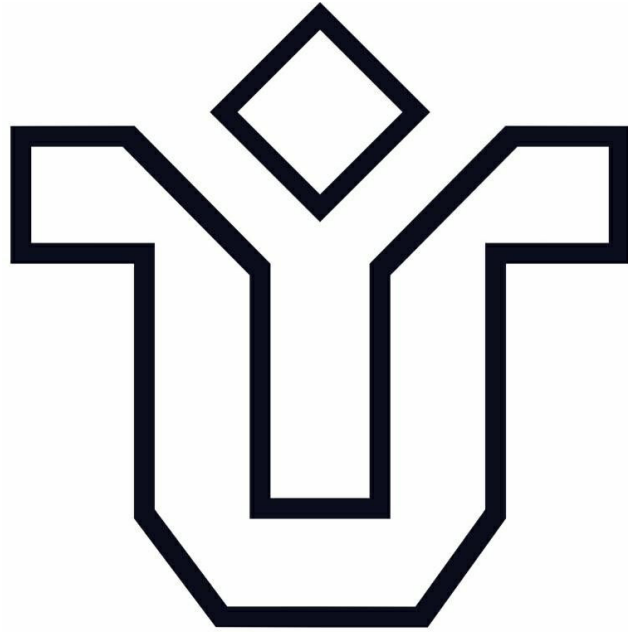


**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
(UNIRIO)CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E POLÍTICAS (CCJP)
ESCOLA DE CIÊNCIAS JURÍDICAS (ECJ)**



UNIRIO

LETÍCIA TORRÃO E SILVA

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS

**RIO DE
JANEIRO 2023**

LETÍCIA TORRÃO E SILVA

O ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÕES LABORAIS

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Daniel Queiroz Pereira

Rio de
Janeiro 2023

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Daniel Queiroz Pereira

Aprovado em: 24 de julho de 2023

Prof. Daniel Queiroz Pereira

24/07/2023

Profa. Carolina Tupinambá

24/07/2023

Profa. Maria Novelino

24/07/2023

Rio de Janeiro

2023

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Luciane Torrão e Carlos Alexandre, que sempre prezaram pela minha educação e formação acadêmica e profissional e me concederam o apoio necessário para que alcançasse tal preparo.

Aos meus avós, Maria Celestino e José Fontes, que sempre estiveram presentes em toda a minha jornada e sem os quais eu não teria tantas lições de vida.

Ao meu tio, Alexandre Torrão, que me concedeu oportunidades únicas durante a minha vida e foi uma das minhas grandes inspirações para fazer este curso.

Aos meus amigos, que desempenharam um papel essencial no meu crescimento pessoal, com todo apoio, amizade e tempo dedicado a mim ao longo de todos os nossos anos de amizade.

Aos meus colegas de curso com quem construí laços intensos, pelo companheirismo, amizade, apoio e ensinamentos compartilhados, que foram minha maior conquista nesse caminho de tantos aprendizados.

Ao meu orientador pela dedicação, paciência e ensinamentos dentro e fora da sala de aula. Agradeço pela disponibilidade de realizar a orientação desse trabalho, conselhos concedidos e a compreensão prestada a todo momento.

Ao Colégio Pedro II, que além de ser a instituição de ensino que me proporcionou o ingresso na Universidade, me formou socialmente como cidadã.

A todos que participaram, direta ou indiretamente, nesse processo de desenvolvimento do trabalho de conclusão de curso, contribuindo para o meu crescimento pessoal e profissional.

RESUMO

O trabalho foi sendo desenvolvido ao longo dos anos, devido à necessidade de sobrevivência dos seres humanos. Com isso, foram surgindo modos hierarquizados de organização, dominação e poder, originando, o assédio moral trabalhista. Hodiernamente, as práticas de assédio moral são comuns e submetem os indivíduos a condições degradantes, que podem os atingir física e psiquicamente. Além disso, prejudicam indiretamente o próprio empregador, uma vez que os funcionários, ficam mais desmotivados e utilizam-se mais vezes de licenças médicas, devido a maiores problemas de saúde. O presente estudo possui o objetivo de analisar como ocorre o assédio moral no ambiente trabalhista nos dias atuais nos diferentes contextos recentes, como se verificou durante a pandemia e mesmo por ocasião das eleições de 2022, e como esses podem ter afetado as relações trabalhistas modernas.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Consolidação das Leis do Trabalho; Pandemia; Eleições.

ABSTRACT

The work has been developed over the years, due to the need for survival of human beings. As a result, hierarchical forms of organization, domination and power emerged, leading to moral harassment at work. Nowadays, practices of moral harassment are common and subject individuals to degrading conditions, which can affect them physically and psychologically. In addition, they indirectly harm the employer itself, since employees become more demotivated and take sick leave more often due to greater health problems. The present study aims to analyze how bullying occurs in the workplace today in different recent contexts, as was seen during the pandemic and even on the occasion of 2022 elections, and how these may have affected modern labor relations.

Keywords: Job Market; Workers Law Consolidation; Pandemic; Elections

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 -Rendimento Médio do Trabalhador – dados de 2017 a 2020	27
Gráfico 2 - Preocupações dos funcionários da Caixa Econômica	53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Processos Distribuídos para TRT-2 de acordo com assunto – quadro comparativo	2017	e	2018
			47

LISTA DEABREVIATURAS

ADI–Ação Direita de Inconstitucionalidade
ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CC – Código Civil
CEBB - Comissão de Empresa dos Funcionários do Banco do Brasil
CEO - ChiefExecutive Officer
CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB - Constituição da República Federativa do Brasil
CSTJ - Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MP – Medida Provisória
MPT – Ministério Público do Trabalho
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OMS – Organização Mundial da Saúde
OMT – Organização Mundial do Trabalho
SBC - Sociedade Brasileira de Coluna
STF – Supremo Tribunal Federal
TAC - Termo de Ajuste de Conduta
TEPT - Transtorno do Estresse Pós-Traumático
TSE - Tribunal Superior Eleitoral

TST - Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO9

1. HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO12

2. BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEIS TRABALHISTAS18

2.1 Leis Anteriores à CLT

19

2.2 Princípios Basilaresdo Direito do Trabalho21

2.3 Reforma Trabalhista: Aspectos Gerais23

2.3.1 Alterações Legislativas23

2.3.2 Novas Modalidades de Trabalho25

2.3.3 Consequências26

3. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO29

3.1 Princípios Aplicáveis 32

3.2 Meio Ambiente de Trabalho e sua Relação com a Pandemia do Covid-1933

3.2.1 Contexto Pandêmico34

3.2.2 Responsabilidade Civil do Empregador

37

4. ASSÉDIO MORAL

40

4.1 Análise do Assédio Moral no Mercado de Trabalho41

4.2 Relação com a Reforma Trabalhista46

4.3 Relação com o Contexto da Pandemia do Covid-1949

4.4 Bancários53

5. ASSÉDIO MORAL ELEITORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS57

5.1 Breve Histórico do Voto no Brasil57

5.2 O poder diretivo e o assédio eleitoral58

5.3 Eleições de 202261

CONSIDERAÇÕES FINAIS66

REFERÊNCIAS68

INTRODUÇÃO

A monografia trata do assédio moral que ocorre dentro do mercado de trabalho. Apesar de a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ser um marco paragarantia dos direitos dos trabalhadores, esse compilado de disposiçõesfoiprecedido por diversas leis que concediam proteções, ainda que pequenas, emrelaçãoaomercadodetrabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho unificou a legislação então existentee inseriu de forma mais clara e eficaz os direitos trabalhistas na legislaçãobrasileira. Ela possuía como objetivo regulamentar as relações individuais e coletivas de emprego, regulamentando, assim, o trabalho formal no Brasil. A CLT foi apresentada pelo Decreto Lei 5.452 no período do Estado Novo esancionada, no estádio de São Januário, pelo então presidente Getúlio Vargas¹. Desse modo, é possível perceber sua importância como um marco para a luta pelos direitos trabalhistas.

Os direitos dos trabalhadores começaram a ganhar maior importância no Brasil com a abolição da escravidão, em 1888, apesar de antes dessa data já existirem algumas leis trabalhistas. Após esse fato, anos depois, foi criado o Ministério do Trabalho, em 1930. A Constituição de 1934, também, apresentou algumas regras trabalhistas em seu texto, como: a garantia do salário mínimo, a jornada de 8 horas diárias, o direito ao repouso semanal, também, as férias remuneradas.

Já em 1941, houve a criação da Justiça do Trabalho, que possuía como objetivo principal a solução de conflitos entre empregadores e empregados. Essa linha cronológica mostra a crescente preocupação com os direitos trabalhistas, surgindo, por isso, a necessidade de compilar essas garantias dos trabalhadores. Por isso, em 1943 surgiu a CLT, que concedeu maior importância a esses direitos, dispondo-os -em sua maioria- em um só local.

Dessa forma, após a garantia concedida pela CLT, os direitos trabalhistas tornaram-se mais plausíveis e fáceis de serem reivindicados. Contudo, a sociedade é mutável e, com isso, surgem novas questões que devem ser apreciadas pelo Direito. Como um exemplo dessas questões, pode-se apontar os casos de

¹Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt#:~:text=A%20CLT%20foi%20criada%20pelo,lotado%20para%20comemorar%20o%20feito>>. Acesso em: 25 de abr. de 2023.

assédio moral no mercado de trabalho, tema que será abordado nesse Trabalho de Conclusão de Curso.

No contexto social atual, os indivíduos têm, cada vez mais, se preocupado com a saúde mental tanto em suas relações privadas quanto nas relações sociais de trabalho. Por isso, o assunto do assédio moral nas relações de trabalho ganhou alta relevância.

Ademais, é importante destacar as constantes e relevantes alterações que vêm ocorrendo na sociedade e, também, afetam o ramo do Direito do Trabalho, como a pandemia do Covid-19 que alterou substancialmente o modo como se davam as relações laborais, modificando, assim, os ambientes em que elas ocorriam e o mercado como um todo. Outrossim, no Brasil, em 2022, ocorreram as eleições presidenciais que influenciaram diretamente nos dados que serão expostos mais adiante nesse Trabalho, como as denúncias de assédio moral.

Além disso, houve a Reforma Trabalhista que influenciou e afetou toda a estrutura da relação trabalhista, devido às alterações ocorridas na Consolidação das Leis do Trabalho. Portanto, nesse Trabalho, esses temas serão expostos e abordados, a fim de analisar seus impactos nas relações trabalhistas e como eles afetaram o assédio moral que ocorre nesse meio.

No contexto geral, é analisada uma preocupação crescente das empresas e órgãos com a qualidade do ambiente profissional, devido a pesquisas² indicarem uma maior produtividade proporcional ao maior bem estar e à qualidade de vida do empregado, assim como satisfação com o emprego e com o ambiente em que está inserido. Dessa forma, muitos locais têm buscado mecanismos internos e externos, para reduzir essa prática nociva ao trabalho.

Partindo da constatação de que o assunto em tela está, cada vez mais em evidência, e atendendo para a relevância do tema em questão, serão detalhadas as diretrizes que instituem a responsabilização dos agentes, atendendo para as posições doutrinárias discordantes e para a vontade do legislador que instituiu a norma, tratando, também, dos mecanismos internos que as empresas têm adotado para reduzir essas situações em seus ambientes de

²Disponível em <<https://paranashop.com.br/2021/06/colaboradores-felizes-sao-mais-produtivos-diz-pesquisa/>> Acesso em: 09 jan.2023

trabalho, dentre outros tópicos relevantes, para pormenorizar a estrutura do assédio moral no mercado de trabalho no contexto fático social.

1. BREVE HISTÓRICO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O modo de trabalho foi se desenvolvendo ao longo dos anos e, com isso, as relações entre patrões e empregados também se modificou.

A própria gênese do trabalho ocorre quase que concomitantemente com a do ser humano, já que para prover seu alimento foi preciso desenvolver mecanismos de trabalho. Primeiramente, as origens primitivas sem ferramentas, depois, com o facilitador de lanças feitas de pedra polida, a fim de que fosse possível capturar peixes e caçar animais.

Com o tempo, o ser humano foi descobrindo novos meios de sobrevivência e criando estruturas de trabalho sem a percepção de que estava assim realizando. No período neolítico, com o sedentarismo e descoberta da agricultura, a estrutura constituía-se concedendo uma divisão de tarefas de acordo com o gênero do indivíduo, os homens caçavam, buscavam comida, as mulheres cuidavam das crianças, parte da agricultura e locais onde se estabeleciam.

