 19 mar. 2007.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou discutir o trabalho remoto do professor e o risco ao direito fundamental à saúde do trabalhador, desta maneira é importante evidenciar as consequências para a saúde docente e as possibilidades de violação dos seus direitos nesse contexto.

Através da identificação das lacunas do conhecimento acerca da problemática, principalmente no que se refere às implicações do trabalho remoto na saúde mental e física dos docentes.

Diante da pesquisa feita percebe-se através da literatura que diante do cenário pandêmico algumas adversidades da vida humana foram potencializadas, algumas de maneira benéfica, outra nem tanto.

Nesse caso, o lócus do trabalho desenvolveu-se a descrever sobre o estresse laboral, o sofrimento e conseqüentemente os possíveis risco à saúde no trabalho docente, bem como sua relação com os casos de assédio moral na pandemia do COVID-19.

Diante disso e partindo dessa necessidade de discussão acerca da problemática é que se faz necessário colocar em pauta a fim de prevenir o assédio moral, bem como saber identificar desde o início como ocorre na prática.

Dessa forma, não somente a situação dos professores, mas também todo setor educacional em geral está enfrentando muitos desafios em meio a pandemia do Covid-19, havendo uma de reflexões sobre como alinhar discursos que demonstrem a fragilidade dos professores neste período pandêmico no qual suas atividades laborais são ainda mais afetadas.

Tem-se à saúde do trabalhador com um direito fundamental e por isso a preocupação com a qualidade de vida dos docentes, que se esforçam para garantir o ensinar e aprender dos estudantes.

O desempenho de um trabalhador é influenciado não só pela sua motivação, competência, mas também pelas condições de trabalho, relações que se estabelecem, e tudo que compõe o campo, podendo desencadear uma doença que tem desdobramentos físicos que é o que atualmente conhecemos como Síndrome de “Burnout” e em situações mais críticas pode levar o trabalhador ao suicídio. Conclui-se que a situação de assédio expõe o trabalhador a um risco de adoecimento muito grave, que se configura como o ajustamento criativo possível.

Contata-se dessa forma que o meio ambiente do trabalho possui proteção pela CF/88 e evidencia sua importância para a vida em sociedade de maneira sadia e equilibrada, consagrando a saúde do trabalhador como um direito fundamental.

De acordo com os estudos, percebe-se que pode haver possíveis danos gerados pelo assédio moral que não se restringem somente ao ambiente de trabalho, mas sobretudo acaba abalando a relação social e familiar, atingindo também o aspecto produtivo.

Portanto, a relevância deste estudo é exatamente demonstrar a necessidade de se criar um ambiente de trabalho decente que vise proteger o direito à saúde docente com qualidade e respeito, e sobretudo formador de sujeitos com saúde mental e física.

Referências bibliográficas

ALMEIDA, Almiro Eduardo; SEVERO, Valdete Souto. Direito à desconexão nas relações sociais do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr Editora Ltda, 2016.

ALMEIDA, Gregório Assagra de. Direito material coletivo: superação da summa divisio clássico direito público e direito privado por uma nova summa divisio constitucionalizada. Belo Horizonte: Del Rey, 2008

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Discriminação racial e assédio moral no trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, v. 19, n. 19, p. 190-201, jun. 2015.

ANDRADE, Laura Martins de. Meio ambiente do trabalho e a ação civil pública trabalhista. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2003. p.107

ANDRADE, Vander Ferreira. A dignidade da pessoa humana. Valor-Fonte da Ordem Jurídica. São Paulo: Cautela, 2007.

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

ARAÚJO, Norma Martins Melo de. Direito ao meio ambiente do trabalho saudável como direito fundamental. Disponível em: http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos/NORMA.MARTINSMonog_Meio_Ambiente_do_Trab_e_Dignidade_Pess._Humana.pdf Acesso em 15 outubro 2020.

Assédio Moral dispara na pandemia. Disponível em: <<https://jornaldnoticias.com.br/assedio-moral-dispara-na-pandemia/>> Acessado em: 27 de setembro de 2021.

AVG. Pesquisa digital. Disponível em: <http://www.avgbrasil.com.br/home>. Acesso em: 15 mar 2015.

BAHIA, Saulo José Casali. MARTINS, Carlos Eduardo Behrmann Rátis. (Coord.) Direitos e deveres fundamentais em tempos de coronavírus: segundo volume. São Paulo: Iasp, 2020. Volume 2. p. 326).

BARRETO, m. Assédio moral: risco não visível no ambiente de trabalho. 2008. Disponível em: <<http://www.fiocruz.br/ccs/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=1935&sid=3>>. Acesso em: 19 jul. 2020.

BARRETO, M. M. S. Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2006.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese (Doutorado em psicologia social). Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2005.

