

# ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO HOME OFFICE

Paula Caroline do Nascimento<sup>1</sup>; Gabriela Porto Machado Babilônia<sup>2\*</sup>

**Palavras-chave:**

Assédio Moral,  
Jurisprudência,  
Trabalho Home-  
Office.

**RESUMO** - Neste começo de século, o mundo do trabalho ganha contornos dramáticos com o surgimento da pandemia do coronavírus. A situação evidenciada trouxe à tona grande transformação da atividade laboral, todavia, a garantia da relação de emprego, que muitas vezes subsidiatransferência do trabalho presencial para o remoto, acabou por gerar uma série de alterações nas tratativas realizadas entre empregado e empregador. Constatou-se que, mesmo no trabalho remoto, o assédio moral se mostra presente. Associado a insultos e difamações realizadas por meio do envio de e-mails, uso da rede de comunicação instantânea e outras formas de comunicação via rede virtual, essa nova forma de assédio acarreta riscos à saúde dos trabalhadores, que podem vir a desenvolver doenças laborais provenientes dos abusos psíquicos aos quais estão sujeitos. Assim, a problemática da presente pesquisa é: Qual a possibilidade do Juiz do Trabalho fixar indenização por dano moral ao funcionário que, em exercício do seu trabalho na modalidade remota, sofra eventual assédio moral? A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, pois partiu de estudos de revisão de literatura de teorias autorais sobre a temática para a construção da fundamentação teórica.

**Keywords:** Moral  
Harassment,  
Jurisprudence,  
Home Office  
Work.

**ABSTRACT** - At the beginning of this century, the world of work takes on dramatic contours with the emergence of the coronavirus pandemic. The situation evidenced brought to light a great transformation of the work activity, however, the guarantee of the employment relationship, which often subsidizes the transfer of face-to-face to remote work, ended up generating a series of changes in the negotiations carried out between employee and employer. It was found that, even in remote work, moral harassment is present. Associated with insults and defamation carried out through the sending of e-mails, use of the instant communication network and other forms of communication via virtual network. This new form of harassment entails risks to the health of workers, who may develop occupational diseases resulting from the psychological abuse to which they are subjected. Thus, the problem of the present research is what is the possibility of the Labor Judge setting compensation for moral damages to the employee who, in the exercise of his work in the remote modality, suffers eventual moral harassment? The methodology used was bibliographic research, as it started from studies of literature review of authorial theories on the subject for the construction of the theoretical foundation.

1. Acadêmica do curso de Direito da Faculdade Morgana Potrich (FAMP), Mineiros, Goiás, Brasil.

2. Docente no curso de Direito, Faculdade Morgana Potrich – FAMP, Mineiros, Goiás, Brasil.

\*Autor para Correspondência: E-mail: anapaulamoura@fampfaculdade.com.br



## INTRODUÇÃO

Neste começo de século, o mundo do trabalho ganha contornos dramáticos com o surgimento da pandemia do coronavírus. Vários locais de trabalho no período da pandemia foram fechados. A força de trabalho global esteve em estado de isolamento obrigatório ou aconselhado. O ato de trabalhar em seus tradicionais postos de trabalho tornou-se uma atividade dificultosa, diante as medidas de *lockdown*, confinamento e isolamento social como alternativas coletivas para o enfrentamento da doença Covid-19. (HOLANDA, 2020)

A situação evidenciada trouxe à tona grande transformação da atividade laboral, todavia, a garantia da relação de emprego, que muitas vezes subsidia a transferência do trabalho presencial ao trabalho *home office*, acabou por gerar uma série de alterações nas tratativas realizadas entre empregado e empregador.

A modalidade do trabalho *home office*, que dispensa alguns formalismos inerentes ao local de trabalho tradicional, evidenciou condutas abusivas ocorridas no âmbito laboral, muitas dessas condutas, agora praticadas em ambientes virtuais, não contam com testemunhas, são praticadas às escondidas, atingindo a vida privada, intimidade e causando danos diversos aos empregados. Os abusos podem ser praticados por superiores hierárquicos, que se valem de suas condições privilegiadas e, por meio de reuniões online, e-mails, mensagens instantâneas ou ligações, praticam insultos, calúnias e proliferam inconvenientes no telefone pessoal do empregado; eles deixam de convocar um colega de trabalho para as reuniões, não respondem e-mails ou não atendem ligações, excluindo o empregado de atividades do empregador.

A presente pesquisa, analisou as mudanças que vêm acontecendo nas empresas, que precisaram readequar a sua forma de trabalho ao mundo virtual, conseqüentemente, ao trabalho *home office*. Os empregados, motivados pela vontade e necessidade de manutenção no emprego, acabam se expondo às situações humilhantes, que levam ao adoecimento físico e psíquico.

Essas situações que inovam a prática laboral precisam ser protegidas pela Justiça do Trabalho e, com o advento da Reforma Trabalhista, que muito influenciou e influenciará a jurisprudência brasileira, observa-se a regulamentação do trabalho *home office*. As novas regras auxiliam os trabalhadores e seus empregadores os quais, cada vez mais, utilizam essa modalidade laboral em suas atividades cotidianas.

Constatou-se no material pesquisado para a realização do trabalho que, mesmo no trabalho *home office*,

o assédio moral se mostra presente. Associado a insultos e injúrias realizadas por meio do envio de e-mails, uso da rede de comunicação instantânea e outras formas de comunicação via rede virtual. Essa nova forma de assédio acarreta riscos à saúde dos trabalhadores, que podem vir a desenvolver doenças laborais provenientes dos abusos psíquicos a que estão sujeitos.

Nas últimas décadas, estudos a respeito do assédio moral no trabalho ganharam mais força, provavelmente por causa do enorme aumento de doenças laborais, como a depressão no ambiente de trabalho, e por conseguinte também ao aumento de ações judiciais exigindo reparação por danos morais.

Assim, essa pesquisa descreve as possibilidades do Juiz do Trabalho fixar indenização por dano moral ao funcionário que, em exercício do seu trabalho na modalidade remota, sofra eventual assédio moral. Foi analisado o assédio moral praticado nas relações de trabalho na modalidade teletrabalho, com a limitação temporal veiculada ao período pandêmico, descrevendo a modalidade citada e suas regulamentações anteriores e posteriores à reforma trabalhista, acrescida a análise da jurisprudência da Justiça do Trabalho para compreender os meios de prova aceitos pelos Tribunais Trabalhistas para configuração do assédio moral, bem como os seus impactos ao trabalho remoto.