Na sua forma inicial, não havia uma relação de hierarquia na forma e função do trabalho. As ferramentas foram descobertas através das necessidades do homem de se alimentar e suprir seus instintos básicos. Cada função era desenvolvida com o intuito de sobrevivência do coletivo, por isso, as relações eram de ajuda mútua e todos contribuía para o todo.

As primeiras trocas começaram a ocorrer justamente quando os homens pararam de ser nômades e começaram a fixar moradias mais duradouras, podendo desenvolver as técnicas de plantação, pecuária e estoque de alimentos. Esse período foi chamado de Revolução Agrícola e os excedentes de cada grupo começaram a ser trocados com os que excediam de outro.

Após esse período se inicia a Idade Antiga que perdura até o início da Idade Média, começam, então, as divisões sociais do trabalho, criando categorias conforme as necessidades da comunidade, como os grupos separados por funções; os artesãos, militares, comerciantes, entre outras classes.

Nessa época, também, se desenvolveu o trabalho escravo, evidenciando a busca por manter relações de poder dentro da sociedade e das relações trabalhistas. A escravidão surgiu devido ao aumento da demanda de mão de obra.

Com as guerras, os inimigos eram capturados e obrigados a trabalhar para quem a havia vencido, desse modo, a pessoa era considerada como propriedade da outra. Os que detinham mais poder econômico e influência social tornaram-se senhores de escravos e submetiam seus empregados a situações degradantes e vexatórias.

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar. (MARTINS, 2011, p.4)

A escravidão existiu durante muito tempo e em diversas partes do mundo. Infelizmente, esse modo de exploração ocorre até hoje em alguns locais, seja porque a legislação local permite ou na ilegalidade, como acontece comumente no Brasil, em que casos de pessoas mantidas em cárcere e trabalhando forçadamente são descobertos de tempos em tempos.

Segundo o Ministério do Trabalho, o caso de situação análoga à escravidão que perdurou mais tempo no Brasil foi de uma mulher que foi resgatada já idosa, após 72 anos vivendo sob essas condições no Rio de Janeiro.³

Contudo, as relações de trabalho continuaram se modificando e ganhando diferentes formas, portanto, existiram e existem concomitantemente diversos modos em que ocorre a relação trabalhista.

Cabe destacar, também, o trabalho na época feudal. Nessa sociedade, havia uma divisão clara entre clero, senhores feudais e servos. A maioria da população, na época feudal, era formada pelos camponeses e a economia desse período era movida, principalmente, pela agricultura.

O regime que vigorava na época era o de servidão, no qual os servos utilizavam-se das terras dos senhores feudais para cultivar seus alimentos. Essas terras eram divididas em duas partes: manso senhorial, na qual os servos trabalhavam e todo o fruto era dos senhores e o manso servil, na qual parte da colheita era destinada à sua própria sobrevivência e de sua família.

³Disponível em <<https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2022/05/13/idosa-e-resgatada-no-rio-apos-72-anos-em-situacao-analoga-a-escravidao.ghtml>> Acesso em 16 mar. 2023.

Como todos os recursos eram dos senhores feudais os servos trabalhavam, também, para “pagar” alguns impostos, dentre eles destaca-se a corveia, que era o trabalho em troca de proteção de ficar dentro do feudo e as banalidades, as taxas que deveriam cumprir por utilizarem as ferramentas de trabalho pertencentes aos senhores feudais.

Ainda na Idade Média, sob o regime do feudalismo, surgiram as corporações de ofício, que faziam parte da manufatura, derivada do artesanato. Nesse contexto, é preciso destacar que o artesanato era a fase inicial desse modo de produção, nela o artesão conhecia todas as etapas do processo de fabricação, todavia, como somente uma pessoa exercia todo o processo, a produção era limitada e o sistema funcionava sob encomenda e em pequena escala, sendo, conseqüentemente, mais custoso.

Com o aumento da demanda, surgiu a manufatura, em que grupos de artesãos se reuniam e aumentavam a produção. Surgiram, então, as corporações de ofício. Os grupos eram divididos entre: mestre (aqueles que possuíam mais experiência no ofício); os oficiais (eles eram remunerados pelo trabalho que exerciam e podiam tornar-se mestres no futuro); e os aprendizes (aqueles que desejavam aprender o ofício, mas não recebiam remuneração por seu trabalho, pois era parte de sua aprendizagem).

Nessa época, aqueles que quisessem exercer essas profissões deveriam se filiar a associação correspondente à profissão pretendida. Assim, existiam diversas associações, a fim de compreender os diferentes grupos, como os alfaiates e os ferreiros.

as associações de mercadores, tão ávidas em obter privilégios monopolistas e tão observadoras de seus direitos, mantinham seus membros numa linha de conduta determinada por uma série de regulamentos que todos tinham de cumprir. O integrante da sociedade gozava de certas vantagens, mas só podia permanecer como membro se seguisse à risca as regras da associação [...] Rompê-las podia significar a expulsão total ou outras formas de punição (HUBERMAN, 1986, p. 34)

As corporações exerciam o monopólio do trabalho em determinada área, pois, como visto, para praticar determinado ofício era necessário se associar a alguma corporação. Essa prática foi sendo desconstruída ao longo do tempo, uma vez que feria a autonomia trabalhista. Em 1776, um edito versava sobre a liberdade

de comércio e extinguiu as corporações. Contudo, essas eram extremamente fortes e algumas se recompuseram. Com a Revolução Francesa, em 1789, elas perderam ainda mais força, devido aos ideais de liberdade. Ademais, em 1791, a Lei de Chapelier proibiu o restabelecimento das corporações de ofício, eliminando essas associações.

Um edito de 1776, inspirado nas ideias de Tugot, pôs fim às corporações de ofício. A exposição de motivos dizia que as corporações de ofício foram consideradas “instituições arbitrárias que não permitem ao indigente viver do seu trabalho”. Dispunha o art. 1º sobre a liberdade de comércio e profissões, considerando extintas todas as corporações e comunidades de mercadores e artesãos. Foram anulados os seus estatutos e regulamentos. Algumas corporações, porém foram sendo reconstruídas. As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. (...) A lei de Chapelier, de 1791, proibia o restabelecimento das corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões, eliminando as corporações de cidadãos (MARTINS, 2011, p.4)

Após, esse modo de organização da produção, originou-se a maquinofatura. Nessa forma, a produção podia aumentar, pois a utilização das máquinas permitia que o tempo de produção fosse reduzido. Nessa época, a Inglaterra foi a grande pioneira da Primeira Revolução Industrial e a máquina a vapor seu grande marco da passagem da manufatura para a maquinofatura.

As condições de vida dos trabalhadores desse período eram degradantes e muitos morriam precocemente, devido à alta poluição a que eram submetidos e a pouca higiene dos locais em que trabalhavam. Além disso, as jornadas de trabalho eram de até 16 horas e, às vezes, sem intervalos, a fim de não interferir no ritmo da produção. (OLIVEIRA, 2017, p. 89-116)

[...] uma ralé fatigada, sórdida, andrajosa, esgotada pelo trabalho e pela subalimentação; inteiramente afastada das magistraturas do Estado; 18 vivendo em mansardas escuras, carecida dos recursos mais elementares de higiene individual e coletiva; oprimida pela deficiência dos salários; angustiada pela instabilidade do emprego; atormentada pela insegurança do futuro, próprio e da prole; estropiada pelos acidentes em reparação; abatida pela miséria sem socorro; torturada na desesperança da invalidez e da velhice sem pão, sem abrigo, sem amparo. Só a caridade privada, o impulso generoso de algumas almas piedosas, sensíveis a essa miséria imensa, ousava atravessar as fronteiras deste inframundo, os círculos tenebrosos deste novo Inferno, para levar, aqui e ali, espaçada e desordenadamente, o lenitivo das esmolos, quero dizer: o socorro aleatório de uma assistência insuficiente. (SEGADAS, 1992, p. 35)

Devido às condições degradantes a que eram submetidos, os trabalhadores começaram a realizar protestos contra essa conjuntura. O ludismo era o movimento no qual os trabalhadores quebravam as máquinas, os principais meios de produção de seus empregadores, a fim de demonstrar sua revolta. Isso é o que demonstra a

canção dos quebradores de máquinas do século XIX, citada por Huberman em seu livro, História da Riqueza do Homem. “*De pé ficaremos todos / E com firmeza juramos / Quebrar tesouras e válvulas / E pôr fogo às fábricas daninhas.*” (HUBERMAN, 1986, p. 186)

Além disso, tinha o cartismo, que constituía um protesto mais pacífico. Esses trabalhadores elaboravam documentos com reivindicações e os enviavam ao parlamento inglês.

Uma vez que os operários não respeitam a lei, mas apenas reconhecem sua força enquanto eles mesmos não dispõem da força para mudá-la, é mais que natural que avancem propostas para modificá-la, é mais que natural que, no lugar da lei burguesa, queiram instaurar uma lei proletária. A proposta do proletariado é a Carta do Povo (People's Charter), cuja forma possui um caráter exclusivamente político e exige uma base democrática para a Câmara Alta. O cartismo é a forma condensada da oposição à burguesia. Nas associações e nas greves, a oposição mantinha-se isolada, eram operários ou grupos de operários isolados a combater burgueses isolados; nos poucos casos em que a luta se generalizava, na base dessa generalização estava o cartismo – neste, é toda a classe operária que se insurge contra a burguesia e que ataca, em primeiro lugar, seu poder político, a muralha legal com que ela se protege. (ENGELS, 2008, p. 262)

Além disso, começaram a surgir os *trade unions*, associações com o objeto de se contrapor ao poder da burguesia (detentores dos meios de produção). Essas juntas defendiam os direitos trabalhistas e se opunham à exploração, sendo as precursoras dos sindicatos, que surgiram em 1824, ano em que foram permitidos pelo parlamento inglês.⁴

Ademais, é relevante ressaltar que os protestos causavam pressão social e, com isso, em 1802, foi promulgada uma das primeiras leis trabalhistas, o Moral and Health Act que reduziu a jornada de trabalho infantil, limitando-a a 12 horas e proibiu, para as crianças, o trabalho noturno.

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado [...]. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII (...) A revolução industrial alterou profundamente a sociedade do século XVIII. A partir daí, vários países do mundo começaram a incorporar disposições de cunho trabalhista voltadas à tutela dos direitos mínimos do trabalhador. (NASCIMENTO, 2012, p.44)

A fim de aumentar ainda mais a produtividade, houve as inovações da Segunda Revolução Industrial, nessa fase o modelo fordista foi empregado, criando a linha de montagem, em que cada trabalhador se posicionava em uma parte e o objeto a ser confeccionado ia percorrendo essa linha de produção.

⁴ Disponível em <<https://sinprogoias.org.br/a-origem-dos-sindicatos-e-as-revolucoes-industriais/>> Acesso em 26 fev. 2023.

Isso se alinhou as ideias do taylorismo, um método de controle dos trabalhadores, criando uma padronização, por meio da supervisão, vigilância e divisão de tarefas, na qual cada trabalhador foca em uma só etapa do processo, reduzindo o risco de erros, devido à repetição de uma só função. Contudo, isso gerou uma alienação do empregado quanto ao processo produtivo e seu resultado. As modificações continuaram ocorrendo, uma vez que a demanda também aumentava, além disso, havia o objetivo de obter mais lucro, sendo preciso alcançar mais pessoas.

A Terceira Revolução Industrial, também conhecida como Revolução Técnico-Científico-Informacional, não modificou somente o modo de fabricação e entrega dos produtos - reduzindo os custos e aumentando a produção, a fim de atender a demanda -, mas também gerou diversas transformações sociais, uma vez que conectou os indivíduos através da tecnologia, reduzindo o espaço tempo e permitindo uma maior interligação entre os locais que antes eram difíceis e demorados para acessar. Desse modo, a globalização começava a ser traçada. O processo de globalização permitiu a maior interligação entre as pessoas e, também, entre os processos produtivos.

O termo globalização tem sido usado para representar vários fenômenos, como o crescimento do comércio e dos negócios transnacionais, a interdependência entre os fluxos de capitais e as parcerias (joint-ventures) internacionais (RICARDO, 2000, p. 4)

Assim, o trabalho tornou-se globalizado, interferindo no fluxo de pessoas entre países pela busca de melhores condições de vida e na influência que um acontecimento ocorrido em outro local causa, às vezes, em todo o mundo. Isso interferiu, também, nas relações trabalhistas que sofrem reflexos das mudanças que ocorrem em diferentes partes do mundo e da pressão política gerada em torno delas.

2. BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS LEIS TRABALHISTAS

Para compreender as leis trabalhistas constituídas atualmente no Brasil, é preciso analisar, ainda que brevemente, um pouco de sua evolução, a fim de compreender o caminho que as fez se consolidar da maneira atual.

A exploração da mão de obra no Brasil ocorre desde 1500, com a chegada dos portugueses. Durante a fase inicial da colonização brasileira, a escravização concentrou-se na exploração da mão de obra indígena. Contudo, a vinda dos colonizadores e o conseqüente contato com novas doenças fizeram com que houvesse grande redução demográfica da população nativa.

Além disso, com a chegada dos jesuítas e as tentativas de catequização dos nativos, foi preciso buscar mais trabalhadores. Para isso, os portugueses, utilizaram, prioritariamente os africanos.

Esses, eram trazidos em navios negreiros, em situações precárias e a maioria morria no trajeto de vinda. Assim, ao longo dos anos, a economia brasileira se consolidou com base na exploração da mão de obra escrava africana sob degradantes condições de vida e tornou-se completamente dependente dessa.

Essa realidade só foi começar a mudar com a consolidação da Revolução Industrial na Inglaterra, que – por buscar novos mercados consumidores – começou a pressionar o Brasil (já independente de Portugal) para abolir a escravidão.

Mesmo assim, o processo até chegar na Lei Áurea foi lento. Em 1831, foi aprovada a Lei Feijó, que abolia o tráfico negreiro. Todavia, essa lei ficou famosa, justamente por não ter eficácia, uma vez que burlavam seu cumprimento, sendo chamada de “lei para inglês ver”.

O tráfico negreiro só foi ter seu fim em 1850 com a Lei Eusébio de Queiroz, a fim de resguardar a independência nacional, que estava sendo ameaçada por possíveis intervenções inglesas, caso essa determinação não fosse cumprida.

Houve, também, a Lei do Ventre Livre (1871) que garantia a liberdade dos nascidos após sua promulgação, quando completassem 21 anos. Além disso, houve a Lei do Sexagenários (1885) que determinava a liberdade dos escravos com idade superior a 65 anos, mas essa lei não possuía quase nenhum efeito prático, visto que, devido às condições degradantes quase não existiam escravos que alcançavam essa faixa etária.

Em 1888, foi decretada a Lei Áurea, que aboliu a escravidão no Brasil. Contudo, nesse contexto, é preciso analisar o quanto os direitos trabalhistas tornaram-se importantes, uma vez que há impeditivos para que esses ex-escravos tenham acesso ao trabalho digno.

Isso ocorre, pois a base de mão de obra da elite brasileira foi constituída a partir deles e, com essa perda, os donos de terra buscavam meios de ainda os deixar submissos a um trabalho precário, para aproveitar sua mão de obra com o menor custo possível.

Nesse sentido, antes da abolição da escravatura, mas já com a pressão inglesa para tal, foi promulgada a Lei de Terras (1850), que buscava dificultar a aquisição de terras por imigrantes que, eventualmente, substituiria a mão de obra escrava.

(...) Ela estabelecia, por exemplo, que as terras públicas deveriam ser vendidas por um preço suficientemente elevado para afastar posseiros e imigrantes pobres. Estrangeiros que tivessem passagens financiadas para vir ao Brasil ficavam proibidos de adquirir terras, antes de três anos após a chegada. Em resumo, os grandes fazendeiros queriam atrair imigrantes para começar a substituir a mão de obra escrava, tratando de evitar que logo eles se convertessem em proprietários (FAUSTO, 2013, p. 169)

Assim, é possível compreender a dificuldade que os ex-escravos possuíam para obter uma vida digna, mesmo após a abolição da escravidão, já que o objetivo dos proprietários de terras era obter a mão de obra ao menor custo possível. Nesse sentido, sem condições de escolha, os trabalhadores (tanto ex-escravos quanto imigrantes) se submetiam a condições degradantes, a fim de buscar sua sobrevivência. Nesse contexto, destaca-se a importância das leis regulamentadoras do trabalho, dos órgãos de fiscalização e denúncia e do combate ao assédio moral, a fim de que situações análogas a essa não ocorram novamente.

2.1 Leis Anteriores à CLT

Após a abolição da escravidão, tornou-se necessário pensar em assegurar direitos para os trabalhadores, a fim de que as condições de trabalho degradantes fossem controladas e houvesse garantia a essa nova camada social.

O Direito Trabalhista brasileiro desenvolveu-se lentamente. Aos poucos foram sendo criadas algumas leis que concediam garantias aos trabalhadores, mas essas eram esparças e sua dispersão dificultava seu acesso, além desses direitos serem concedidos lenta e gradualmente.

O Decreto 1.313 foi promulgado em 1891 e concedeu diretrizes para o trabalho dos menores de idade nas fábricas. Já em 1925, os empregados conseguiram o direito a férias, que, nessa época, era de 15 dias ao ano, regulamentada pela Lei 4.982.

Em 1930, com Getúlio Vargas no poder, as garantias aos trabalhadores foram ampliadas, por meio da promulgação de diversas leis. Vargas inspirou-se no modo de governo de Mussolini e na Carta del Lavoro. Na prática, houve um aumento de direitos trabalhistas, mas sob a consequência do maior controle sindical, a fim de desestimular movimentos sociais, enfraquecer a oposição e manter-se no poder.

[...] criou as leis de proteção ao trabalhador – jornada de oito horas, regulação do trabalho da mulher e do menor; lei de férias, instituição da carteira de trabalho e do direito a pensões e à aposentadoria. Na outra, reprimiu qualquer esforço de organização dos trabalhadores fora do controle do Estado – sufocou, com particular violência, a atuação dos comunistas. Para completar, liquidou com o sindicalismo autônomo, enquadrando os sindicatos como órgãos de colaboração com o Estado e excluiu o acesso dos trabalhadores rurais aos benefícios da legislação protetora do trabalho. (Schawrcz, Lilia M. e Starling, Heloisa M. 2015, p. 322)

A fim de que os direitos trabalhistas fossem, de fato, assegurados, criou-se uma Justiça especializada para a aplicação desse ramo do Direito. A Justiça do Trabalho foi criada em 1941, pelo Decreto-Lei 3.229, apesar de já ter sua organização disposta no Decreto-Lei 1.237 de 1939.

Em 1930, apesar dos direitos concedidos, esses haviam sido assegurados em leis esparsas, o que dificultava seu acesso e conhecimento pelos cidadãos. Dessa forma, um marco no Direito do Trabalho foi a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, possibilitando um maior acesso dos trabalhadores aos seus direitos.

O Direito Trabalhista continua sofrendo mudanças, como a Lei do décimo terceiro salário (Lei 4.090 de 1962), a lei de greve (Lei 7.783 de 1989), a Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017), além de outras. Isso ocorre, pois o Direito é adaptável à realidade social e está em constante mudança, adaptando-se aos anseios da sociedade e aos pensamentos políticos dominantes de cada época.

Assim, é possível perceber a importância das leis trabalhistas e da Justiça do Trabalho, a fim de garantir qualidade e condições dignas de vida aos trabalhadores, além de os proteger de eventuais arbitrariedades.

2.2 Princípios Basilaresdo Direito do Trabalho

Os princípios são os fundamentos das normas e seu conteúdo é extraído explícita ou implicitamente dessas. Portanto, os princípios são os norteadores de ações e os aplicadores do Direito do Trabalho devem basear-se nos princípios aplicáveis a esse ramo para proferirem suas decisões.

Princípios são, pois, verdades ou juízos fundamentais, que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados em um sistema de conceitos relativos à dada porção da realidade. Às vezes também se denominam princípios certas proposições, que apesar de não serem evidentes ou resultantes de evidências, são assumidas como fundantes da validade de um sistema particular de conhecimentos, como seus pressupostos necessários (REALE; 1986; p. 60)

No ramo das relações trabalhistas, há diversos subprincípios que são pautados, principalmente, pelo princípio da proteção ao trabalhador, a fim de equilibrar a relação de trabalho e gerar uma maior igualdade.

[...] Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes (RODRIGUEZ, 2000, p.35)

(...) o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia o obreiro , visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. (DELGADO, 2006, p. 197-198)

Esse princípio parte da premissa que a relação profissional é iniciada com um desequilíbrio entre empregado e empregador, sendo o primeiro hipossuficiente em relação ao segundo. Assim, surgem outros princípios norteadores do Direito do Trabalho com base na ideia de proteção ao trabalhador.

Nesse contexto, há o princípio da condição mais benéfica, que assegura, durante todo o contrato de trabalho, a preservação de cláusulas contratuais mais vantajosas ao empregado, a fim de evitar prejuízos para o mesmo.⁵

Há, também, a norma mais favorável, que muito se assemelha ao princípio anterior. Esse determina que quando há conflito entre normas, deve prevalecer a mais favorável ao trabalhador.⁶

O princípio direcionador basilar do Direito do Trabalho, que melhor incorpora e expressa seu sentido teleológico constitutivo, é, como visto, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Assim, aplicar-se-á ao caso concreto - sendo naquele caso hierarquicamente superior - a norma mais favorável ao empregado. (DELGADO, 2010, p. 165).

Outro princípio que visa proteger o trabalhador é a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, uma vez que, muitas vezes, por estarem em situações de necessidade os empregados poderiam renunciar a seus direitos, a fim de continuar em seu emprego. Contudo, isso é vedado e os direitos não são passíveis de renúncia pelo trabalhador, ou seja, esse não pode se recusar a receber as suas férias ou Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) por exemplo.

O Direito do Trabalho tem como um de seus preceitos fundamentais o princípio da irrenunciabilidade, no sentido de que o empregado não pode dispor de seus direitos, os quais são assegurados por meio de normas cogentes e de ordem pública (GARCIA, 2016, p.98)

Além desses, ainda com base no princípio da proteção do trabalhador, há o *in dubio pro operário*, esse princípio é aplicado quando há dúvida em relação a interpretação de uma norma. Assim, a disposição legal deve ser entendida de modo mais favorável ao empregado.

Existem ainda outros princípios que regem a jurisdição trabalhista, como o da irredutibilidade salarial, segundo o qual o empregador não pode reduzir o salário de seu empregado. Contudo, há um caso de exceção a essa regra e essa está prevista no art. 611-A, §3º da CLT.

§ 3º - Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. (BRASIL, 1943)

⁵Esse princípio decorre diretamente da proteção ao trabalhador

⁶Esse também deriva do princípio da proteção ao trabalhador

Assim, percebe-se que mesmo com a flexibilização da irredutibilidade salarial, subsiste, ainda, a proteção ao trabalhador, de modo que, a fim de resguardar os direitos trabalhistas, a condição para que ocorra a redução salarial é a proibição de demissão sem justa causa durante o período em que durar essa medida excepcional.

Além disso, para resguardar a realidade fática ao invés das cláusulas pactuadas, uma vez que essas, muitas vezes, podem ser utilizadas para encobrir a realidade, existe o princípio da primazia da realidade, de acordo com o qual os fatos devem prevalecer em relação aos acordos legais. Ou seja, no momento de proferir as decisões no âmbito do Direito do Trabalho, deve-se considerar a realidade fática do caso concreto.

Pode-se destacar, também, o princípio da continuidade da relação de emprego. Assim, a regra é a celebração de contratos por prazo indeterminado (com exceção prevista no art 443 da CLT, tratando dos contratos a termo, sendo que esses devem seguir as regras dispostas em lei). Em decorrência desse princípio, há a Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que explicita que o ônus de provar o fim do contrato de trabalho é do empregador, já que é presumida a intenção do trabalhador de permanecer com o contrato vigente, uma vez que é fonte de seu sustento.

O princípio da intangibilidade salarial também possui como objetivo resguardar seu sustento, protegendo a contraprestação que o empregado recebe pela sua força de trabalho. Assim, o pagamento não pode ser retido e deve ser efetuado tempestivamente (sendo ônus do empregador comprovar a tempestividade do pagamento, segundo o art. 464, CLT). Além disso, não podem existir descontos não previstos em lei (art. 462, CLT).

Dessa forma, os princípios no Direito do Trabalho são orientados de modo a torna a relação de emprego mais equilibrada, por meio de interpretações que favoreçam a parte mais frágil da relação. Assim, possuem três principais funções. A primeira delas é de fundamentar a norma, servindo como fundamento de validade para as leis e harmonizando o sistema legal (MELO, 1980, p. 230). Outro de seus objetivos é conceder direcionamento aos intérpretes do direito no momento de alicação das normas (função interpretativa). Por fim, explicita-se a função normativa ou integradora que possui como finalidade suprir eventual lacuna do sistema

normativo, fazendo com que o aplicador do direito pautasse sua decisão amparado por algum princípio.