BAUMAN, Z; BORDONI, C. Estado de crise. Tradução de Renato Aguiar. 1. Ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

BENETTI, C. et al. A importância de ações estratégicas de gestão de pessoas no manejo do estresse e de estressores ocupacionais. OMNIA Saúde, Adamantina, v. 11, n. 2, p. 9-24, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/135455/ISSN2236-188X-2014-11-02-09-24.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 23 jul. 2020.

BENEVIDES, Ana Maria T. Pereira. Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. 4.ed., São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

BERNAL, A. O. Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BOBROFF, M.C.C.; MARTINS, J.T. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. Rev Bioética, v.21, n. 2, p. 251-8, 2013.

BRADASCHIA, C. A. Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção. 2007. 230f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007.

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

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Art. 5. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 9 out. 2017.

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

lei/del5452.htm>. Acesso em: 15. jul. 2020.<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 483. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 out. 2020.

BRASIL. Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Art. 12. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 9 out. 2020

BRASIL. Lei nº 13. 979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, 7 fev. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Art. 116, inciso IX. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 12 nov. 2020.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. Doenças relacionadas ao trabalho. Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114. Brasília/DF – Brasil. 2001. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. Acesso em: 20 jun. 2020

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. Doenças relacionadas ao trabalho. Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114. Brasília/DF – Brasil. 2001. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf. Acesso em: 20 jun. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, DF, 2001. (Série A: normas e manuais técnicos, 114).

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental em Recurso Extraordinário nº271286 -RS. Relator Celso de Melo, Segunda Turma, Publicação: 12/09/2000. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28271286%2EENUME%2E+OU+271286%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/n28tbo9>> Acesso em: 29 ago.2020

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. 8ª Câmara -Quarta Turma, Campinas-SP, 11 de julho de 2008. Disponível em: <http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18973535/recurso-ordinario-ro-40848-sp-040848-2008>> Acesso em: 12 out. 2016.

BRASIL. TRT da 3.ª Região. Trabalho Estressante. Metas Abusivas e Pressão Permanente. Síndrome do Esgotamento pelo Trabalho. Dano Moral. Indenização Devida.

Processo: 00010286420115030145 0001028-64.2011.5.03.0145 RO. Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Jose Marlon de Freitas; Revisor: Marcio Ribeiro do Valle. Vara de origem: 3ª Vara do Trab. De Montes Claros. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/32864006/processo-n-0001028-6420115030145-do-trt-3>. Acesso em: 06 out. 2020.

BRASIL. TRT-3. Doença Ocupacional – Síndrome de Burnout – Indenização. RO: 00114864320155030132 0011486-43.2015.5.03.0132, Relator: Denise Alves Horta, Quarta Turma. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/516766131/recurso-ordinario-trabalhista-ro-114864320155030132-0011486-4320155030132?ref=serp>. Acesso em: 06 out 2020.

BRASIL. TRT-3. Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho – Tratamento com Rigor Excessivo. RO: 00108551820165030180 0010855-18.2016.5.03.0180, Relator: Denise Alves Horta, Quarta Turma. Disponível em: <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/512961260/recurso-ordinario-trabalhista-ro-108551820165030180-0010855-1820165030180?ref=serp>. Acesso em: 06 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista-AIRR nº 50040-83.2008.5.10.0007. Relator: Hugo Carlos Sheuermann, 1ª Turma, Publicação DEJT 12/06/2015. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2050040-83.2008.5.10.0007&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAANGrAAO&dataPublicacao=12/06/2015&localPublicacao=DEJT&query=>> Acesso em: 02 de março de 2017

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação. São Paulo: LTr/ANAMATRA, 2006, p. 2006

CAMARA DOS DEPUTADOS. PL 4742/2001. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 16 out. 2020.

CANOVA, K. R.; PORTO, J. B. O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. Revista de Administração Mackenzie., v. 11, n. 5, p. 4-31, 2010.

CARAN, V. C. S. et al. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. Acta Paulista de Enfermagem., v. 23, n. 6, p. 737-744, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-21002010000600004&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 30 agosto 2020.

CARDOSO, H. F.; FEIJÓ, M. R.; CAMARGO, M. L. O papel do psicólogo organizacional e do trabalho (POT) na prevenção dos fatores psicossociais de risco. In: SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F.; CASADORE, M. M. Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho: aspectos teóricos, metodológicos, interventivos e preventivos. São Paulo: FiloCzar, 2018. p. 111-136.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. Direito Constitucional Positivo. 20. ed. Belo Horizonte: Del Rey, v.2, 2013. p.47.