Como objetivo geral o trabalho busca analisar o assédio moral praticado nas relações de trabalho remoto durante o período de pandemia, em modalidade de trabalho remoto ou teletrabalho. E como objetivos específicos analisar a modalidade do trabalho remoto e suas regulamentações anteriores e posteriores à reforma trabalhista; descrever como ocorre o assédio moral no trabalho remoto; analisar jurisprudência da Justiça do Trabalho para compreender os meios de prova aceitos pelos Tribunais Trabalhistas para configuração do assédio moral.

A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, pois partiu de estudos de revisão de literatura de teorias autorais sobre a temática para a construção da fundamentação teórica.

Compreende-se a pesquisa como um processo no qual o pesquisador possui “uma atitude e uma prática teórica de contínua procura que determina um processo intrinsecamente permanente e inacabado”, devido a sua realização de atividade de aproximações consecutivas da realidade, sendo que esta expõe “uma carga histórica” e elucubra posições diante à realidade (MINAYO, 1994, p.23).

Foram utilizados artigos científicos extraídos de sítios da internet, pesquisados através da ferramenta de busca “Google acadêmico (Scholar)”, “SciELO”. A busca dos textos

foi realizada por meio dos seguintes critérios de seleção: busca a partir das palavras-chave, seleção por título, seleção por resumo, leitura completa dos textos. Foram utilizados os seguintes descritores no idioma português: “Assédio Moral”, “Trabalho Remoto”, “Trabalho em *home office*” “Legislação”, “Pandemia”.

Os critérios para a seleção da amostra se basearam nas publicações que retratassem a temática, língua portuguesa e artigos na íntegra, especialmente durante o período pandêmico, nos anos de 2020 e 2021. Foram utilizados materiais entre livros, artigos, monografias e dissertações que apresentaram informações descritivas sobre a temática pesquisada.

A partir desse contexto, o estudo realizado teve um enfoque qualitativo, fazendo uma correlação com os autores que escreveram sobre o tema para alcançar o objetivo geral do trabalho.

Por fim, após análise da jurisprudência que trata sobre o referido assunto, objeto deste estudo, as informações foram retiradas para a composição da pesquisa.

## **MODALIDADE DO TRABALHO REMOTO E SUAS REGULAMENTAÇÕES ANTERIORES E POSTERIORES À REFORMA TRABALHISTA**

Desde o final de 2019, a nova realidade imposta pela pandemia da COVID-19 têm imposto dificuldades para a população em geral, que vêm enfrentando problemas como o desemprego, fechamento de negócios comerciais e industriais. A alternativa imposta para uma grande maioria de empregados foi realizar o trabalho *home office*, trabalho remoto ou teletrabalho. Funcionários e colaboradores nessa modalidade de relação profissional, têm acesso ao banco de dados da empresa de qualquer local, bastando que, para isso, acessem uma rede de internet disponível. (MARTINS, 2015)

A primeira prática de atividade de trabalho remoto ocorreu nos Estados Unidos em 1857, pelo sistema de telégrafo, quando o proprietário da estrada de ferro Penn empregou o sistema de telégrafo de sua empresa para administrar seus colaboradores que estavam trabalhando distantes do escritório central em Chicago. (THOM, 2017)

Em certas atividades atualmente, o local de trabalho é irrelevante. O que interessa para o empregador é onde essas informações estão guardadas, de modo que as atividades trabalhistas podem ser desenvolvidas em qualquer localidade, e, desde que feitas pela internet, com aparelhos telemáticos, configura-se o teletrabalho. (DELGADO, 2017)

Portanto, o teletrabalho apareceu com a Revolução Tecnológica e no Brasil fora ajustado, e foi se moldando com

o tempo. A legislação trabalhista veio para facilitar o emprego de certas funções que precisam da tecnologia e internet para serem realizadas. (DELGADO, 2017).

O trabalho remoto no Brasil, antes da Reforma Trabalhista, não era regulamentado de forma específica e explícita; o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), trazia uma afirmação breve de que o trabalho realizado no estabelecimento do empregador não se diferenciaria do trabalho realizado no domicílio do empregado, ou do realizado à distância do empregador, uma vez que todos os pressupostos da relação de emprego estivessem presentes. (HOLANDA, 2020)

Ainda de acordo com o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), parágrafo único do mesmo dispositivo, delineia que os meios telemáticos e informatizados, controle e supervisão, seriam iguais aos meios pessoais de comando do trabalho alheio, abrangidos pela Lei nº 12.551 de 2011. Outro dispositivo utilizado para dar às conotações ao trabalho remoto está no artigo 62, inciso I, da CLT, que compreende a modalidade do trabalho externo e sem possibilidade de horas extraordinárias, sem possibilidade de controle de jornada. (BRASIL, 2017).

O trabalho remoto é uma modalidade de trabalho à distância para o qual não existe aplicação de controle de jornada e horas extras ao empregado, entretanto, a jornada de trabalho necessita ter um mínimo de fiscalização por parte do empregador e, sobre esse período em que o trabalhador está disponível para empresa, para que exista a possibilidade de conferir-lhe as horas extraordinárias. (DELGADO, 2017).

O novo trabalho no domicílio, chamado home – Office, a base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos convergentes; o teletrabalho, que pode se jungir ao home – Office, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular etc.).(DELGADO, 2017, p. 1023).

O teletrabalho, a partir de novembro de 2017, passou a ser expressamente regulamentado na CLT, com a modificação dada pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, determinando seu conceito, sua forma contratual, manutenção dos equipamentos usados, e cuidados que o empregador carece ter ao ensinar o teletrabalhador, itens estes presentes na Lei nº 13.467/2017, no capítulo II-A (BRASIL, 2017).

[...] o contrato de emprego do teletrabalhador poderá ser determinado, nos moldes traçados pela CLT, ou indeterminado, que é a regra no Direito do Trabalho brasileiro. [...]A remoção do empregado do interior da empresa para a execução do trabalho no seu domicílio ou em um

telecentro é possível mediante acordo entre as partes e desde que não acarrete prejuízo para o trabalhador, nos termos do art.468 da CLT, observado a inalterabilidade do local do domicílio deste último. (BARROS, 2016, p. 217).