2.3 Reforma Trabalhista: Aspectos Gerais

2.3.1 Alterações Legislativas

A Reforma Trabalhista de 2017 fez diversas alterações na CLT, reduzindo alguns direitos trabalhistas e acrescentando novas modalidades de emprego, como o trabalho remoto e o trabalho intermitente. O objetivo da Reforma era estimular a economia, através da criação de novos empregos e contratação de mais trabalhadores

A regulamentação do teletrabalho - por meio dos arts. 62 e 75-A ao 75-E, CLT – possibilitou que as definições dessa modalidade trabalhista se tornassem mais claras. Nesse tipo de relação de trabalho não há a obrigação de controle de jornada pelo empregador, já que seria desarrazoado. Contudo, isso não significa que as 8 horas diárias não devem ser respeitadas, havendo meios de comprovação, como a troca de mensagens por via eletrônica e horários de acesso ao sistema de trabalho, sendo devidas horas extras, caso existam.

Além disso, houve a possibilidade de estabelecimento de banco de horas por acordo individual escrito (art. 59, § 5º, CLT), desde que a compensação ocorra em até 6 meses. Assim, o empregado possui mais liberdade para usufruir do tempo trabalhado a mais, sem que dependa do sindicato. Contudo, se esse tempo não for usufruído no período de 6 meses, ainda é preciso acordo ou convenção coletiva.

Outra dentre as principais mudanças é a disposição das férias. Antes da reforma, o trabalhador tinha direito a 30 dias de férias, sendo que esses podiam ser fracionados em até dois períodos, desde que não inferiores a 10 dias. Depois da reforma, elas podem ser fracionadas em até três períodos, sendo um de 14 dias e os outros não inferiores a 5 dias (art. 134, CLT).

A Reforma Trabalhista também alterou algumas regras para as mulheres grávidas. Antes, as grávidas e lactantes não podiam trabalhar em locais com condições insalubres, não importava o grau de insalubridade. Após a Reforma, essa regra mudou, e locais com insalubridade de grau médio ou mínimo podem ser local de trabalho de gestantes e lactantes, desde que houvesse atestado médico

assegurando a ausência de risco. Contudo, como a atividade é insalubre, há uma presunção de risco, esse foi o argumento da Ação de Declaração de Inconstitucionalidade (ADI) 5938, julgada procedente pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Com isso, não é mais necessário o atestado para o afastamento da gestante e lactante dos locais insalubres, devendo ser realocada, durante esse período, em outra atividade que não ofereça riscos (art. 394-A, CLT).

Além disso, as horas *in itinere*, ou seja, as contabilizadas no deslocamento da casa para o trabalho e vice versa, foram abolidas. Antes, elas faziam parte da jornada e deveriam ser contabilizadas e remuneradas devidamente, caso o local fosse de difícil acesso e o transporte fosse concedido pelo empregador. Contudo, após a Reforma, esse tempo dispendido não foi mais contabilizado (art. 58, CLT).

Ademais, outra mudança que teve muito impacto após a Reforma foi em relação a validade das normas coletivas. As cláusulas de um acordo ou convenção coletiva integravam os contratos de trabalho e possuíam ultratividade, isto é, continuavam ativas até que fosse realizado outro acordo ou convenção que a substituísse. Após a Reforma, as normas coletivas não possuem mais a ultratividade, sendo essa vedada e possuem um limite pré estabelecido, sendo necessária outra norma coletiva para que as regras continuem vigentes (art. 614, CLT).

Há, também, após a Reforma, a violação do princípio da norma mais favorável. Antes da modificação no art. 620, CLT, as convenções prevaleciam sobre os acordos coletivos, desde que aquelas fossem mais favoráveis aos trabalhadores. Todavia, após a reforma trabalhista, há a previsão de que o previsto em acordo coletivo sempre prevalece sobre as condições estipuladas em convenção coletiva. Desse modo, mesmo que a disposição contida na convenção seja mais favorável ao empregado do que a disposta em acordo, essa não poderá ser aplicada, violando, assim, um dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, o da aplicação da norma mais favorável.

2.3.2. Novas Modalidades de Trabalho

A Reforma Trabalhista começou a prever algumas novas modalidades de contrato de trabalho, como: trabalho intermitente e o teletrabalho.

O trabalhador intermitente é uma modalidade de trabalho, na qual o empregado é convocado durante um período para trabalhar para o empregador, assim, não é contínuo. Por isso, deve ser convocado com, no mínimo, três dias de antecedência e recebe proporcional ao tempo em que trabalha. Todos os direitos, como férias, décimo terceiro, FGTS e repouso semanal também devem ser proporcionais. Durante o período de inatividade, o mesmo trabalhador pode prestar serviço a outros contratantes, desde que esteja anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

O teletrabalho⁷ foi uma modalidade instituída com a Reforma Trabalhista e ficou em evidência com a pandemia do Covid-19. Trata-se do trabalho realizado fora das dependências da empresa e pode haver migração para o regime presencial, desde que haja mútuo acordo. Assim, como não ocorre dentro das dependências do empregador, deve ser acordado contratualmente quem irá arcar com os custos dos materiais de trabalho.

Nesse ponto, é importante ressaltar algumas características positivas e negativas do home office. Como uma das vantagens mais evidentes, há o tempo de deslocamento, que não é necessário nessa modalidade, possibilitando que o indivíduo disponha desse tempo do modo que preferir, seja aplicando-o no convívio familiar ou com atividades de lazer. Além disso, há uma maior flexibilidade de horário de trabalho. Entretanto, também existem efeitos negativos desse modelo de trabalho como o isolamento social, já que não existe convívio pessoal com os trabalhadores do mesmo local e, geralmente, ocorrem mais interrupções nas tarefas, já que o ambiente de casa possui mais distrações que o laboral.⁸

Dessa forma, é inegável que, durante a pandemia, a opção do trabalho remoto foi indispensável para que diversos indivíduos mantivessem seus empregos. Contudo, essa realidade possui vantagens e malefícios que devem ser revistos e balanceados, buscando criar um equilíbrio, a fim de obter satisfação por parte dos empregadores e empregados.

⁷ Cabe destacar que, apesar dos termos trabalho remoto (também conhecido como home office) e teletrabalho serem tratados como sinônimos pelo art. 75-B, CLT, essas não são expressões idênticas. No trabalho remoto, há o exercício das tarefas laborais de casa de maneira excepcional. Já o teletrabalho possui caráter permanente.

⁸ Os dados da pesquisa “O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19” demonstra essa realidade. “Nesse sentido, 654 respondentes apontaram aspectos que mais dificultaram o trabalho remoto, sendo que as principais dificuldades citadas foram: a falta de contato com os colegas de trabalho (60,55%), mais interrupções (54,59%) e dificuldade em separar a vida familiar da vida profissional (52,91%). Por outro lado, entre as facilidades de trabalhar remotamente, os participantes citaram principalmente os seguintes fatores: flexibilidade de horários (69,09%), deslocamento (66,23%) e menor preocupação com a aparência (58,61%).”

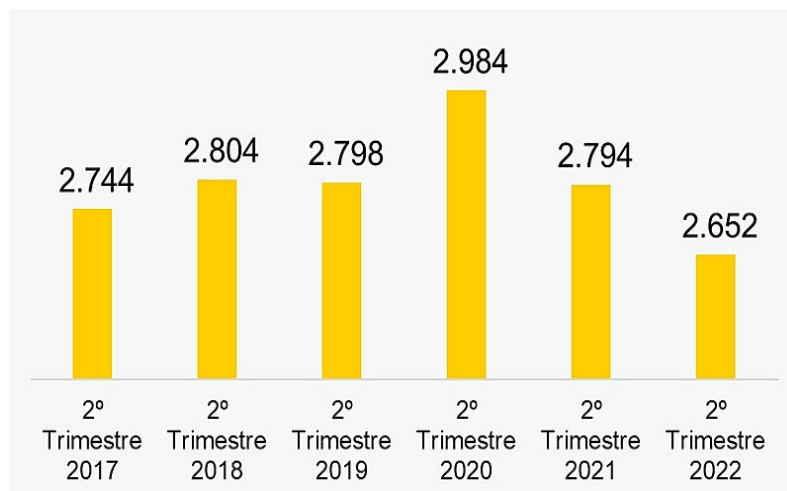
2.3.3 Consequências

Apesar de o objetivo inicial das alterações ser a movimentação da economia e a maior contratação dos trabalhadores, segundo o advogado Ricardo Mendonça⁹, houve uma precarização das relações de trabalho e incentivo da terceirização. Nesse sentido, houve a redução dos direitos dos trabalhadores e suas garantias, mas sem um evidente aumento nas contratações e melhorias na economia. Algumas falas do advogado explicitam essa realidade *“Todas foram medidas para reduzir direitos dos trabalhadores e para ampliar a margem de lucro de empresários (...) O resultado foi desemprego, informalidade e concentração de renda.”*

Conforme os dados explícitos no gráfico abaixo também é possível ver o rendimento médio do trabalhador durante os anos e que esse diminuiu, apesar de a promessa da Reforma Trabalhista ser o aumento dos salários dos trabalhadores e contratações, devido ao menor encargo trabalhista que as empresas teriam, o que não ocorreu efetivamente.

Além disso, de acordo com Patrícia Pelatieri, diretora adjunta do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) *“Muitos trabalhadores foram empurrados para a informalidade, que bateu recorde neste ano, atingindo 39,3 milhões de pessoas”*.

Gráfico 1 – Rendimento Médio do Trabalhador – dados de 2017 a 2020



Rendimento médio do trabalhador. Fonte: Pnad/IBGE. Elaboração : Dieese / Reprodução

Outra mudança que ocorreu com a Reforma Trabalhista e prejudicou diretamente os trabalhadores foi a disposição de que o acordo sempre irá prevalecer sobre as convenções. Isso, como já visto, viola o princípio da proteção e do *in dubio pro operario*, uma vez que esses visam as melhores condições para o empregado para equilibrar a situação de desequilíbrio pré estabelecida com a relação de trabalho.

Além disso, com a Reforma Trabalhista, o empregado teve seu livre acesso à justiça dificultado, uma vez que antes dessa, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais - apesar de ser da parte sucumbente assim como atualmente - era ressalvada caso a parte fosse beneficiária da justiça gratuita. Após a Reforma, o art. 790-B, CLT previu que mesmo se beneficiária da justiça gratuita a parte deve arcar com esses custos, caso seja sucumbente na pretensão do objeto da perícia, dificultando, assim, a elaboração de provas pelo trabalhador (parte hipossuficiente da relação), devido ao receio de ter que arcar com tais custos.

Entretanto, cabe destacar que esse artigo contraria a Súmula 457 do TST, que prevê a responsabilidade da União pelo pagamento dos honorários periciais caso a parte sucumbente no objeto da perícia seja beneficiária da assistência judiciária gratuita. Dessa forma, foi proposta a ADI 5766, a fim de que esse artigo fosse declarado inconstitucional. Em 03 de maio de 2022, o acórdão foi publicado, prevendo a inconstitucionalidade do trecho “ainda que beneficiária da justiça gratuita”. Assim, a parte do artigo declarada incompatível com o ordenamento jurídico violaria o mínimo existencial, pela utilização de créditos alimentares de hipossuficientes para arcar com os custos, e o princípio do direito de acesso ao Judiciário “*por não se assegurar tal acesso sem a assunção de riscos desproporcionais por quem é sabidamente hipossuficiente*” (ADI/5766; p. 47)

Apesar disso, é possível notar consequências na realidade fática que a Reforma Trabalhista gerou com essa mudança durante seu período de vigência. Nesse sentido, percebe-se a redução de demandas trabalhistas, conforme os dados fornecidos pelo TST. Desde a aprovação da Reforma até 2020 as ações trabalhistas caíram cerca de 32%, passando de 2,2 milhões para 1,5 milhão de ações.¹⁰

¹⁰ Disponível em <<https://www.abiackeladvogados.com.br/os-4-anos-de-reforma-trabalhista-por-francisley-rocha/>> Acesso em 27jan. 2023

3 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

O meio ambiente de trabalho equilibrado, contribuindo para a qualidade de vida do trabalhador deve ser assegurado como direito fundamental do cidadão. Nesse sentido, é preciso entender o direito ao trabalho como uma garantia básica assegurada constitucionalmente. O art. 7º da Constituição Federal assegura direitos aos trabalhadores rurais e urbanos *“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”*.

Os direitos individuais e coletivos formaram-se a partir de uma construção social, ou seja, são derivados de movimentos históricos e construídos e endossados com o tempo, sendo reforçados e, também, modificados de acordo com a sociedade e tempo em que se inserem.