- CARVALHO, Sônia Aparecida de; TONIAL, Juliana Chilanti. A prova do assédio moral no ambiente de trabalho. *Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais*, v. 13, n. 1, 2015.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 3.ed. Niterói: Impetus, 2009, p.1008.
- CASTRO, Adriana Vieira de. Assédio moral no trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3176/Assedio-moral-no-trabalho-e-oprincipio-da-dignidade-da-pessoa-humana>. Acesso em: 11 outubro 2020
- CORREA, S. M. M. A inovação educacional na época do Coronavírus. *Salutem Scientia Spiritus* (On line) v. 6, n. 1, 2020. Disponível em: <https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/salutemscientiaspiritus/article/view/2290/2863>. Acesso em: 24 ago. 2020.
- COSTA, Marcelo Freire Sampaio. Dano moral coletivo nas relações laborais: de acordo como novo código de processo civil. 2º ed. São Paulo: LTr, 2016.p.46
- DAL ROSSO. Sadi. *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. 2ª reimpressão. São Paulo: Boitempo, 2015.
- DANTAS, Douglas Henrique Canizo. *Assédio Moral na carreira docente; Dissertação (Mestrado) – Daculdade EST. São Leopoldo*, 2018.99p.
- DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992. p. 14.
- DEJOURS, Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho. In: LANCMAN, S; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro, Fiocruz; Brasília. Paralelo 15. 1994/2008.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9.ed. São Paulo: LTr, 2010.p.221-222.
- DI BELLA, L.; et al. Trabalho e Adoecimento Psicossomático: Reflexões sobre o problema do Nexo Causal. *Psicologia: Ciência e Profissão*., 2018 v. 38 n. 1, p. 116-128. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pcp/v38n1/1414-9893-pcp-38-01-0116.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2020.
- DIAS, E.; PINTO, F. C. F. A educação e a covid-19. *Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, v.28, n.108, p. 545-554, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0104-40362019002801080001>. Acesso em: 30 de Dez 2020.
- DÍAZ-SALAZAR, R. *Desigualdades internacionales !justicia ya!: hacia un programa mundial de justicia global*. Barcelona: Icaria editorial, 2011.
- EBERT, P. R. L. (2019). O teletrabalho na reforma trabalhista: impactos na saúde dos trabalhadores e no meio ambiente do trabalho adequado. *Revista Dos Estudantes De Direito Da Universidade De Brasília*, (15), 163–172. Disponível

em:<<https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/22387>> Acesso em: 28 de agosto de 2020.

ESTATÍSTICA. Disponível em <http://g1.globo.com/sp/sao-carlos-regiao/noticia/2015/05/com-crise-casos-de-assedio-moral-disparam-e-crescem-47-no-interior.html>. Acesso em 14.06.2020.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. O teletrabalho: breve análise jurídica. São Paulo: 2011. CD ROM Juris Síntese nº 92 - NOV/DEZ de 2011.

FACCI, M. G. D. Professor readaptado: a precarização do trabalho docente e o adoecimento. *Psicologia, Escola e Educação.*, 2018, v. 22, n. 2, p. 281-290. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1413-85572018000200281&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 25 ago. 2020.

FACCI, M. G. D. Professor readaptado: a precarização do trabalho docente e o adoecimento. *Psicologia, Escola e Educação.*, 2018, v. 22, n. 2, p. 281-290. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1413-85572018000200281&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 25 ago. 2020.

FERREIRA FILHO, Miguel. O meio ambiente laboral e a síndrome de bournout como acidente de trabalho: breves reflexos. In: *Direitos humanos e meio ambiente do trabalho.* (coordenadores) Luiz Eduardo Gunther, Rúbia Zannotelli de Alvarenga; (organizadoras) Juliana Cristina Busnardo, Regina Maria Bueno Bacellar. São Paulo: LTr, 2016. p.117.

FERREIRA, E. T. V.; SILVA, S. M. A Saúde Mental do Professor de Ensino Fundamental da Rede Pública [online]. *Psicologado*, 2013. Disponível em: <https://psicologado.com.br/psicopatologia/saude-mental/a-saude-mental-do-professor-de-ensino-fundamental-da-redepublica>. Acesso em: 20 maio 2020.

FIGUEIREDO, M. F. Direito à saúde. Coleção Leis Especiais para concursos. 5ª ed. Pituba -Salvador/BA: Jus Podivm, 2018.

FILHO; Rodolfo Pamplona; SABINO, Clarissa Nilo de Magaldi. Assédio moral em tempos de pandemia. Disponível em:<<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article>> Acesso em: 18 jul. 2020.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro. 10. ed.rec.,atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.p.390.

FIUZA, César. Direito civil: curso completo. 13.ed. rev. atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.p.735.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, GOSDAL, Thereza Cristina. Ministério Público do Trabalho e o Assédio Moral. In: *Assédio Moral Interpessoal e Organizacional: Um enfoque interdisciplinar.* SOBOLL, Lis Andrea Pereira, GOSDAL, Thereza Cristina (organizadoras). São Paulo, LTr, 2009.p.85.