A Lei da Reforma Trabalhista incluiu um capítulo a respeito do teletrabalho, facilitando sua aplicação diante do caso concreto. O Título II, Capítulo II-A, da Lei nº 13.467/2017 trata, notadamente, do teletrabalho; o artigo 75-A apregoa que a prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho deve observar o que estiver neste capítulo específico a respeito da modalidade estudada.

O teletrabalho foi regulamentado, dessa forma, nos artigos seguintes do capítulo mencionado (artigo 75-C e parágrafos); a modalidade, necessariamente, deverá constar no contrato individual de trabalho, indicando-se expressamente a modalidade e as atividades desenvolvidas pelo teletrabalhador, com a concordância de ambos os sujeitos envolvidos na relação laboral.

Ademais, o regime de teletrabalho pode ser modificado para o regime presencial, por mera determinação do empregador, desde que respeitado um prazo mínimo de quinze dias para que o empregado consiga se adaptar à nova rotina; existe possibilidade de alteração entre os regimes presencial e teletrabalho, desde que firmado acordo entre trabalhador e empregador, e os dois necessitam ser registrados em termo aditivo contratual.

No artigo 75-E, quando regulamentada a questão da segurança e saúde do trabalhador, o legislador impôs ao empregador a obrigação de instruir o empregado a respeito das precauções a serem tomadas em sua residência, e o trabalhador necessitará assinar um termo de responsabilidade, aceitando as instruções e cumprindo-as. (BRASIL, 2017)

Dessa forma, é possível verificar que o teletrabalho no Brasil não tinha uma regulamentação própria, somente equiparações jurídicas, mesmo com sua importância na Revolução Tecnológica, o Brasil não estava organizado para esta modalidade de trabalho, muito menos a CLT, sendo já regulamentado em outros países (BARROS, 2016). Assim, o teletrabalho fora se moldando na legislação trabalhista com o passar dos anos, e das modificações do trabalho no Brasil.

Logo, o trabalho remoto foi regulamentado durante o período pandêmico, por causa da necessidade de sua usualidade de forma imediata, tendo em vista a manutenção do empregado. O governo federal no decorrer da pandemia da COVID-19, editou algumas medidas provisórias para combate e enfrentamento da proliferação do vírus dentre elas a medida provisória MP 1.046/21, que busca garantir as

relações de emprego, flexibilizava as relações de trabalho como o trabalho *home office*. Portanto, o empregador durante o seu prazo de vigência, poderia alterar o regime de trabalho do empregado para o remoto. (RIBEIRO, 2021)

Conforme Ribeiro (2021), com a MP 1.046/21 ainda vigente, era necessário que o empregador avisasse o empregado do regime de mudança de trabalho presencial para o trabalho remoto com no mínimo 48h de antecedência. Nada seria alterado em seu contrato de trabalho para que a mudança ocorresse. Todas as despesas provenientes do regime de trabalho serão reavidas pelo empregador. (RIBEIRO, 2021). Deste modo, com a vinda da MP 1.046/21 para o empregado e empregador, trouxe uma série de medidas que tendiam a flexibilizar a crise trabalhista derivada da pandemia do COVID-19.

## ASSÉDIO MORAL E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade da pessoa humana é fundamental ao ser humano, independe de qual seja a atividade que o trabalhador desempenhe, ela precisa ser conduzida e regida por este princípio.

Na Constituição da República de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, descreve: a República Federativa do Brasil, composta pela união indissolúvel dos Estados, Municípios e Distrito Federal, estabeleceu-se em Estado Democrático de Direito e possui como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana. (1988).

Este artigo da CF/88, apresenta como princípio fundamental a dignidade da pessoa humana, a qual é conceituada por Alexandre de Moraes da seguinte maneira:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral intrínseco a pessoa que se despende de forma singular na autodeterminação conscienciosa e responsável da própria vida e que acarreta consigo a aspiração ao respeito por parte das outras pessoas, comendo em um ínfimo invulnerável que todo estatuto jurídico precisa garantir, de modo que somente excepcionalmente possam ser realizadas limitações ao exercício dos direitos essenciais, mas continuamente sem menosprezar a imprescindível estima que fazem jus a todas as pessoas enquanto seres humanos. (MORAES, 2005, p. 128).

Nota-se, dessa forma, que a dignidade da pessoa humana precisa ser priorizada e respeitada em todas as relações jurídicas firmadas pelos indivíduos; a Constituição brasileira garante sua observância também sob o prisma do trabalhador, em seu Título II “Dos direitos, e Garantias

Fundamentais”, com ênfase desse direito nas relações de trabalho, sejam elas individuais ou coletivas.

A dignidade da pessoa humana à luz da Constituição Federal de 1988, em seu inciso III do artigo 1º, faz parte do sustento da ordem social e econômica, no momento em que passou a ser um dos princípios essenciais do estado democrático de direito do Brasil.

Entretanto o princípio da dignidade da pessoa humana foi reconstruído pelo artigo 170 da Carta Constitucional valorizando o trabalho humano e a livre iniciativa. Traz a intenção de garantir a todos uma digna existência, segundo como manda a justiça social.

Luiz Gustavo Boiam Pancotti (2009, p.89) descreve que:

Acredita-se que o conceito da dignidade da pessoa humana não pode ser simplesmente analisada como uma densificação dos valores pessoais tradicionais, mas sim uma maneira de assegurar as bases da existência humana, no seu patamar mínimo de condição. Deste modo, não apenas os direitos e garantias individuais apresenta como finalidade fornecer a base ínfima de existência do ser humano, mas também a ordem econômica (art. 170 da CF/88), a ordem social na realização de uma justiça social exteriorizada na procura do pleno emprego, e, como não poderia deixar de ser, a procura de uma convivência em um bem ecologicamente equilibrado, nele abrangido o do trabalho, tendo em vista uma melhor qualidade de vida para as presentes e futuras gerações.

Delgado (2017), garante que: “O trabalho não irá violar o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas. O valor da dignidade necessita ser o suporte de qualquer trabalho humano”. Lembra ainda que onde “o direito ao trabalho não for minimamente garantido não existirá dignidade humana que sobreviva” e que a proteção conferida pela Constituição da República de 1988, alude ao trabalho digno.