(...) direitos históricos, nascidos em certas circunstâncias, na luta em defesa de novas liberdades contra antigos poderes, e nascidos de modo gradual, pois, para tanto, requerem aperfeiçoamento e discussão para seu amadurecimento. (...) não nascem todos de uma vez. Nascem quando devem ou podem nascer, nascem quando há o aumento do poder do homem sobre o homem (BOBBIO,1992, p. 5-6)

Os direitos de segunda geração ou também chamados de direitos sociais surgiram por volta do início do século XX, devido aos movimentos crescentes que instituíram um Estado voltado a preocupações mais sociais. Isso se evidencia com a Constituição Mexicana (1917) e a Constituição de Weimar (1919), que instauraram mais obrigações para o Estado. Portanto, esses direitos só se materializam com políticas públicas, portanto, dependem da ação estatal, divergindo dos de primeira geração que exigiam do Estado uma não ação.

Nesse diapasão, surge a consciência da importância do trabalho como meio de sobrevivência e condição de vida digna do indivíduo, pois somente dessa forma é possível alcançar recursos para prover a ele os meios de sobrevivência adequados.

(...) como primeiro princípio dos direitos fundamentais, ele (o princípio da dignidade da pessoa humana) não se harmoniza com a falta de trabalho justamente remunerado, sem o qual não é dado às pessoas prover adequadamente a sua existência, isto é, viver com dignidade (LEDUR, 1998, p. 103).

Após a preocupação com a garantia do direito fundamental ao trabalho, evidenciando a importância desse para a sobrevivência e sustento do indivíduo e seu núcleo familiar, o ser humano pôde se preocupar com outras questões que possibilitassem seu maior bem-estar, dentre elas está o meio ambiente de trabalho adequado e equilibrado.

Cabe ressaltar, também, que, visando o lucro, os empregadores passavam a explorar cada vez mais os trabalhadores concedendo-lhes um ambiente de trabalho degradante, o que prejudicava sua saúde e conseqüentemente lhes causava enfermidades e reduzia seu tempo de vida.

Além disso, as condições de trabalho eram precárias, submetendo os empregados a jornadas exaustivas, locais escuros, sujos, sem circulação de ar e com pouca ou nenhuma pausa para descanso e alimentação. Outrossim, havia a poluição constante emitida pelas máquinas, o que causava problemas respiratórios, já que os trabalhadores não possuíam equipamentos de segurança, a fim de reduzir as conseqüências causadas por essa condição.

Destaca-se, ainda, o trabalho infantil que era muito comum na época e os movimentos repetitivos que os funcionários realizavam levando à fadiga, colapsos, lesões, entre outros acidentes. Essa condição é retratada no filme Tempos Modernos, 1936, com o ator Charles Chaplin, no qual ele interpreta um empregado de uma fábrica que, de tanto realizar os mesmos movimentos de forma mecânica, sofre um colapso nervoso.

Devido a essa situação, os operários e suas famílias começaram a ficar insatisfeitos e pleitear melhores condições de trabalho. Com isso, legislações para proteção do trabalhador começaram a surgir. Uma das mais importantes e conhecidas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919. Ela é

a responsável, até os dias hodiernos, por criar e fiscalizar a aplicação de normas e recomendações internacionais do trabalho.

Para buscar a proteção de um objeto é preciso primeiro procurar compreender sua definição. Assim, meio ambiente de trabalho equilibrado pode ser entendido como o local laboral que tenha a salubridade adequada, a fim de possibilitar a manutenção da vida saudável e exercício seguro das atividades tanto para os trabalhadores quanto os que eventualmente frequentarem o local buscando algum serviço.

Cabe destacar que, as necessidades humanas possuem um nível crescente¹¹, o que explica as primeiras preocupações que surgiram com o ambiente de trabalho terem sido a segurança quanto aos acidentes e mortes que ocorriam no local. Depois, surgiram as preocupações com as doenças de médio ou longo prazo, como as geradas pelos movimentos repetitivos, alta poluição e barulho excessivo das máquinas, buscando os aparelhos de proteção.

Atualmente, os trabalhadores não se preocupam somente com o ambiente laboral, mas também em como ele afeta suas relações interpessoais dentro e fora do emprego, uma vez que as necessidades primordiais estão supridas.

Assim, é possível ansiar por maior qualidade de vida, buscando evitar riscos e responsabilização por desrespeitar leis, acordos e convenções coletivas de trabalho, utilizando-se para isso *o compliance* e os Códigos de Ética.

Além disso, uma melhor qualidade de vida ajuda a reduzir acidentes de trabalho, uma vez que o funcionário está mais descansado, reduzindo - também - o número de faltas devido a atestados médicos, pois a melhoria da qualidade de vida afeta diretamente sua saúde. Acrescenta-se a isso o fato de aumentar a produtividade do empregado, já que um funcionário motivado trabalha, em média, 31% a mais do que outros. Essa foi a conclusão da pesquisa que relacionou felicidade no trabalho e produtividade realizada pela Universidade da Califórnia.¹²

Quanto à questão de qual dimensão o meio ambiente de trabalho equilibrado pertence, têm-se que, para a maioria dos doutrinadores, esse caracteriza-se como

¹¹ Isso é exposto, inclusive, na pirâmide de Maslow Disponível em <<https://novaescolademarketing.com.br/piramide-de-maslow/>> Acesso em 17 mar. 2023

¹² Disponível em <https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2019/09/16/interna_emprego,1085530/funcionarios-felizes-sao-em-media-31-mais-produtivos-diz-pesquisa.shtml> Acesso em 27 mar. 2023

direito de terceira geração, ou seja, um direito difuso, uma vez que afetaria a todos. Para compreender melhor essa classificação é preciso distinguir os direitos de segunda e terceira geração.

Os classificados como coletivos são aqueles que podem ser subdivididos por classes, grupos, isto é, seus titulares não são determinados, mas determináveis. Já os de terceira geração, também chamados de difusos atingem toda a coletividade, por isso não é possível determinar quem possui sua titularidade.

O meio ambiente de trabalho equilibrado indiretamente acaba por afetar toda a coletividade, já que influencia no modo de trabalho do funcionário e na qualidade de vida desse, que faz parte da sociedade. Todavia, no âmbito mais estrito, esse grupo pode ser determinado pela classe de empregados, por isso, pode ser pensado, também, como um direito de segunda geração, pensando em um sentido estrito, uma vez que está no âmbito do ambiente de trabalho e, portanto, um direito da classe trabalhadora. Contudo, esse se aplica, também, aos que frequentam o ambiente, ainda que de forma eventual, para buscar algum serviço, e essas pessoas não podem ser determinadas, afetando toda a sociedade.

A salvaguarda do homem trabalhador, enquanto ser vivo, das formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce seu labor, que é essencial à sua sadia qualidade de vida, é, sem dúvida, um direito difuso (FIORILLO, 2004, p. 66)

Assim, o direito ao meio de trabalho equilibrado, por não possuir destinatários pertencentes unicamente a um mesmo grupo, caracteriza-se pela doutrina majoritária como direito difuso, influenciando, portanto, toda a coletividade.

3.1 Princípios Aplicáveis

Há de se destacar que os princípios do meio ambiente são aplicáveis, com algumas adaptações, ao meio ambiente do trabalho. Os princípios são normas genéricas que servem para nortear a aplicação do Direito, gerando coesão entre suas aplicações. Esses princípios, no meio ambiente de trabalho, possuem como principal finalidade resguardar a segurança e qualidade de vida do trabalhador.

Nesse sentido, pode-se identificar dispositivos legais que protegem essa esfera do meio ambiente. A Constituição Federal de 1988 instituiu o SUS e colocou como uma de suas atribuições (art. 200, inciso VIII) a proteção e zelo ao meio

ambiente do trabalho. “Art. 200, VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.”

Quanto aos princípios aplicáveis, podemos conferir esses em alguns dispositivos legais. Como o princípio do desenvolvimento sustentável que visa conciliar os recursos utilizados para obter o objeto final da relação laboral com a não degradação do ambiente de trabalho e concessão de qualidade de vida aos trabalhadores.

Outrossim, ressalta-se o princípio da prevenção que visa impedir o acontecimento do dano, eliminando assim os riscos que já foram comprovados que existem por meio de estudos científicos. Nesse sentido, dispõe o art. 157 da CLT que preconiza que incumbe às empresas emanar as ordens de segurança em relação à diminuição do risco do trabalho aos seus empregados, além do dever de cumprir as normas de medicina do trabalho a elas impostas.

Além disso, ressalta-se que esse dever não é somente da empresa, mas também do empregado, uma vez que o art. 158 da CLT determina que os empregados cumpram as normas de segurança do trabalho, inclusive instituindo como ato faltoso o não cumprimento das determinações e a recusa a utilizar os equipamentos de proteção individual.

Ademais, há outros dispositivos que tratam sobre a fiscalização do cumprimento das normas de segurança do trabalho. O art. 156 da CLT trata da incumbência das Delegacias Regionais do Trabalho que possuem como finalidade fiscalizar esse cumprimento, assim como a orientação sobre esse e adoção de medidas preventivas, a fim de evitar acidentes.

Há, ainda, o art. 160 da CLT que determina que haja uma inspeção prévia nos estabelecimentos antes que se inicie naquele local alguma atividade, com a finalidade de evitar riscos.

Destaca-se, ainda, a função da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), cujas funções estão determinadas na Norma Regulamentar nº 5. Dentre suas principais tarefas estão o agir preventivamente na solução de eventuais problemas e a efetivação do controle da aplicação das medidas de proteção.

Desse modo, como consequência do descumprimento dessas determinações, é possível manejar ações para reparação do dano causado pela não observância das regras de proteção, podendo gerar indenizações por danos físicos, estéticos e morais.

3.2 Meio Ambiente de Trabalho e sua Relação com a Pandemia do Covid-19

O meio ambiente de trabalho equilibrado caracteriza-se como a adoção de medidas para mitigar as ameaças à segurança, qualidade de vida e saúde física e mental dos trabalhadores no ambiente e nas relações laborais.

Com a presença do coronavírus, num contexto de pandemia, em que a transmissão ocorre de forma comunitária, o ambiente laboral – principalmente o físico torna-se um lugar que oferece riscos ao trabalhador – configurando hipótese de poluição labor ambiental (CF, art. 200, VIII, c/c Lei n. 6.983/1981, art. 3º, III, “a” e “b”)

Além disso, o trabalho remoto, quando possível de ser instaurado, também, não cumpriu todas as exigências para um meio de trabalho equilibrado, já que a maioria passou repentinamente para esse regime, sem a devida preparação. Nesse caso, as condições de custos internos (luz, equipamentos utilizados, eventuais imprevistos) não foram negociadas previamente, gerando situações de desconforto.

Ademais, cabe ressaltar que o horário de trabalho sofreu mudanças, muitas vezes confundindo com o tempo e espaço pessoal com o profissional, gerando um agravamento de condições psíquicas, que foram imediatamente afetadas pelas condições adversas que a pandemia impôs à população, além do medo de contágio e perda de parentes e amigos.

Assim, durante a pandemia, muitos trabalhadores possuíram sua vida e saúde afetadas não só pelo meio físico, mas também psicológico. Isso ocasionou uma maior discussão quanto à importância concedida ao meio ambiente de trabalho e sua separação da vida pessoal, uma vez que se evidenciou que o meio de trabalho equilibrado colabora para a produtividade e qualidade de vida dos empregados.

Nesse sentido, tem-se que o meio ambiente de trabalho sadio é um direito fundamental e não deve ser flexibilizado diante de hipóteses de calamidade, mas sim reforçado, a fim de que os impactos negativos sejam minimizados.

3.2.1 Contexto Pandêmico

No final de 2019, os agentes sanitários mundiais foram notificados de um novo vírus com origem na China. Em seguida, as mortes começaram a ocorrer e o índice de contaminação tornou-se preocupante em diferentes partes do mundo. Com isso, o modo de viver passou por diversas mudanças, dentre elas o isolamento e a paralisação de diversas atividades, exceto as essenciais. Essas modificações geraram impactos graves econômicos e sociais, por isso, aos poucos, o trabalho remoto começou a ganhar mais força.

É importante destacar que algumas empresas já funcionavam com esse método antes da pandemia e elas conseguiram se adaptar mais facilmente quando esse problema surgiu. No entanto, para continuar a movimentar a economia e não gerar ainda mais desemprego foi preciso implementar o trabalho à distância em outros ambientes laborais e intensificá-lo nos que já o utilizavam.