FREITAS, J. Sustentabilidade, Direito ao Futuro. Belo Horizonte, Fórum, 2012.

FREITAS, M. E. de; HELOANI, J. R.; BARRETO, M. Assédio Moral no Trabalho. Cengage Learning, São Paulo, 2008.

- GAJARDONI, Fernando da Fonseca. Direitos difusos e coletivos I- teoria geral do processo coletivo. São Paulo: Saraiva, 2012. Coleção saberes do direito.
- GARCIA, I. S.; TOLFO, S. R. Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva. *Psicologia & Sociedade*, v. 23, n. 11, p. 190-192, 2011.
- GARCIA, M. L. Uma proposta de visão integral do conceito de direitos fundamentais. 2007. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br>> Acesso em: 12 abr. 2020.
- GÓIS, Luiz Marcelo F de. Assédio moral: a nova ameaça à integridade do ambiente de trabalho. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*. Porto Alegre. n. 243., vol. 21, p. 108. setembro 2009. p.109.
- GOLDFIELD, P. R. M. Depressão, estresse, e eventos vitais em indivíduos com infarto agudo do miocárdio, com sintomas cardiológicos e sem sintomas: estudo de caso-controle. Tese de Doutorado. Porto Alegre: UFRGS, 2012.
- GOLDSCHMIDT, R.; ANDREOLA, L. S.. O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Segunda Região (Impresso)*, v. 18, p. 121-141, 2015.
- GOMES, A. S.; SILVA, G. V.; ARANZATE, R. R. A evolução do estresse e a fase de quaseexaustão
- GUEDES, Marcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2006.
- GUERRA, Sidney. *Direitos humanos: na ordem jurídica internacional e reflexos na ordem constitucional brasileira*. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2014.p.206
- GUIMARÃES, C; BARIFOUSE, R.; LAZZERI, T. Estão falando mal de você no facebook. *Época*. 16 set. 2013. Disponível em: <https://epoca.globo.com/vida/noticia/2013/09/estaob-falando-mal-de-voceb-no-facebook.html>. Acesso em: 28 ago. 2020.
- GUIMARÃES, Camila. Estão falando mal de você no facebook. *Época*. São Paulo: Globo, 2013 (106): p. 78, set 2013.
- HARO, Guilherme Prado Bohac; SOUZA, Marcelo Agamenon Góes de. O princípio da dignidade da pessoa humana: o valor supremo. *Intertemas*, v. 13, n. 13, 2008.
- HIRIGOYEN, m.-f. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 10ª ed. Rio de Janeiro: bertrand brasil, 2008.
- HIRIGOYEN, M.F. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 7ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2005.
- HIRIGOYEN, M.-F. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- HIRIGOYEN, Marie France. *Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano*. Trad.: Maria Helena Kühner. 2.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kühner. 14. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Trad. de Maria Helena Kuhner. 3 ed. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002. p. 67.

HOLANDA, V. M. Pandemia de COVID-19 e os esforços da ciência para combater o novo coronavírus. *Revista Interfaces*, v. 8, n. 1, 2020.

INSTITUTO PENÍNSULA. Sentimento e percepção dos professores brasileiros nos diferentes estágios do Coronavírus no Brasil. São Paulo – SP, 2020. Disponível em: https://www.institutopeninsula.org.br/wp-content/uploads/2020/03/Pulso-Covid-19_-Instituto-Peni%CC%81nsula.pdf. Acesso em 31 de ago. 2020.

INSTITUTO PENÍNSULA. Sentimento e percepção dos professores brasileiros nos diferentes estágios do Coronavírus no Brasil. São Paulo – SP, 2020. Disponível em: https://www.institutopeninsula.org.br/wp-content/uploads/2020/03/Pulso-Covid-19_-Instituto-Peni%CC%81nsula.pdf. Acesso em 31 de ago. 2020.

JOEL, G.; DANIEL, B. Blurring the boundary: convergence of factory and service processes. *Journal of Manufacturing Technology Management*, v. 21, n. 3, p. 341-354, 2010. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1108/17410381011024322>. Acesso em: 15 jul. 2020.

KIEFFER, Cliseldes M. M. AZEREDO Fernando do Rego; GONÇALVES, Dalva Araújo. Assédio moral no trabalho. *JICEX*, v. 4, n. 4, 2017.

KING, N. C. O.; LIMA, E. P.; COSTA, S. E. G. Produtividade sistêmica: conceitos e aplicações. *Produção*. Curitiba – PR, 2012.