No entanto, avaliada a dignidade humana em fatos que envolvem o assédio moral no ambiente de trabalho, facilmente será identificada uma violação a tal princípio constitucional, isto é, verificar-se-ia o desrespeito aos valores do indivíduo, contrariando o preceito constitucional descrito na CF/88.

O assédio moral ocorre no ambiente de trabalho de maneira muito sutil, na maior parte das vezes. São comportamentos repetidos do reclamado (empregador), no sentido de desqualificar o trabalho do empregado por meio de atos que induzem ao rebaixamento de sua autoestima, ocasionando-lhe sofrimento psíquico. Deste modo, é importante reforçar ainda mais a importância da dignidade do ser humano:

Ele nasce com integridade física e psíquica, mas chega um período de seu desenvolvimento que seu pensamento precisa ser respeitado, suas ações e seu comportamento - isto é, sua liberdade -, sua intimidade, sua imagem, sua consciência - religiosa, científica, espiritual - etc., tudo faz parte da sua dignidade. (NUNES, 2002, p. 49).

Dessa forma, o princípio da dignidade da pessoa humana, com a configuração de assédio moral no ambiente de trabalho, é ferido e o indivíduo entra em completa degradação, acarretando-lhe graves problemas de saúde (física e moral) que refletem em sua atuação laboral produtivo.

O Direito do Trabalho vem protegendo o trabalhador vítima do assédio moral para que a empresa ou os empregadores consigam compreender que essa atitude não pode ser aceita, que é imprescindível o respeito nas relações humanas, e que não se pode fechar os olhos para essas atitudes desagradáveis. Para última análise, avulta-se:

Sendo a dignidade um começo das mais importantes declarações de direito do ser humano, compete ao Poder Estatal a obrigação de preservar e sustentar esse valor em face de todas as pessoas. Esse direito é oponível em face do Estado e de todos os demais. Esse princípio estabelece-se em uma garantia, tocando ao Estado não apenas respeitá-lo como proporcionar condições para o seu desenvolvimento e seus mais diversos segmentos, procurando uma vida digna e justa para todos, com igualdade de oportunidade que faculte ao trabalhador a probabilidade de uma vida digna para si e sua família. O atualizado sistema legal relaciona também com o princípio da dignidade humanos valores sociais do trabalho, assim como os direitos sociais arranjados no mesmo diploma legal. Deste modo, ergue a garantia constitucional, regra e princípio que apresenta como desígnio proteger o trabalhador, o direito do trabalho como valor social, um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, pressagiado no inciso IV, do artigo 1º da Carta Constitucional. (NOVAES, 2004, p. 257-258).

Sendo assim, coibindo o assédio moral e buscando repelir e punir condutas abusivas do empregador, a jurisprudência e doutrina trabalhistas invocam a violação da ordem principiológica brasileira, ressaltando o fato de que todo e qualquer ser humano, nunca poderá ser privado dos direitos básicos, em especial o da dignidade humana.

## **O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO HOME OFFICE**

Quanto ao assédio moral, apesar de ter origens muito antigas, tal fenômeno começou a ser debatido e popularizado, nos moldes de como é percebido atualmente, na década de

1980, pelo psicólogo alemão Heinz Leymann, radicado na Suécia. Segundo Leymann, assédio moral é o fenômeno “[...] onde um indivíduo ou grupo desempenha violência psicológica sobre o outro, de maneira sistemática e recorrente, durante um tempo prolongado e de forma repetitiva” (CARAN et al, 2010, p. 738).

Caran et al (2010), no mesmo sentido, conceituam o assédio moral como uma forma de violência, que pode derivar em danos para o desenvolvimento físico, mental, espiritual e moral de quem sofre o assédio. Na maioria das vezes, procede da reação do agressor a uma ameaça potencial, de acordo com a sua própria interpretação.

Embora o assédio moral seja tão antigo quanto o próprio trabalho, nas últimas décadas passou a ser efetivamente um fenômeno preocupante, ganhando cada vez mais espaço dentro de pequenas e grandes organizações. Na área laboral, estudos a respeito do assédio moral ganharam mais força nos últimos tempos, em virtude do grande aumento de doenças decorrentes do trabalho, como a depressão no ambiente de trabalho, e também o aumento de ações judiciais demandando reparação por danos morais. (HIRIGOYEN, 2015)

Surgem indicativos de assédio moral quando a vítima percebe que existe má intenção nas ações a que está sujeita. É no momento em que as críticas ao trabalho passam a ser maldosas e as palavras e comportamentos passam a ser ofensivos. Percebe-se, nessa fase, que as vítimas ficam com dúvidas a respeito do que estão fazendo de errado e sentem-se abaladas. Isso acarreta perda de autoestima e de segurança, fazendo com que a pessoa vitimada comece a duvidar de suas capacidades laborais, ocasionando a perda de confiança na empresa e nos colegas. (HIRIGOYEN, 2015)

A utilização cada vez maior da rede virtual promove a comunicação entre todos os colaboradores. Como forma de comunicação acelerada e eficiente, as empresas têm adotado comunicações via e-mail e mensageiros empresariais (*chats*). Essa modernização nas relações entre empregado-empregador acaba por se tornar fato gerador de uma nova forma de assédio moral, o virtual, assédio moral em circunstâncias de trabalho remoto.

O assédio virtual fundamenta-se na mesma forma de agressão do assédio presencial, entretanto acontece por meio das novas ferramentas de trabalho empregadas cada vez com mais assiduidade nas empresas.

A enorme transformação que vem acontecendo dentro dos ambientes de trabalho traz difíceis desafios também à legislação trabalhista, que começou a averiguar a necessidade de uma análise mais profunda das leis em vigor, e de que maneira elas estão protegendo as vítimas dessas

“novas formas” de abuso. No Brasil, nos últimos tempos, os problemas decorrentes do assédio moral no trabalho passaram a ser uma grande preocupação. (MARTINS, 2015).

A doutrina e jurisprudência vêm estudando conceitos e formas de identificar esse fenômeno dentro do ambiente de trabalho. Tanto a jurisprudência quanto a doutrina trabalhista têm usado de forma subsidiária outras legislações, com o desígnio de assegurar a proteção e a integridade dos trabalhadores, e restringir novos casos de assédio (NASCIMENTO, 2009).