A Covid-19 foi tão grave que no dia primeiro dia de abril de 2020, o Secretário-geral das Nações Unidas, António Guterres, declarou que “a crise do novo coronavírus seria o maior desafio humano desde a Segunda Guerra Mundial”.¹³

O governo brasileiro decretou lockdown e o fechamento de estabelecimentos e proibiu a realização de diversos trabalhos de modo presencial, excetuando os serviços essenciais, uma vez que esses seriam indispensáveis para a população, como mercados, hospitais, entre outros. Com o passar do tempo, a lista das atividades essenciais aumentou, contudo algumas restrições mantiveram-se.

Além disso, o novo modelo de trabalho, *home office*, demonstrou diversas vantagens para algumas empresas, como a redução de custos e maior comodidade para os trabalhadores, que passaram a perder menos tempo com o deslocamento. Por isso, muitas delas, decidiram por manter o regime remoto ou híbrido até depois da pandemia. Contudo, ressalta-se que o trabalho remoto não é totalmente positivo, havendo desvantagens para os funcionários, como a ausência de convívio social e maiores possibilidades de distrações no ambiente de casa. .

¹³Disponível em <<https://www.coc.fiocruz.br/index.php/pt/todas-as-noticias/1853-especial-covid-19-os-historiadores-e-a-pandemia.html>> Acesso em 22 mai. 2023

No contexto de pandemia, muitos empregados que trabalhavam em locais que precisavam estar abertos para funcionar ficaram desempregados, pois os empregadores não possuíam orçamento para arcar com as despesas. Assim, algumas medidas foram flexibilizadas, a fim de tentar reduzir a onda de desemprego gerada.

A primeira Medida Provisória (MP) elaborada nesse sentido foi a MP 927/20 que estabeleceu como um de seus principais aspectos a mudança do regime de trabalho presencial para remoto, independentemente de acordos individuais ou coletivos. Ademais, outro ponto importante diz respeito às férias. Nesse caso, pode haver a antecipação de férias individuais pelo empregador, devendo ser avisadas com, no mínimo, 48 horas de antecedência, podendo ser antecipadas, inclusive, as dos empregados que ainda estão em período aquisitivo. O mesmo período de aviso antecipado é válido para as férias coletivas, restando suspenso o aviso ao Ministério da Economia e aos sindicatos. No que diz respeito a áreas essenciais, como os profissionais de saúde, a MP estabeleceu que suas férias e licenças remuneradas poderiam ser suspensas.

Além disso, como alguns custos tornaram-se muito altos, a fim de tentar reduzir custos, mas manter o emprego da maioria das pessoas, foi elaborada a Medida Provisória 936/20 que possibilitou a redução da jornada de trabalho e, conseqüentemente, do salário recebido proporcionalmente.

Ademais, a Medida Provisória 944/20 instituiu o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, estabelecendo uma linha de crédito para o pagamento salarial (limitado a duas vezes o valor do salário mínimo) dos empregados durante o período máximo de dois meses. Há alguns requisitos para que a empresa possa obter acesso a essa linha de crédito, como não demitir os empregados sem justa causa até 60 dias após o recebimento da última parcela do empréstimo. Isso ocorre, justamente, para que o objetivo de manutenção do trabalho seja cumprido.

A MP 1045/21 é uma adaptação da MP 936/20, por também prever as mesmas reduções proporcionais da jornada de trabalho e dos salários. Todavia, previu também, a complementação de renda pelos trabalhadores afetados pela concessão do Benefício Emergencial proporcional a porcentagem de redução salarial. A MP 1046/21, por sua vez, reativou medidas contidas na MP 927/20, já que a pandemia continuava em vigor.

Já a MP 1108/22, converteu-se na Lei 14.442 que regulamenta o trabalho remoto, evidenciando suas regras, e modificou o auxílio alimentação, a fim de combater seu desvio de finalidade. Desse modo, o auxílio alimentação só pode ser utilizado *“para o pagamento de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais”* (BRASIL, Lei 14.442/22, art 2º), vedando, assim, sua utilização para outras finalidades que não a alimentícia.

Além dessas, foi aprovada a MP 1.109/2022 para vigorar em épocas de calamidade. Entre as medidas consideradas estão: trabalho remoto, concessão de férias coletivas (a notificação prévia ficou reduzida a 48 horas), antecipação de férias individuais (mesmo sem o período aquisitivo completo), suspensão de exigibilidade do recolhimento do FGTS por até 3 meses, assim como as contribuições ao Sistema S que sofreu redução em 50% durante 3 meses. Outrossim, houve a possibilidade de antecipação de feriados - desde que não religiosos - e banco de horas, a fim de que, quando o trabalho presencial fosse possibilitado, os empregados não precisassem ser dispensados durante esses dias.

Cabe ressaltar que trabalhadores informais e pessoas desempregadas ficaram sem ter como trabalhar ou procurar emprego durante esse período. Por isso, o governo concedeu um auxílio de duzentos reais mensais durante três meses e que não poderia ser acumulado com o recebimento de outros como, benefício previdenciário, benefício de prestação continuada, bolsa família ou seguro desemprego, a fim de conceder ajuda para arcar com o sustento de quem não recebia salário.

3.2.2 Responsabilidade Civil do Empregador

Com o novo contexto do coronavírus, foi preciso determinar como se daria a responsabilidade civil nas relações trabalhistas em caso de eventual contaminação. No entanto, para determinar a responsabilidade nesse contexto, é preciso primeiro observar como a questão é tratada pelos diferentes dispositivos legais.

Nessa seara, deve-se analisar a antinomia aparente entre a determinação da responsabilidade subjetiva do empregador (CRFB/88, art. 7º, XXVII) *“XXVIII – Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa”* e a objetiva prevista no art. 225, §3º da CRFB/88. *“§3º- As condutas e atividades consideradas lesivas ao*

meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados”

Essa antinomia ocorre porque a primeira dispõe sobre a relação direta de trabalho e a segunda sobre o meio ambiente (que, em seu sentido amplo, engloba o local corporativo). Nesse sentido, deve-se averiguar a responsabilidade quanto ao acidente de trabalho.

Em regra, essa responsabilidade caracteriza-se como subjetiva, já que o art 7º, XXVII da CRFB/88 refere-se explicitamente ao acidente de trabalho, especificando seu objeto de aplicação.

Contudo, em consonância com outros dispositivos da própria Constituição e o art. 927 do Código Civil que dispõe que *“haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”*, essa responsabilidade é objetiva quando a própria natureza da atividade gerar um risco. Dessa forma, é possível discutir a responsabilidade do empregador durante a pandemia do Covid-19.

Assim, tem-se que a responsabilização do empregador é objetiva quando a atividade, por sua natureza, representar risco maior do que o normalmente aceito nas questões cotidianas, isto é, for potencialmente lesiva, representando maior exposiçãoa risco ao trabalhador de determinada atividade do que para a coletividade.

Em março de 2020, o STF ratificou a tese que já havia sido firmada nas jurisprudências dos Tribunais Trabalhistas, no Recurso Extraordinário 828.040, Tema 932 de que a doença ocupacional é causa de responsabilidade objetiva e enquadrou a Covid-19 como uma hipótese de doença ocupacional.

Portanto, durante a pandemia, profissões que apresentavam mais risco de contaminação, ou seja, aquelas dos serviços essenciais e contato direto com o público possivelmente contaminado - como os médicos, enfermeiros e coveiros - acarretariam a responsabilização objetiva do empregador.

Já a situação dos trabalhadores que não realizam atividades de risco é diversa. Nesse caso, a responsabilidade do empregador é subjetiva, só sendo

aplicada em caso de dolo ou culpa, ou seja, caso os empregadores não cumpram com as regras de segurança, a fim de garantir a incolumidade de seus empregados.

Quanto ao ônus da prova, esse é incumbência do empregador, uma vez que seria muito difícil o trabalhador se desincumbir desse ônus. Assim, caso o trabalhador adquira a doença e alegue que essa decorreu do trabalho, cabe ao empregador comprovar que cumpriu todas as regras de higiene e saúde, demonstrando a entrega dos equipamentos de proteção e adoção de medidas preventivas.

No caso concreto, a Justiça do Trabalho reconheceu, durante a pandemia, a morte de um empregado como acidente de trabalho e condenou a empresa a pagar indenizações à família. ¹⁴O magistrado em questão reconheceu que o caso se encontra dentro da abrangência do Tema 932 do STF, sendo possível afirmar que o trabalhador contraiu a Covid-19 devido ao seu trabalho, caracterizando o acidente de trabalho e gerando a obrigação de indenização.

O caso em questão trata de um motorista de caminhão, cujas instalações que frequentava eram precárias e sem higiene adequada, além disso, o veículo podia ser conduzido por outros condutores, o que aumentava o risco de contaminação. Outrossim, o juiz reforça que a empresa não comprovou a quantidade de álcool em gel e máscara fornecidos, o que não permite averiguar se tais recursos eram suficientes para garantir a proteção adequada.

Assim, a sentença foi no sentido de que era razoável a indenização por danos morais no valor de 100 mil reais para sua filha e 100 mil reais para sua esposa, considerando o risco a que o empregado se expunha, as medidas de proteção não cumpridas e as peculiaridades do caso, já que, nessa época, não foi possível que os familiares estivessem presentes no enterro.

Outrossim, houve a determinação de dano material em forma de pagamento de pensão, já que o empregado era o único responsável pelo sustento da casa. Quanto à filha, essa pensão vigora até que possa arcar com seu próprio sustento ou seus 24 anos enquanto estudante, idade em que, por lei, os pais devem arcar com as despesas de seus descendentes. Já quanto à viúva projetou-se à data em que

o trabalhador completaria 76,7 anos de idade (76 anos, 8 meses e 12 dias), considerando a expectativa de vida do brasileiro.¹⁵

4 Assédio Moral

O assédio moral é quando um indivíduo é exposto a situações reiteradas em um mesmo ambiente, gerando uma exposição pessoal desse. Cabe ressaltar que para ser caracterizado como tal deve ocorrer de forma repetitiva e prolongada, interferindo, assim, na vida externa e interna desse cidadão.

A preocupação com o assédio moral no trabalho só foi ser colocada em evidência na década de 90, quando alguns escritores começaram a difundir o tema. Com esse assunto em destaque, pesquisas científicas sobre o tema tornaram-se relevantes. Um dos principais expoentes dessas pesquisas foi Heinz Leymann que desenvolveu o conceito de “psicoterror”.

Leymann estabeleceu que, para caracterizar a ação como de mobbing, era necessário que as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de seis meses. A esse tipo de violência ele denominou de psicoterror (GUEDES, 2003, p.27)

Com isso, a evidência concedida ao tema fez com que, em 1996, a Organização Mundial do Trabalho (OMT) concedesse destaque para o assunto, por meio de um relatório que analisava as diferentes formas de violências ocorridas no trabalho.

Além disso, é importante ressaltar que não há um conceito estático ou definido de assédio moral trabalhista. Contudo, existem leis, doutrinas e jurisprudências que enquadram determinados atos como caracterizadores do

¹⁵ “No tocante à viúva, o dever de pensionamento se estenderá até que o de cujus completasse 76,7 anos de idade, de acordo com a última expectativa média de vida divulgada pelo IBGE (tábua de mortalidade - <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=26/11/2020&jornal;=515&pagina;=80&totalArquivos;=132>), reservado seu direito de acrescer para si a fração destinada a outra beneficiária (Lara) logo que completada a condição resolutive estipulada (24 anos de idade)” (TRT 3ª Região, ATOrd 0010626-21.2020.5.03.0147)

assédio moral, balizando a atuação do aplicador do direito ao analisar os casos concretos.

No contexto das leis, no Brasil, cabe ressaltar que não há lei federal sobre o tema, mas existem leis estaduais. Por exemplo, a Lei nº3.921/2002 promulgada pela Assembleia Legislativa do Rio de Janeiro que caracteriza algumas condutas como assédio moral em seu art. 2º, parágrafo único.

Outrossim, a jurisprudência, com suas decisões acerca do tema, cria parâmetros para a definição do que constitui assédio moral nas relações trabalhistas.