LAZARO CAMARGO, Mário; DE SOUSA ALMEIDA, Natália; GOULART JUNIOR, Edward. Considerações sobre o assédio moral como fator contribuinte para os episódios depressivos no trabalho: a violência velada e o adoecimento mental do trabalhador. *Semin., Ciênc. Soc. Hum., Londrina*, v. 39, n. 2, p. 129-146, dez. 2018. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-54432018000200003&lng=pt&nrm=iso. acessos em 26 out. 2021.

LEAL, Marcela Nunes. Assédio moral: uma afronta ao princípio da dignidade humana.

LEITE, Carlos Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2007.

LIMA F.D, BUUNK A.P, et al. Síndrome de Burnout em residentes da Universidade Federal de Uberlândia-2004. *Rev Bras Educ Med*. 2007; 31(2):137-146.

LOBATO, L. de V. C; GIOVANELLA, L. Sistemas de saúde: origens, componentes e dinâmica. In: GIOVANELLA, L. et al. (Orgs.). *Políticas e sistema de saúde no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2012.

MACÊDO, K. B. et al. *Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar* – Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016, 332 p.

MAGALDI, S.; SALIBI NETO, J. *Gestão do amanhã: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4ª revolução industrial*. São Paulo: Gente, 2018.

MARQUES, Ronaldo. O professor em trabalho remoto no contexto da pandemia da COVID-19. Boletim de conjuntura. Ano II. Volume 7. Boa Vista, 2021

MARTÍNEZ, G. P-B. Lecciones de Derechos Fundamentales. Madrid: Editorial Dykinson, 2004.

MARTINS, B. S. B.; OLIVEIRA NETO, J. C. S.; AQUINO, F. J. A. O uso de redes sociais na EaD: integração do facebook no AVA solar 2.0. Educação na Era do Conhecimento. COBENGE, Gramado – RS, 2013. Disponível em: http://www.fadep.br/engenhariaeletrica/congresso/pdf/117902_1.pdf. Acesso em: 30 ago. 2020.

MASLACH, C. Entendendo o burnout. In ROSSI, A. M. PERREWÉ, P. L. SAUTER, S.L. (ORGS.). Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional (Parte 2, pp. 41-55). São Paulo: Atlas, 2005.

MASLACH, C.; Leiter, M.P. - Trabalho: fonte de prazer ou desgaste. Papirus, Campinas, 1997.

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

MEDEIROS, Anderson Mota Moreira. As consequências do assédio sexual e suas repercussões para o empregado e para o empregado. 2013, 47f. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia)- Faculdade Cearense. Fortaleza/ Ceara. 2013.

MELO, Raimundo Simão de. Meio ambiente do trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades. In: Direitos humanos e meio ambiente do trabalho. (coordenadores) Luiz Eduardo Gunther, Rúbia Zannotelli de Alvarenga; (organizadoras) Juliana Cristina Busnardo, Regina Maria Bueno Bacellar. São Paulo: LTr, 2016. p.149.

MELO, Raimundo Simão. Dignidade humana e meio ambiente do trabalho. In: Boletim Científico-Escola Superior do Ministério Público da União. Brasília, a.4-n.14,p.87 – jan./mar.2005

MELO, Raimundo Simão. Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. São Paulo: LTR, 2009.

MENDES, Bianca Berdine Martins; ANDRADE, Paloma Costa; DA COSTA, Reginaldo Rodrigues. Os problemas da aplicação do princípio da dignidade humana em um contexto neoconstitucionalista. Nomos, v. 36, n. 1, 2016.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Instrução Normativa nº 21, de 16 de março de 2020. Altera a Instrução Normativa nº 19, de 12 de março de 2020, que estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19). Diário Oficial da União, Brasília, DF, edição 52, seção 1, pág. 17, 17 mar. 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Portaria nº 188, de 3 de fevereiro de 2020. Declara Emergência em Saúde Pública de importância Nacional (ESPIN) em decorrência da

Infecção Humana pelo novo Coronavírus (2019-nCoV). Diário Oficial da União, Brasília, DF, edição 24-A, seção 1, pág. 1, 4 fev. 2020.

MIRANDOLA Giovanni Pico della. Discurso sobre a dignidade do homem, trad. Maria de Lurdes Dirgado Ganho, Lisboa. 2006.

MORAES, Alexandre de. Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional. Ed. Atlas – 2003. 2ª Ed. p.128.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 27.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MORAES, Alexandre de. Direito constitucional. 32. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2016.

MOREIRA, D. Z.; RODRIGUES, M. B. “Saúde mental e trabalho docente”. Estudos de Psicologia, vol. 23, n. 3, 2018.

MORI, Amaury Haruo. O assédio moral e os direitos de personalidade do trabalhador. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 16, mar. 2013.