Dentro de um ambiente profissional, a identificação dos agressores e de atitudes que desencadeiam o assédio moral é o primeiro passo para que a organização consiga identificar quais são os problemas que precisam ser resolvidos, e também para que consiga avaliar a parcela de culpa que existe em seus atos. Quando a empresa é omissa ou conivente com atitudes e comportamentos que possam ensejar dano moral, ferindo a personalidade de profissionais, passa a ser corresponsável pelos atos culposos que acontecem dentro de seu ambiente de trabalho (GARCIA; TOLFO, 2011).

No período pandêmico, a modalidade de assédio virtual ganha ainda mais repercussão, tendo em vista a necessidade imediata de adoção do trabalho *home office* para uma grande gama de empregados, e esse fato chama a atenção de pesquisadores que buscam compreender a ocorrência desse fenômeno.

O trabalho remoto tem suas próprias características, o qual engloba a utilização de aplicativos, as reuniões acontecem através de videoconferência e toda a comunicação é realizada por meios virtuais. Todavia, esses fatores não inibem a ocorrência do assédio moral, ele somente se exibirá de outras maneiras, estando associado à invasão de privacidade, envolvendo os constrangimentos e humilhações por meio de mensagens ou vídeos.

De acordo com Ribeiro (2021), no sistema *home office*, já existem diferentes relatos de comportamentos que culminam no assédio moral, como, por exemplo, as formas de controle de jornada analisadas como abusivas, como os aplicativos de rastreamento; a cobrança para o envio de imagens da estação de trabalho, de modo frequente e desproporcional; a constante ameaça de ser demitido; a cobrança de metas impossíveis de serem alcançadas, que podem provocar o esgotamento físico e mental dos empregados.

Por conseguinte, precisam ser tomados os cuidados imprescindíveis para que exista um limite entre a vida pessoal e profissional do trabalhador, pois cobranças em demasia e

invasão da vida privada podem ser assinalados como assédio moral.

### LEGISLAÇÃO SOBRE ASSÉDIO MORAL

Poucos países criaram leis específicas para o controle jurídico de circunstâncias de assédio moral. Hoje em dia, apenas a França e a Argentina aprovaram, em 2002 e 2004, concomitantemente, leis específicas. Entretanto, existem projetos de lei sugeridos no Chile, Portugal, Uruguai, Suíça e Bélgica. (BOBROFF e MARTINS, 2013)

No Brasil, não existe uma lei trabalhista a respeito do assunto, apesar da tipificação do assédio moral. Na esfera federal há alguns projetos de lei a respeito de assédio moral e coação moral (BRASIL, 1990). As normas jurídicas aprovadas limitam-se ao funcionalismo público, em sua maioria são leis estaduais aprovadas no Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, São Paulo e Minas Gerais, além de projetos de lei em tramitação em outros estados. (BOBROFF e MARTINS, 2013)

Observa-se que nos serviços públicos o assédio na maioria das vezes poderá estar relacionado à produtividade e a disputa de poder. Assim, o assédio está conectado a uma dimensão psicológica, em que a inveja e a cobiça induzem os indivíduos a controlar o outro e a querer tirá-lo do caminho (BRASIL, 2009). Este fato pode estar de forma direta relacionado à falta de legislação característica, que não decide a impunidade do assediador ou a falta de proteção do profissional assediado.

Mesmo que o assédio também seja tipificado na regulamentação de determinados municípios, pode-se levar em consideração que sua regulamentação ainda é deficiente, tendo em vista o número de municípios brasileiros. Deste modo, pode-se garantir que desde 2001 até hoje, são poucas as leis que tratam sobre este assunto aprovadas. Portanto, são muito importantes as atualizações na legislação brasileira com a intenção de reduzir o assédio moral em todos os níveis funcionais nos quais possa acontecer.

Destaca-se que para os demais trabalhadores aplicam-se os princípios gerais de Direito, as normas contidas na Constituição Federal, no Código Civil e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esse arcabouço jurídico busca garantir aos trabalhadores, de forma geral, o direito a um ambiente de trabalho saudável que se estabelece como parte de uma organização bem estruturada e que valoriza o bem-estar e a qualidade de vida de seus colaboradores (BRASIL, 2009)

Nas relações de trabalho administradas pela CLT, além do empregado, o empregador (pessoa física ou jurídica) também pode ser responsabilizado em episódios de assédio

moral por não impedir ou reprimir comportamentos indesejáveis. Nesta situação, a responsabilidade do empregador é subjetiva, por dolo ou por culpa, mas com culpa presumida, de maneira que se inverte o ônus da prova, ou seja, o empregador precisa demonstrar que não atuou culposamente. (BOBROFF e MARTINS, 2013)

Outros aspectos das relações de trabalho que merecem ser destacados são o poder de direção do empregador e o desconhecimento do trabalhador. O poder de direção atribuí ao empregador o direcionamento das relações de trabalho, nos limites legais, como predicados normais das relações entre empregado/empregador. Este abrange a organização do trabalho com o poder disciplinar a respeito do trabalhador; o poder de organização das atividades do empregado em conformidade com os outros fatores de produção arrolados aos objetivos da empresa; e o poder de controle do empregador, que lhe atribui o direito de fiscalizar o trabalho do empregado (sanções disciplinares) punição (BOBROFF e MARTINS, 2013)

Dessa forma, são norteadas decisões legítimas de uma relação trabalhista (transferências de setor ou atividade, mudanças de função ou de turno de trabalho etc.), segundo expressas no contrato de trabalho. Da mesma maneira, é natural que o superior apregoe críticas construtivas e avaliações a respeito do trabalho desempenhado por seus colaboradores, desde que não empregadas como represália ou punição (BOBROFF e MARTINS, 2013)

Em paralelo, quando o trabalhador não tem conhecimento de seus deveres e obrigações, assim como o poder de direção do empregador, ocasiões normais de um processo de trabalho podem ser interpretadas erroneamente como sendo assédio moral.

Todavia, por causa das peculiaridades deste tema, sua atual inovação como categoria moral, a inexistência de regulamentação ampla para tratar o fenômeno e, sobretudo, o tradicionalismo da moralidade, que tende a colocar as relações trabalhistas como relacionadas à submissão de dominação, é indispensável a reflexão sobre esse aspecto trágico do ambiente laboral, procurando, deste modo, promover novos patamares de relações trabalhistas democráticas e saudáveis.