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral ocorre quando uma pessoa, ou grupo de pessoas, exerce, de forma sistemática e frequente, sobre colega de trabalho, subordinado ou não, violência psicológica extrema, capaz de comprometer a higidez emocional. Referido modernamente pelo anglicismo bullying, consiste em perseguição psicológica, a qual expõe o trabalhador a situações repetitivas e prolongadas de humilhação e constrangimento. Caracteriza-se de forma ampla, mediante a reiteração de condutas abusivas, seja através de gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, as quais atentam contra a dignidade e a integridade psíquica ou física do obreiro. Em relação ao cumprimento de metas, para a configuração do assédio moral, é necessário que os objetivos estabelecidos pela empresa se mostrem absolutamente intangíveis, dissociados de qualquer parâmetro de razoabilidade. Deve haver, outrossim, prova de intensa pressão por produtividade, apta a configurar abalos morais indenizáveis. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011628-98.2016.5.03.0039 (RO); Disponibilização: 18/04/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1499; Órgão Julgador: Setima Turma; Relator: Cristiana M.Valadares Fenelon).

Assim, percebe-se que por mais que ainda haja a ausência de limites pré estabelecidos e rígidos para a definição de assédio moral, há parâmetros de norteamento, a fim de identificar se uma conduta se encaixa, ou não, nesse conceito. Dessa forma, por meio dos conceitos doutrinários, leis estaduais e jurisprudências reiteradas, é possível pautar as decisões jurídicas com base nos preceitos basilares formados por esses meios, gerando segurança jurídica aos indivíduos.

4.1 Análise do Assédio Moral no Mercado de Trabalho

No caso do assédio moral no mercado de trabalho, evidencia-se que esse degrada as relações interpessoais existentes nesse ambiente, não contribuindo para a manutenção do equilíbrio do meio ambiente de trabalho saudável.

A legislação brasileira começou a assegurar um melhor ambiente de trabalho e indenizações para que as medidas morais fossem efetivamente cumpridas. Nesse sentido, há a determinação da Constituição Federal que possui como seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, explícitos no art. 1º, incisos III e IV.

Quanto ao dever de indenizar, esse fica explícito com o Código Civil, que assegura que *“aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”*, gerando, portanto, o dever de reparação pelo dano causado *“Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”* (arts. 186 c/c 927, CC/02).

Cabe ressaltar que, geralmente, o assédio moral é cometido por quem possui maior poder dentro da estrutura organizacional, uma vez que seu poder de mando é maior sobre os outros, o que o coloca em uma situação de superioridade. Entretanto, também é possível que esse assédio ocorra no nível hierárquico ascendente. Para que fique mais claro o nível vertical do assédio moral, é preciso evidenciar os dois casos em questão.

O nível hierárquico descendente é quando o assédio é feito pelos chefes em relação aos subordinados, colocando-os em situações constrangedoras perante a equipe, ou não.

Já o nível hierárquico ascendente, o menos comum, é quando o subordinado ou um grupo desses não obedecem às ordens do superior e se insurgem contra sua autoridade reiteradas vezes, causando um constrangimento do chefe perante os outros empregados e retirando sua legitimidade como autoridade laboral.

Há, ainda, a situação em que esse assédio ocorre na esfera horizontal, ou seja, entre trabalhadores do mesmo nível hierárquico. Por vezes, esse tipo de assédio tem como objetivo a tomada de cargos, gerando uma competição excessiva e não saudável, ao invés de uma colaboração.

A jurisprudência abaixo exemplifica tais conceitos, em um caso que abarcou o assédio vertical (ascendente) e horizontal, devido a mudança de posição hierárquica do indivíduo acusado de assédio moral perante a reclamante. Além de

destacar a responsabilidade da empresa de indenizar seu empregado por atos praticados pelo preposto, já que ficou-se inerte quanto à situação.

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que expõem o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, viu-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil. (TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013 05/02/2013. DEJT. Página 96. Boletim: Sim.)

Existe, também, o assédio moral organizacional, aquele realizado como uma “política da empresa”, sem distinção entre os funcionários, afetando a todos, muitas vezes com objetivo de tentar estimular uma competição entre os empregados e gerando desconfortos e traumas coletivos. A fala da psicóloga Dra. Margarida Barreto explicita esse tipo de assédio.¹⁶

Para alcançar esses objetivos, dizem ser necessário: metas desafiadoras e que possam ser alcançadas; motivar a equipe para esses ideais; zerar o defeito do produto, rumo à qualidade total. Enquanto o ciclo avança, a sujeição e o medo se instauram no coletivo. Os trabalhadores sentem o perigo de serem excluídos e por isso, baixam a cabeça e obedecem. Esse comportamento permite aumentar o controle, exigir mais firmemente, dá ordens acima do aceitável, abusar do poder. Em consequência, o ambiente propicia os desmandos, os constrangimentos, as ameaças. Não esqueçamos que a eficiência dos resultados está diretamente relacionada com as formas de administrar e organizar o trabalho, o controle e disciplina do coletivo e a exigência de produtividade máxima para todos

Como exemplos de atitudes que se enquadram no assédio moral, pode-se citar a contestação agressiva de diversas falas do empregado; sobrecarregá-lo com tarefas impossíveis de cumprir em um prazo razoável; não respeitar os limites e

¹⁶ Jornal do Judiciário, Ed. 323, 22 ago. 2008, p.4 Disponível em < <http://assediomoral.org.br/o-autoritarismo-e-a-grande-ferramenta-daqueles-que-nao-sabem-comandar/>> Acesso em 10 jun. 2023

problemas de saúde do trabalhador; vigilância excessiva; evitar a comunicação direta com ele, entre outras diversas situações.

Esses comportamentos são danosos não só para a saúde do empregado, podendo gerar consequências físicas e psicológicas, como também para a empresa, uma vez que, com essas ocorrências, o trabalhador fica desmotivado, reduzindo sua produtividade e aumentando a rotatividade de pessoal. Além disso, há o aumento do número de licenças médicas, já que essas ações podem, de fato, adoecer o empregado.

Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida (FERREIRA 2004, p.37)

Ressalta-se, também, que a própria empresa pode ser condenada através de multas administrativas e outras sanções decorrentes de sua omissão em relação a essas atitudes nocivas. Caso um empregado realize o assédio moral com outro da mesma empresa e essa se mantém inerte, há a violação do princípio do meio de trabalho saudável e equilibrado, gerando dano e dever de indenização. É isso que explicita a jurisprudência abaixo.

ASSÉDIO MORAL PRATICADO POR TERCEIROS. EMPREGADOR. DEVER DE INDENIZAR. Cabe ao empregador manter um ambiente hígido de trabalho. O empregador que toma ciência de que um trabalhador é assediado moralmente por terceiros e, ainda assim, mantém-se inerte, permitindo a continuidade do assédio moral de modo que este venha a atingir o patrimônio moral do empregado, deverá indenizá-lo pelos danos morais suportados.(TRT-1 -RO: 00118428420145010243, Relator: FLAVIO ERNESTO RODRIGUES SILVA, Data de Julgamento: 25/01/2017, Décima Turma, Data de Publicação: 31/03/2017)

Cabe ressaltar, também, que existem consequências para o Estado, pois esse, muitas vezes deve custear as despesas médicas, benefícios sociais decorrentes de aposentadorias e as custas processuais de eventuais ações judiciais e administrativas.

Como medidas cabíveis para reduzir os casos de assédio moral, podem ser instauradas seções de encaminhamento de denúncias dentro da empresa e a instauração do sistema de *compliance* que consiste, prioritariamente, na prevenção e sanção de violação das normas de conduta, através de mecanismos de fiscalização e elaboração e divulgação de Códigos de ética, a fim de que a empresa respeite, efetivamente, as normas trabalhistas.

Além disso, como tentativa de conscientizar sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, houve a divulgação de um ato conjunto do TST e Conselho Superior da Justiça do Trabalho(CSJT). “ATO CONJUNTO TST.CSJT No 8, de 21 de Março de 2019” que “Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho.” Esse ato conceitua o assédio moral como:

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

Destaca-se, ainda, que situações isoladas podem gerar a indenização por dano moral ao empregado, porém só é classificado como assédio moral laboral se essas práticas ocorrerem repetidamente, reforçando um padrão no local de trabalho.

Ressalta-se que o assédio moral não é determinado pelo local em que esse ocorre, até porque há uma crescente mudança em relação aos ambientes de trabalho, podendo esse ser exercido no âmbito da empresa ou mesmo em casa, gerando variedades de locais em que esse assédio pode se materializar. O art. 3º da Convenção Internacional n. 190 da OIT explicita essa ideia. Por isso, deve-se considerar que o principal para caracterizar o assédio moral trabalhista é a motivação dos atos, independentemente do local em que ocorram.

O assédio moral não ocorre somente na vigência das relações empregatícias, mas também em seu ato de dispensa, como nos casos em que a demissão de um trabalhador se caracteriza como discriminatória.

A Súmula 443 do TST evidencia alguns casos em que a demissão se presume discriminatória, sendo ônus do empregador a prova de que essa não correu devido a um preconceito. “*Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego*”

Nesse sentido, a Súmula finaliza com a explicitação do direito do empregado de reintegração. Contudo, em alguns casos a relação de emprego e convivência com os que praticaram atos preconceituosos contra ele torna-se dolorosa.

Por isso, o art. 4º da Lei 9.029/95 estabelece que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, faculta ao empregado optar entre a reintegração,

obtendo o ressarcimento salarial integral de todo o período de afastamento com correção monetária e juros legais ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, também corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Além disso, caso o empregado sofra assédio no trabalho, é possível que esse solicite a rescisão indireta, recebendo todas as verbas que teria direito caso fosse demitido sem justa causa. Assim, não é preciso conviver em um ambiente detrabalho danoso a si e ainda arcar com o prejuízo de não receber as verbas rescisórias devidas e garantias após o desemprego (como o seguro-desemprego, o qual não teria direito na demissão normal).

Assim, o art. 483 da CLT explicita alguns casos nos quais a relação de emprego se encerra por culpa exclusiva do empregador, isto é, quando o trabalhador aplica a justa causa contra o empregador. No mesmo sentido é a jurisprudência atual, sendo exemplificativa a ementa ora reproduzida:

ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL E RESCISÃO INDIRETA. CONFIGURAÇÃO. Provado nos autos que o obreiro foi vítima de assédio no ambiente de trabalho, sofrendo o esvaziamento de suas funções, o que claramente o colocou em uma situação constrangedora e humilhante, é cabível a rescisão indireta do contrato de trabalho com base no art. 483, alínea d da CLT, bem como a reparação pecuniária por conta do assédio moral plenamente demonstrado. (TRT-11 – 00010026820145110006 30/07/2015)

Outrossim, com o crescente uso da tecnologia e sua intensificação para as relações trabalhistas com a pandemia da Covid-19, o assédio moral ganhou diferentes formas. A maior dificuldade de controle de horário de trabalho e constante uso de meios eletrônicos prejudicou a saúde de diversos indivíduos, causando, inclusive, colapsos nervosos.

Assim, caracterizou-se o assédio virtual ou teleassédio, com o acionamento constante do trabalhador por meio dos recursos eletrônicos e aliado ao medo de perda do emprego, as relações de trabalho tornaram-se parte da vida dos indivíduos, sem distinção entre esfera pessoal e trabalhista.

Conduta dirigida ao trabalhador, de forma velada ou não, porém reiterada, na qual a vítima fica exposta a situação vexatória e humilhante relativa ao trabalho ou a sua pessoa, em mensagem por escrito, áudio ou visual, direcionada individualmente ou em grupo, por meio de correio eletrônico pessoal ou corporativo, aplicativos de mensagens instantâneas ou reuniões virtuais por teleconferência, configurada ou não a intencionalidade do agente (NUNES, 2018, p. 251)

Dessa forma, percebe-se que o assédio moral laboral pode ocorrer por diferentes vias, além de poder ser praticado por indivíduos de diferentes hierarquias dentro das relações de trabalho. Além disso, destaca-se o dever da empresa de manter o meio ambiente profissional equilibrado e sustentável.

4.2 Relação com a Reforma Trabalhista

É preciso analisar as modificações que as indenizações e demandas do assédio moral sofreram após a vigência da Reforma Trabalhista e qual a sua relação com a dignidade humana. Para isso, primeiramente, faz-se necessário analisar a dignidade humana como princípio fundamental do direito.

O homem é o destinatário da norma jurídica, sendo o direito feito, portanto, para e pelo homem. O indivíduo é detentor da dignidade pela sua condição de ser humano. Essa é, então, uma característica atribuída a todas as pessoas, uma vez que decorre da própria condição humana. Apesar de haver diferenças culturais, sociais, entre outras, todos possuem dignidade e, por isso, devem ser tratados com igualdade de condições, já que essa envolve as circunstâncias necessárias para que uma pessoa tenha uma vida digna, ou seja, permite o acesso a esse mínimo existencial.