MORIN, E. A via para o futuro da humanidade. Tradução de Edgard de Assis Carvalho, Mariza Perassi Bosco. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. Assédio moral coletivo nas relações de trabalho. 2.ed. São Paulo: LTr, 2014, p.198.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Observações sobre os direitos morais do trabalhador e suas formas de configuração e violação. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v.28, n.51, jul/dez.2002.

NETO, Manoel Jorge e Silva. Assédio Moral e Atuação do Ministério público do Trabalho. Revista de Informação Legislativa, Brasília, n. 167, jul/set., 2005.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NUNES, Thiago Soares Nunes; TOLFO, Suzana da Rosa. Assédio Moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira. Revista GUAL, Florianópolis, v. 5, n. 3, p. 264-286, dez. 2012.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional 8.ed. São Paulo: LTR, 2014.

OMETTO, Rosália Toledo Veiga. Código Civil interpretado: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. MACHADO, Antônio da Costa (org.) Chinellato, Silmara Juny (coord). 4.ed. Barueri, SP: Manoele, 2011.p.690.

ONU. NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR). Artigo: vírus expõe desigualdades gritantes entre ricos e pobres. 2020b. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/artigo-virus-expoe-desigualdades-gritantes-entre-ricos-e-pobres/amp/> Acesso em: 12 de abril de 2020

ONU. NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR). Conferência do clima da ONU é adiada para 2021 devido à pandemia de coronavírus. 2020c. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conferencia-do-clima-da-onu-e-adiada-para-2021-devido-a-pandemia-de-coronavirus/> Acesso em: 13 de abril de 2020

ONU. NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL (ONUBR). Conferência do clima da ONU é adiada para 2021 devido à pandemia de coronavírus. 2020c. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conferencia-do-clima-da-onu-e-adiada-para-2021-devido-a-pandemia-de-coronavirus/> Acesso em: 13 de abril de 2020

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE (OPAS). Folha informativa – Covid-19 (doença causada pelo novo coronavírus). 2020. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&I

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

PACTO INTERNACIONAL DOS DIREITOS ECONÔMICOS SOCIAIS E CULTURAIS. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/pacto1.htm>> Acesso em: 30 ago. 2016.

PALÚ, J.; SCHÜTZ J. A.; MAYER, L. Desafios da educação em tempos de pandemia., Cruz Alta – RS: Ilustração, 2020., 324 p. disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/Livro%20-%20DESAFIOS%20DA%20EDUCACAO%20EM%20TEMPOS%20DE%20PANDEMIA.pdf>. Acesso em 06 set. 2020.

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

PENTEADO, R. Z.; NETO, S. S. Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão. Saúde e Sociedade., v. 28, n. 1. São Paulo – SP, 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902019000100010. Acesso em 31 ago. 2020.

PENTEADO, R. Z.; SOUZA NETO, S. Mal-estar, sofrimento e adoecimento do professor: de narrativas do trabalho e da cultura docente à docência como profissão. Saúde e Sociedade. São Paulo, v. 28, n.1, p. 135-153, 2019.

PEREIRA, Camila Cipola. O assédio moral no ambiente de trabalho. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2333/1829> Acesso 11 outubro

PÉREZ LUÑO, A. E. Los derechos fundamentales. 8ª Edición. Madrid: Tecnos, 2004.

PILAU SOBRINHO, L. L. Desafios da sustentabilidade na era tecnológica: a proteção dos direitos humanos. UNIVALI: Itajaí, Santa Catarina, 2018.

- PINEL, Maria de Fátima de Lima. Teletrabalho: o trabalho na era digital. Rio de Janeiro: Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1998. (Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis).
- POHLMANN, Juan Carlos Zurita. Assédio moral organizacional: identificação e tutela coletiva. São Paulo: LTr, 2014, p.74.
- PRADO, A. P. B. de S. P. Direito fundamental à saúde: direito social tratado como direito individual no Brasil. Dissertação, Faculdade de Direito do Sul de Minas, Pouso Alegre/MG, FDSM. 2012. 126 f.
- PRADO, C. E. P. Estresse ocupacional: causas e consequências. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, v. 14, n. 3, p. 285-9, 2016.
- PRATA, Marcelo Rodrigues. O Direito Ambiental do Trabalho numa Perspectiva Sistêmica: as causas da inefetividade da proteção à ambiência laboral e o que podemos fazer para combatê-la. São Paulo: LTr, 2013.
- PRAUN, L. A solidão dos trabalhadores: sociabilidade contemporânea e degradação do trabalho. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 19, n. 2, p. 147-160, 2016.
- PUCCINI, P. T; CECÍLIO, L. C. O. A humanização dos serviços e o direito à saúde. Cadernos de Saúde Pública, 20, Brasília, 2003.
- RAMOS, M. C. da S. O direito fundamental à saúde na perspectiva da constituição federal: uma análise comparada. Revista Jurídica da Procuradoria Geral do Estado do Paraná, Curitiba, n. 1, p. 53-92, 2010.
- REINHOLD, H. O Burnout. In: LIPP, Marília Novaes (org.). O stress do professor. Campinas: Papyrus, 2002. p. 63-80.
- RODRIGUES, Silvio. Direito civil: responsabilidade civil. 20.ed.rev. e atual. de acordo com o novo código civil. São Paulo: Saraiva, 2003.p.4.
- SANTOS, Adelson Silva dos. Fundamentos do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p. 39.
- SANTOS, Luciany Michelli Pereira dos. O dano à integridade psíquica e moral decorrente de assédio moral e violência perversa nas relações cotidianas. Revista de Ciências Jurídicas/Universidade Estadual de Maringá, Curso de Mestrado em Direito, v. 1, n. 1, Maringá, Pr: Sthampa, 2003.
- SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10.ed.rev.atual.e amp.; 2.tir. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010. p.67.
- SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.
- SARMENTO, Daniel. Dignidade da pessoa humana - conteúdo, trajetória e metodologia. Belo Horizonte: Fórum, 2016.
- SARMENTO, Daniel. Dignidade da pessoa humana - conteúdo, trajetória e metodologia. Belo Horizonte: Fórum, 2016. p.77.

SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia da violência e suas expressões clínicas. In: _____. (Org.). Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011. p. 492-549

SESTITO NETO, Lincoln. O assédio moral no trabalho como a necessidade da busca por um novo paradigma emancipador da dignidade da pessoa humana: uma análise a partir do neoconstitucionalismo e da incidência da perspectiva judicial na contemporaneidade. Revista de Estudos de Literatura, Cultura e Alteridade-Igarapé, v. 1, n. 5, p. 68-82, 2015.

SHIAMI, Mauro. Ação de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho. 4.ed.rev.ampl. e ampl.- São Paulo: Ltr, 2011.p.22-23.

SILVA, Antonio Alves da. Flexibilização das relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

SILVA, J. R. “Desafios de estudantes e professores de Bayeux–PB, durante a pandemia”. REDE – Revista Diálogos em Educação, vol. 1, n. 1, 2020.

SILVA, Jorge Luis de Oliveira da. Assédio moral no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do RJ, 2005 p.202

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 25.ed., São Paulo: Malheiros, 2005.p.289.

SILVA, José Afonso da.. Curso de Direito Constitucional positivo. 40 ed., ver. E atual. / até a Emenda constitucional n.95, de 15.12.2016. São Paulo: Malheiros, 2017.

SILVA, M. P.; BERNARDO, M. H.; SOUZA, H. A. “Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento”. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, vol. 41, dezembro, 2016.

SILVA, Maria Emília Pereira da. Burnout: por que sofrem os professores? Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia. Rio de Janeiro, ano 6, n. 1, 2006

SILVA, R. C. R.; SANTOS, R. C. A. L.; NASCIMENTO, D. L. Trabalho docente na rede municipal de São Paulo no contexto da pandemia de Covid-19. Educação Pública, v. 20, n. 32., ago. 2020. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/20/31/trabalhodocente-na-rede-municipal-de-ensino-de-sao-paulo-no-contexto-da-pandemia-de-covid-19>. Acesso em: 20 jun. 2020

SILVA, R. C. R.; SANTOS, R. C. A. L.; NASCIMENTO, D. L. Trabalho docente na rede municipal de São Paulo no contexto da pandemia de Covid-19. Educação Pública, v. 20, n. 32., ago. 2020. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/20/31/trabalhodocente-na-rede-municipal-de-ensino-de-sao-paulo-no-contexto-da-pandemia-de-covid-19>. Acesso em: 20 jun. 2020

SILVA, Victor Vieira; NAKATA, Lina Eiko. Da deterioração das relações à escolha pela permanência: O assédio moral no trabalho. Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe). v. 6, n. 2, 2016

SIMÕES, L. S. Os perigos do assédio moral em tempos de pandemia. Migalhas. 19 jun. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/329199/os-perigos-do-assedio-moral-em-tempos-de-pandemia>. Acesso em: 28 ago. 2020.

SOARES, A.; OLIVEIRA, J. A. Assédio moral no trabalho. Revista Brasileira de Terapia Ocupacional, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 195-202, dez. 2012. Disponível em: . Acesso em: 4 set. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000200002>

SOUZA, C. D. Diagnóstico do enfrentamento ao assédio moral em uma instituição federal de ensino superior. 2018. 150f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Processos Institucionais) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Campus Natal, Natal – RN. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/26181>. Acesso em: 01 set. 2020.