É fato que o trabalhador assediado além da atenção jurídica, necessita, sobretudo, de apoio por parte das instituições empregadoras, para impedir que os danos continuem. É essencial resgatar sua autoestima e identidade enquanto sujeito-trabalhador, promovendo nas instituições um ambiente compatível com os princípios de cidadania.

Desta maneira, um ambiente de trabalho pautados na comunicação dialógica e no resgate da humanização no

processo laboral, apresenta subentendidos os princípios da sociedade democrática (HELANI, 2005). Deve-se reafirmar a não violência, a igualdade de direitos e a equidade nesse ambiente, praticando dia a dia a cidadania.

## **JURISPRUDÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E OS MEIOS DE PROVA ACEITOS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS PARA A CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL**

Para a jurisprudência tradicional, são requisitos para configurar o assédio moral a conduta abusiva; natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; reiteração da conduta; e finalidade de exclusão.

De acordo com Vicente Greco (2003, p. 182), a prova é todo elemento que pode levar ao conhecimento de um fato a alguém e seu fim no processo é o convencimento do juiz, seu destinatário, sem a pretensão de alcançar a certeza integral, mas a certeza relativa satisfatória à formação do convencimento do magistrado.

Carnelutti (2001, p. 72), em sua obra, profere que a prova em seu sentido jurídico constitui evidenciar a verdade formal dos fatos discutidos, por meio de procedimentos descritos legalmente, sendo deste modo, considerados legítimos.

Meio de prova é qualquer instrumento proposto a levar ao processo um elemento, uma informação que poderá ser usada pelo juiz para desenvolver sua convicção em relação às alegações das partes. São elementos internos do processo capazes a provar, e segundo com Alexandre Câmara (2010, p. 414), “são instrumentos por meio dos quais se torna possível o esclarecimento da veracidade das alegações a respeito da matéria fática controvertida e proeminente para o julgamento da pretensão”.

A CLT (BRASIL, 1943), prevê o depoimento pessoal como um meio de prova que pode ser produzido de ofício pelo juiz ou a pedido das partes, composto pelas declarações do autor ou do réu, acerca de fatos relacionados ao objeto do litígio, diante do juiz.

As provas e os meios probatórios podem ser movidos pelas partes do processo segundo determinação do juiz, entretanto, depois de ingressarem no processo, não aproveitam somente a parte que as produziu, mas servem à causa e ao juiz para o desfecho da questão judicial em julgamento.

São aceitos todos os meios de prova para que exista a constatação dos acontecimentos, admitidos em direito, a título de exemplo: emails, gravação telefônica, testemunhas, etc. (LIMA, 2018)

Para Lima (2018), em relação ao assédio moral, basta que a vítima confirme o dano de ordem psíquica por ela conhecido. Podendo acontecer ou não problemas de ordem física nisto existe casos que ocorrem ou não. Desse modo, é suficiente se a vítima provar que sofreu danos psicológicos por causa do assédio.

Quando o trabalhador exerce o seu trabalho em seu domicílio, o assédio abrange os direitos da personalidade desse trabalhador, pois ele é possuidor de direitos personalíssimos, os quais lhe são assegurados nas relações trabalhistas, tais como sua integridade moral, sua intimidade, privacidade, liberdade, dentre outros; são direitos primordiais, protegidos pela Constituição Federal, ao assegurar a dignidade da pessoa humana, a vida privada, e outras proteções. (BELMONTE, 2007).

O dano moral para Delgado (2017) decorrente da violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas e sua respectiva indenização reparadora, são ocorrências visivelmente passíveis de acontecer no contexto empregatício.

O assédio moral pode refletir intensamente na vida do assediado, até mesmo na questão de saúde, física e psíquica. No que diz respeito aos danos psíquicos-físicos da vítima, este fenômeno possibilita destruir a autoconfiança da vítima, causa sentimentos de culpabilidade, submete a vítima a um estresse constante e a sensações de solidão e indefensibilidade que dão lugar aos mais diferentes danos a médio ou longo prazo, danos estes que podem se modificar em aspectos físicos, como dores no peito, boca seca, suores, palpitações, dores abdominais, falta de ar, derivados de problemas hormonais originados pelo estresse ou pela própria violência. (PACHECO, 2007)

As atitudes hostis executadas pelo agressor além do reflexo do assédio moral na vida do trabalhador em sua saúde, também desencadeiam implicações no ambiente de trabalho, haja vista que o assediado não consegue sustentar o nível de produtividade enquanto sofre violência no local de labor. Obviamente, as consequências também incidem na empresa, visto que a qualidade do trabalho exercido por seu empregado que passa por assédio pode suavizar, além de extinguir todo o ambiente naquela empresa.

As consequências do assédio moral podem ultrapassar os limites do local de serviço, pois muitas vezes causa influência na vida pessoal da vítima. Segundo traz Mago Graciano, a nível familiar, o assédio pode causar rupturas, como o divórcio e outros afastamentos das pessoas mais próximas, devido aos efeitos psicológicos que o assediado sofre. (PACHECO, 2007). Dessa forma, é possível que as pessoas mais próximas ao assediado também sofram

com os transtornos vividos pela vítima, o que pode causar uma série de violências domésticas, o que não distinguirá notadamente o assédio moral.

Existem diferentes tipos de consequências sofridas pela vítima deste fenômeno, como por exemplo: o estresse e a ansiedade, os distúrbios psicossomáticos, o estresse pós-traumático, a depressão, a vergonha, a desilusão, a reativação das feridas, e a humilhação, a perda do sentido, as transformações psíquicas e a defesa pela psicose. (HIRIGOYEN, 2009).

O estresse, por ser um dos sintomas mais visíveis das vítimas do assédio moral, tem um lugar importante no estudo deste fenômeno, segundo Hirigoyen:

Quando o assédio moral é atual e existe ainda uma probabilidade de reação ou uma expectativa de solução, os sintomas são, no princípio, semelhantes com os do estresse, o que os médicos rotulam de perturbações funcionais: nervosismo, distúrbios do sono, cansaço, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna... É a autodefesa do organismo a uma hiperestimulação e a tentativa de a pessoa adaptar-se para encarar a circunstância. Entretanto, ao estresse causado de uma circunstância de assédio moral, adiciona-se o sentimento de impotência, da humilhação e a ideia de que “isto não é normal!”. A pessoa neste estágio, pode se recuperar de forma rápida se for afastada de seu agente provocador ou se – fato muito raro – lhe pedem desculpas. Ela então recuperará o equilíbrio, sem maiores decorrências a longo prazo. (HIRIGOYEN, 2009, pg. 159)

A autoestima da vítima é inteiramente agredida, pois estes episódios na vida como o assédio moral servem para ferir, desgastar, minar as pessoas, fazendo-as perder toda a ilusão e a esperança.

Já em relação às transformações psíquicas, o assédio moral pode gerar uma destruição da identidade e causar influência por muito tempo no temperamento da pessoa, podendo delirar de forma mais ou menos transitória. (HIRIGOYEN, 2009)

Além de todas as decorrências na vida do trabalhador, como sua saúde em todas suas particularidades e os desenvolvimentos no ambiente de trabalho, existem casos ainda mais extremos da violência laboral, que podem acarretar no suicídio do assediado, em virtude de que a agressão denota os mais intensos sentimentos, os quais a vítima precisa lidar.

Por fim, as consequências do assédio moral na vida das pessoas podem acarretar diversas tristezas, doenças ou até mesmo a morte. Deste modo, é importante compreender todo o contexto deste fenômeno que está atual em toda sociedade, até mesmo nas relações de trabalho.

A sociedade, na evolução da responsabilidade civil, foi percebendo que os danos sofridos poderiam ser reparados e seus causadores responsabilizados pelos seus atos. A teoria da responsabilidade civil passa a ter acentuada importância no direito brasileiro, onde o dano que gerasse prejuízo material e moral a outrem, necessitaria ser indenizado pelo autor. Uma vez confirmado o dano, compete a responsabilização civil do agente causador, precisando ser reparado o dano sofrido, pois a consequência jurídica do ato ilícito é a obrigação de indenizar.

Visando a aplicação da legislação civil nas relações trabalhistas, vale averiguar qual é a responsabilidade do empregador no caso da prática ilícita de ações cruéis contra o assediado. A responsabilidade civil pode ser subjetiva ou objetiva. Aquela considera que a culpa é o principal embasamento para a responsabilidade civil, ou seja, se não existe configuração de culpa, inexistente responsabilidade e, por conseguinte, não existe o que se indenizar. Já a responsabilidade objetiva, acompanha a teoria do risco, independe de culpa, satisfazendo somente o dano indenizável e o nexo de causalidade para caracterizá-la (PINTO, 2012).

Para o assédio moral no meio ambiente virtual, a responsabilização decorre de uma conduta humana moralmente ofensiva por parte do empregador, de forma sistemática, com o desígnio de prejudicar a esfera psíquica do empregado; aqui, a conduta abusiva é praticada mediante recursos tecnológicos que aproximam o empregado, em teletrabalho, do agressor, sendo essencial sua comprovação para a caracterização da responsabilidade civil.

A inversão do ônus da prova, instituto que aparece para o direito brasileiro por meio do Código de Defesa do Consumidor (BRASIL, 1990), no começo da década de noventa, exhibe-se como uma tábua de salvação para a procura dessa igualdade material entre a vítima e o agressor na lide concernente de assédio moral no contexto laboral.

Deste modo, o valor indenizatório arbitrado em ocasiões de assédio moral necessitará, ser retributivo e preventivo, compensando os danos aguentados pelo assediado, punindo o assediador e prevenindo que ocasiões parecidas aconteçam. Assim, o valor não poderá ser muito elevado, o que iria caracterizar enriquecimento ilícito do assediado e o confisco do assediador, concomitantemente não pode ser ínfimo, a ponto de ofender a dignidade do trabalhador e estimular a reiteração do ato, degradando o meio ambiente de trabalho. (PIRES, 2020).

A pessoa que pratica o assédio moral pode ser responsabilizada civilmente por suas ações perpetradas, sendo essa responsabilização uma forma de punir o assediador e de certa maneira gerar algum consolo a vítima

do assédio. Foi aprovada a lei Nº 13.467/2017 no dia 13 de julho de 2017; nomeada como Reforma Trabalhista que começou a vigorar no dia onze de novembro do mesmo ano, impondo parâmetros para fixação de indenização que será paga para a vítima que sofreu o assédio na relação de trabalho. As modificações dessa lei alteraram artigos do Decreto-lei nº 5.452/12, denominada como Consolidação das leis do Trabalho, constituindo o valor da reparação do dano conforme a gravidade da violência e tendo como embasamento para o cálculo o salário do ofendido. (SIMÕES; RODRIGUES, 2020)

Depois das alterações abrangidas pela Lei 13467/2017, a CLT também instituiu os parâmetros para a fixação da reparação, segundo pode ver na redação do art. 223- G que assim dispõe:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I - Ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II - Ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - Ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. § 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. § 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização. (BRASIL, 2019)

Com advento desta reforma, a legislação do trabalho buscou estabelecer de forma taxativa os parâmetros empregados para cada tipo de ofensa, conferindo valor conforme a gravidade da ação, e tendo como base de cálculo o salário do ofendido. Assim sendo, ao perpetrar assédio moral no espaço de trabalho, o assediador pode ser responsabilizado pelos danos e com isso ter seu contrato rescindido por justa causa na empresa, sendo inaceitável essa atitude no ordenamento jurídico. (SIMÕES; RODRIGUES, 2020)

A pessoa que sofreu o assédio tem todo o direito de ser indenizado por todos os danos acarretados, sendo de essencial importância que sejam punidos por toda violação a dignidade humana, psicológica, a degradação do ambiente de trabalho, a saúde física, e qualquer comportamento atentatório contra a vítima.

Cada vez mais existem decisões judiciais condenando empregadores que cometeram crime de assédio moral, os quais se averiguam cada vez mais circunstâncias

humilhantes e vexatórias, que marcam um atentado a saúde psíquica e à dignidade dos vitimados. (NASCIMENTO, 2009)

A questão referente à produção da prova de assédio moral no trabalho home office, pode ser simples, compreendendo cópias impressas de e-mails ou cópias de conversas retiradas dos arquivos de mensagens online. Porém, em determinados casos, a comprovação pode ser mais complicada, existindo a necessidade de se fazer perícia nos computadores da empresa e até mesmo dos empregadores. Isso porque, diante da rápida evolução das tecnologias, mensagens podem ser apagadas do disco de dados, exigindo que a perícia faça uma análise mais minuciosa dos arquivos.