SOUZA, T. M. S. “Efeitos da precarização do trabalho na vida dos/as professores/as: Assédio Moral e adoecimento”. In: FACCI, M. G. D.; URT, S.M. (orgs.). Precarização do trabalho, adoecimento e sofrimento do professor. Terezina: EDUPFI, 2017.

STARCK, Christian. Dignidade humana como garantia constitucional: o exemplo da Lei Fundamental alemã. In: MAURER, Béatrice et.al.; SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Dimensões da Dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. 2.ed.rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.p.202.

STARCK, Christian. Dignidade humana como garantia constitucional: o exemplo da Lei Fundamental alemã. In: MAURER, Béatrice et.al.; SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Dimensões da Dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional. 2 .ed.rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009. p.200.

STÜRMER, Gilberto; PEREIRA, Juliana Hörlle. Teletrabalho: Controle de Jornada e Ambiente Laboral. Revista Justiça do Trabalho. Porto Alegre, v. 30, n. 354, p. 07-37, jun/2013.

TANURE, B. et al. Estresse, doença do tempo: um estudo sobre o uso do tempo pelos executivos brasileiros. Estudo e Pesquisa em Psicologia, v. 14, n. 1, p. 65-88, 2014.

TAVARES, Igor Antônio da Silva. Jornada de trabalho. direito à desconexão e dano existencial. Revista LTr, São Paulo, v. 80, n. 06, p. 714-725, 2016.

TEIXEIRA, João Luís Vieira. O Assédio Moral no trabalho: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2013.

TERRIN, Kátia Alessandra Pastori. Assédio moral no ambiente de trabalho: propostas de prevenção. Disponível em: www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article Acesso em 11 de outubro de 2020.

TOLFO, S. R. (2011). O assédio moral como expressão da violência no trabalho. In M. Souza, F. Martins, & J. N. G. Araújo (Orgs.). Dimensões da violência: conhecimento, subjetividade e sofrimento psíquico (pp. 187-206). São Paulo: Casa do Psicólogo.

TOSTES, M. V. et al. “Sofrimento mental de professores do ensino público”. Saúde em Debate, vol. 42, n. 116, 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Instruções de Download do Aplicativo do TST. <<http://www.tst.jus.br/web/guest/tst-app>> Acesso em: 2 nov. 2017.

USP. Universidade de São Paulo. Biblioteca Virtual de Direitos Humanos. Disponível em <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o->

Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswwho.html. Acesso em 08.11.2020.

VALERY, G. Cresce o assédio moral em tempos de pandemia e trabalho remoto. Rede Brasil Atual. 24 jun. 2020. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/06/cresce-o-assedio-moral-em-tempos-de-pandemia-e-trabalho-remoto/>. Acesso em: 28 ago. 2020.

VASCONCELOS, Y.L. Assédio moral nos ambientes corporativos. Universidade Federal Rural de Pernambuco/ Departamento de Administração, Recife – PE, Brasil. Cad. EBAPE. BR, v. 13, n. 4, Artigo 9, Rio de Janeiro, Out./Dez. 2015

VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito civil: responsabilidade civil. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2004

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. Manual prático das relações trabalhistas. 7.ed. São Paulo, LTr, 2005.p.612.

VIDAL, E. A. B. et al. Gestão de produtividade e organização do tempo: técnicas e ferramentas para o profissional de secretariado. Linguagem Acadêmica, Batatais, v. 2, n. 1, p. 187-200, jan./jun. 2012. Disponível em: [file:///C:/Users/User/Downloads/sumario10%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/sumario10%20(2).pdf). Acesso em: 05 ago. 2020.

VIEIRA, Ivo Antônio. Assédio Moral no ambiente de trabalho: da caracterização à legislação indenizatória. Cuiabá, MT: Ed. do Autor, 2005.

VIEIRA, Oscar Vilhena. Direitos Fundamentais: uma leitura da jurisprudência do STF, São Paulo: Ed. Malheiros, 2006.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito humano e fundamental do trabalho. Gazeta do Povo. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/vida-publica/justica-direito/o-direito-humano-e-fundamental-ao-trabalho-2pd29rb9n08qw3vkj5219lgem>> Acesso em: 21 jul.2020.

WEIDE, J. N. et al. Cartilha para enfrentamento do estresse em tempos de pandemia. Porto Alegre: PUCRS/Campinas, 2020. Disponível em: <https://asmetro.org.br/portalsn/wpcontent/uploads/2020/05/cartilha-saude-mental.pdf>. Acesso em: 10 maio 2020.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. Curso de direito do trabalho: tomoII. São Paulo: LTr, 2008.p.1059.

ZIMMERMANN; Santos; Lima. Revista do Ministério Público do Trabalho, v. 9, n. 25, p. 99- 112, mar. 2003. Disponível em: <www.prt12mpt.gov.br>. Acesso em: 19 mar. 2007.