Com base no que cita a Constituição Federal, Código Civil e Consolidação das Leis Trabalhistas, é possível impor ao empregador a responsabilidade pelos danos ocasionados devido ao assédio moral cometido. (EBERT, 2018, p.166). Trata-se aí de reparação integral dos danos sofridos e da responsabilização (indenizatória). (PORTO, 2017, p. 135-148)

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível concluir que o assédio moral é uma ação realizada pelo assediador, de modo repetitivo e duradouro, que sujeita o assediado a ocasiões de vexame e humilhação, causando enormes consequências na vida da pessoa assediada.

O acontecimento do assédio moral é um descumprimento da Constituição Federal, especialmente a violação ao princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que é garantido a todos, até mesmo em um ambiente de trabalho. Carecendo ainda, existir uma efetiva proteção do Estado, pelas entidades, pelas associações, pelos órgãos, etc.

A consagração constitucional do princípio da dignidade deriva na obrigação do Estado e todo o seu aparato assegurarem à pessoa humana o amparo do direito à vida, à integridade física, o direito ao livre exercício do trabalho, intelectual e moral, ou seja, garantia dos mínimos direitos do cidadão.

A dignidade, característica imanente ao ser humano, representa, um comando jurídico dotado de superioridade hierárquica, no sistema brasileiro. Infere-se, logo, que a pessoa humana é posta como o centro do ordenamento jurídico, digna de tutela, sobretudo nas situações de vulnerabilidade, em que carece de proteção especial.

A prática do assédio moral no ambiente de trabalho virtual, causa grandes consequências, não somente para a vítima, que sofre as maiores e piores consequências, entre

elas o abalo da saúde física e mental, o relacionamento familiar e social, mas também abrange consequências ao empregador e a empresa, até mesmo consequências econômicas.

Deste modo, deve o assédio moral ser inteiramente abolido do ambiente de trabalho, pois acarreta consequências, certas vezes inestimáveis, para a vítima, em diversas áreas, como a saúde, família, vida digna, relacionamento, por fim, atinge a saúde física, psíquica e moral do trabalhador, além das consequências para as empresas e toda a sociedade de modo geral.

Compreende-se que as novas relações de trabalho, especialmente o trabalho remoto, têm muito a acrescentar para o mundo empresarial, contudo, ainda existe um longo caminho a ser percorrido na luta pela prevenção e condenação dos envolvidos em casos de assédio moral virtual, bem como de outros crimes ocorridos em ambiente laboral.

Almeja-se com o presente estudo chamar atenção para as novas formas de assédio moral nas relações laborais alteradas pela pandemia, para progressividade do âmbito de proteção e valorização do trabalho. Ademais, buscou-se verificar os impactos do trabalho em *home office* na configuração e confirmação do assédio moral nas relações de trabalho, constatando-se que a jurisprudência trabalhista tem tendências de reconhecimento do assédio virtual e o empregador é responsabilizado pelo dano causado a vítima.

## REFERÊNCIAS

BELMONTE, A. A. **Danos morais no direito do trabalho:**

Identificação e composição dos danos morais trabalhistas. 3. Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

BRASIL. **Lei n. 12.551/2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm). Acesso em: 10 de mar de 2022

BRASIL. **Lei n. 13.467/2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 27 de mar de 2022.

CARAN, V. C. S.; SECCO, I. A. O.; BARBOSA, D. A.; ROBAZZI, M. L. C. C. Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. **Acta Paul Enferm**, p. 737-744, 2010.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ape/a/4H7JZDDzgV7wz8bkvJmMwTP/?lang=pt>. Acesso em 10 de abr. 2022

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. Revisto e Ampliado. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

EBERT, P. R. L.. A nova sistemática da reparação dos danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho: análise sob os prismas da constitucionalidade e da aplicabilidade. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 7, n. 67, p. 119-166, abr. 2018. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/139843>> Acesso em: 24 abr 2022.

FALAVIGNA, M. et al. **Diretrizes para o tratamento farmacológico da COVID-19. Consenso da Associação de Medicina Intensiva Brasileira, da Sociedade Brasileira de Infectologia e da Sociedade Brasileira de Pneumologia e Tisiologia**. 2020. DOI: 10.5935/0103-507x.20200039. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbti/a/6Vw95XMj4kZdWWvXWqLgDRb/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 25 de mar de 2022

GARCIA, I. S... TOLFO, S. da R. Assédio Moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva. *Psicologia & sociedade*, v. 23, n.º 11. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/JxdgVZdgXV9BbkgKRNfL3Sh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 12 abr 2022.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

HIRIGOYEN, M. . Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 15ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/KnYprfvp9nxjDGnnCzgg5kP/?lang=pt>. Acesso em 05 de abr. 2022.

HOLANDA, V. M. Pandemia de COVID-19 e os esforços da ciência para combater o novo coronavírus. **Revista Interfaces**, v. 8, n. 1, 2020. Disponível em: <https://interfaces.unileao.edu.br/index.php/revista-interfaces/article/view/748>. Acesso em 11 abr. 2022

MARTINS, S. P.. Assédio moral no emprego. 4ª edição. São Paulo: Atlas, 2015.

MINAYO, M. C. S. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: . (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 1994. p. 9-29

NASCIMENTO, N. de O.. *Manual do poder diretivo do empregador*. 1ª edição. São Paulo: LTr, 2009.

PORTO, N. G. A Convenção nº 190 da OIT e as Violências no Ambiente de Trabalho. In: *Revista Sindical*. Dezembro/2020, p. 12-13. Disponível em: <[http://www.mundosindical.com.br/Revistas/66,Revista-Mundo-Sindical-Edicao-25?IDC=\[jdc\]](http://www.mundosindical.com.br/Revistas/66,Revista-Mundo-Sindical-Edicao-25?IDC=[jdc])>. Acesso em 24 abri 2022

SILVA, J. L. de O. Assédio moral no ambiente de trabalho. Rio de Janeiro: Jurídica, 2005.