Todo ser humano tem um direito legítimo ao respeito de seus semelhantes e está, por sua vez, obrigado a respeitar todos os demais. A humanidade ela mesma é uma dignidade, pois um ser humano não pode ser usado meramente como um meio por qualquer ser humano (quer por outro quer, inclusive, por si mesmo), mas deve sempre ser usado ao mesmo tempo como um fim (KANT apud DALSGOTTO, CAMATI, 2013, p. 08).

Seguindo com a análise, a Reforma Trabalhista quantificou as indenizações de dano moral com base nos salários recebidos pelos empregados, como se fosse possível quantificar o dano com base em faixas pré-fixadas. Além disso, esse modo de mensuração, faz com que quem quem ganhe mais receba uma maior indenização, pressupondo, assim, que esse sofre mais ou merece maior reparo do que quem recebe uma remuneração menor. Desse modo, tem-se o dano moral tarifado nas relações de trabalho, por meio do art. 223-G da CLT, que prevê a tarifação do dano extrapatrimonial, quantificando e limitando o sofrimento humano a padrões fixos sem considerar suas variáveis nos casos concretos.

Cabe destacar que em aplicações em casos concretos, o Pleno de alguns Tribunais têm declarado a inconstitucionalidade do dispositivo (reserva de plenário, art. 97, CRFB/88). É o caso da decisão concedida no processo nº0011521-

69.2019.5.03.0000, pelo TRT 3ª Região, Relator: Sebatião Geraldo de Oliveira em 9 jul. 2020.

Ademais, a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) ajuizou, no STF a ADI 5870. Além disso, a Procuradoria Geral da República também se manifestou de forma favorável à declaração de inconstitucionalidade do referido dispositivo na ADI nº.5.870/DF, por entender que *“a tarifação legal, prévia e abstrata, de valores máximos de indenizações por dano extrapatrimonial determinada nos dispositivos impugnados (CLT, com redação da Lei n. 13.467/2017; artigo 223-G-§ 1º) afronta o princípio da reparação integral do dano (Constituição, artigo 5º, incisos V; X)”*

Isso se relaciona com a ideia de Kant de que o ser humano possui dignidade e, por isso, não pode ser quantificado.

No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está cima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade (KANT, 2007, p.77)

Nesse sentido, como o ser humano é dotado de dignidade, não podendo ser precificado, uma vez que é absoluto em sua dignidade, as lesões extrapatrimoniais, morais, por eles sofridas não podem ser limitadas contratualmente ou por artigos de lei rígidos, uma vez que se tratam de algo indisponível.

A Reforma Trabalhista dispõe da seguinte forma sobre a tarifação das indenizações morais dos trabalhadores (art. 223-G, CLT)

§ 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.

Além disso, deve-se considerar o próprio objetivo da indenização do assédio moralque éinibir esse tipo de conduta, o que, nesse modelo, muitas vezes, não cumpre seu efeito.

Para uma empresa de pequeno porte, uma indenização pode levar a consequências insuperáveis, inclusive podendo gerar a falência da empresa. Em contraponto, uma grande empresa, como uma rede internacional terá consequências mínimas, mesmo com diversas denúncias de assédio moral, gerando impactos irrisórios, ou seja, não cumprirá seu objetivo de inibir futuras ocorrências de assédios.

Outro ponto que cabe destacar é a diferença entre o dano devido a um empregado e a um terceiro após a Reforma Trabalhista fixar esses parâmetros. Um trabalhador que recebe 2 mil reais terá uma indenização máxima de 100 mil reais para danos de natureza gravíssima. Todavia, no contexto da indenização nas relações regidas pelo Direito Civil, como essa não possui um limite fixo, o caso será analisado de acordo com a realidade fática, uma vez que o Código Civil não fixa limites nem parâmetros objetivos para quantificar o dano. Afinal, o dano moral diz respeito à dignidade humana, devendo ser considerado o caso concreto e suas peculiaridades.

Por essa razão, todos os fatos e circunstâncias presentes no caso devem ser levados em consideração na apreciação da lide pelo juiz, de modo que possa fixar na sentença um valor que se revele suficiente a compensar toda dor e sofrimento enfrentado pela vítima e ao mesmo tempo preservar o caráter punitivo pedagógico dessa modalidade de indenização, nunca perdendo de vista as condições econômicas e sociais das partes envolvidas (VENOSA, 2015, p.54).

Ademais, ressalta-se a hipótese mais evidente da lei. A de dois trabalhadores sofrerem o mesmo tipo de violência psicológica, mas receberem diferentes salários. Nesse caso, um deles irá receber uma indenização maior que a do outro, mesmo a extensão do dano sendo a mesma. Assim, o princípio da justiça torna-se inexistente na questão, já que a dignidade da pessoa humana resume-se ao salário que ela recebe e não à conduta ilícita praticada em relação à ela.

Há outro ponto que a Reforma Trabalhista influenciou na questão do assédio moral laboral. A Reforma instituiu os honorários de sucumbência de no mínimo, 5% e, no máximo, 15% do valor da causa, podendo ser abatido de verbas solicitadas na mesma ação (art. 791-A, CLT). Entretanto, antes da Reforma, mesmo perdendo a ação, o trabalhador não precisava pagar pelos honorários de sucumbência ao advogado de defesa da empresa. Dessa forma, é possível perceber uma mudança na configuração das demandas, gerando a diminuição na proposição das mesmas.

Tabela 1 – Processos Distribuídos para TRT-2 de acordo com assunto – quadro comparativo 2017 e 2018

TRT-2					
Processos Distribuídos					
2017			2018		
Ranking	Assunto	Quantidade	Ranking	Assunto	Quantidade
1º	Aviso Prévio	156.822	1º	Aviso Prévio	105.722
2º	Multa do Artigo 477 da CLT	147.900	2º	Multa de 40% do FGTS	92.010
3º	Multa de 40% do FGTS	139.588	3º	Multa do Artigo 477 da CLT	83.850
4º	Multa do Artigo 467 da CLT	131.134	4º	Férias Proporcionais	77.514
5º	Férias Proporcionais	113.952	5º	Décimo Terceiro Salário Proporcional	75.676
6º	Adicional de Horas Extras	113.063	6º	Multa do Artigo 467 da CLT	68.792
7º	Décimo Terceiro Salário Proporcional	111.483	7º	Adicional de Horas Extras	63.649
8º	Saldo de Salário	91.172	8º	Saldo de Salário	61.288
9º	Adicional de Hora Extra	89.164	9º	Adicional de Hora Extra	47.125
10º	Reflexos	81.307	10º	Reflexos	44.319

Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2019-jan-25/acoes-pedindo-assedio-moral-despencam-justica-trabalho-sp>> Acesso em 12 abr. 2023.

Percebe-se, portanto, que o ajuizamento de ações trabalhistas diminuiu, já que ficou mais custoso ter acesso à justiça, reduzindo em quase 2/3 a quantidade de ações.

4.3 Relação com o Contexto da Pandemia do Covid-19

Com o avanço do vírus da Covid-19, a medida mais difundida no Brasil para contenção da doença foi o isolamento social. Nesse contexto, surgiram dois tipos de isolamento, o vertical e o horizontal.

No vertical somente grupos específicos, ou seja, aquelas pessoas que se enquadram no grupo de risco ficam em casa isoladas. Já no horizontal todos deveriam seguir tal medida, uma vez que é uma das formas de conter a propagação da doença.

Cabe ressaltar, também, que o isolamento social teve grande impacto na vida das pessoas e na sua saúde psicológica. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) os casos globais de ansiedade e depressão aumentaram cerca de 25% somente no primeiro ano da pandemia.¹⁷

A pandemia gerou impacto em todas as esferas da vida do ser humano, inclusive em seu trabalho. Muitas empresas, para viabilizar seu funcionamento tiveram que aderir ao trabalho remoto e processos seletivos à distância.

¹⁷Disponível em <<https://brasil.un.org/pt-br/85787-oms-o-impacto-da-pandemia-na-saude-mental-das-pessoas-ja-e>>

Ademais, os casos de assédio não pararam nesse período só adquiriram nova forma e intensidade, agravados, ainda, pelo fato de que - como visto anteriormente - o psicológico dos empregados já estava mais afetado devido ao período pandêmico.

Para analisar o aspecto do assédio moral, é preciso, também, considerar o recrudescimento do índice de desemprego no Brasil, uma vez que esse sofreu grande aumento durante a pandemia, fazendo com que os trabalhadores ficassem mais propensos a se submeter a condições piores de trabalho, a fim de não perder sua fonte de renda. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em agosto de 2020, a taxa de desemprego já havia atingido o índice de 14,3%, totalizando 13,7 milhões de desempregados.¹⁸

Assim, o medo de perder a renda e fonte de sobrevivência, ainda mais durante a pandemia, momento em que era ainda mais difícil conseguir outro emprego, aumentou a tensão da relação empregatícia hierárquica entre trabalhador e patrão.

a crise de saúde pública promoveu rápidas ingerências sobre os hábitos e estilos de vida, com o achatamento do setor produtivo e dos serviços de economia, a precarização das relações de trabalho e aumento do desemprego. No ambiente de calamidade pública, as desigualdades sociais se aprofundam e, com isso, recrudescem os conflitos nas relações de trabalho e se amplia o espaço para a perpetração de assédio moral. (FILHO; SABINO, 2020, p. 1524)

Assim, além do receio do empregado de perder seu trabalho, o empregador não possui preocupação com a substituição de mão de obra, já que, nesse cenário, existiam diversas pessoas dispostas a ocupar o cargo pelas mesmas condições ou - até mesmo - em circunstâncias mais precárias do que o empregado anterior, gerando um desequilíbrio entre a grande população em busca de trabalho e a quantidade de emprego disponível.

Durante a Revolução Industrial, à medida que as pessoas eram, cada vez mais, substituídas pelo maquinário, Marx desenvolveu o conceito de exército industrial de reserva. O termo industrial não se aplica mais hodiernamente. Contudo, o conceito desenvolvido continua atual.

Ela constitui um exército industrial de reserva disponível, que pertence ao capital de maneira tão absoluta como se fosse criado e mantido por ele. Ela proporciona o material humano a serviço das necessidades variáveis de expansão do capital e sempre pronto para ser explorado, independentemente dos limites do verdadeiro incremento da população

¹⁸Disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28909-desemprego-na-pandemia-atinge-maior-patamar-da-serie-na-4-semana-de-agosto>> Acesso em 20 jan. 2023

(MARX, 2001, p. 735)

Outrossim, com o grande número de demissões, as tarefas que eram compartilhadas passaram a ser acumuladas por um pequeno grupo, gerando sobrecarga nos trabalhadores, prejudicando ainda mais seu estado psicológico. Um dos grupos mais atingidos, nesse contexto, foi o dos profissionais da área da saúde.

A pesquisa denominada “Condições de Trabalho dos Profissionais de Saúde no Contexto da Covid-19”, realizada pela Fiocruz, evidenciou que os profissionais mais relacionados ao combate à doença tiveram pensamentos suicidas, perda de satisfação na carreira ou na vida, irritabilidade, choro frequente e impossibilidade de relaxar.¹⁹

Além disso, cabe destacar que o trabalho totalmente remoto também afetou a vida pessoal dos trabalhadores que começaram a ter mais problemas físicos e mentais, além da dificuldade de separação entre espaço pessoal e de trabalho. O pesquisador Starzysnki Bacchi, explica esse fenômeno²⁰

A imposição de quarentenas, a sensação de ameaça iminente e a perda de pessoas próximas fazia crer que a população adoeceria não só fisicamente como psiquicamente. Os primeiros estudos, a maioria feitos na China, deixaram a comunidade científica ainda mais atenta, devido às altas taxas de sintomas ansiosos, depressivos e de insônia

Ademais, diversos estudos mostraram o aumento das doenças psiquiátricas ocorridas no período da pandemia. De acordo com a revista The Lancet, 29% das pessoas apresentaram transtorno do estresse pós-traumático (TEPT) e 31% tiveram depressão.²¹

As dores físicas também foram uma preocupação nesse período, porque o número desses incômodos cresceu e, muitos deles foram considerados incapacitantes. O médico Haroldo Chagas fez uma declaração sobre a diferença de quantidade de problemas de coluna no antes e durante a pandemia.²²

Sem dúvida nenhuma esse é o momento que em mais estou operando coluna. Desde o início da pandemia, aumentou muito a necessidade de intervenções para tratar problemas de coluna cervical, sendo majoritariamente pacientes com dores intoleráveis. A inatividade está relacionada com problemas na coluna cervical e lombar. O home-office intensifica esse efeito. Presencialmente, querendo ou não, a gente precisa

¹⁹ Disponível em <<https://portal.fiocruz.br/noticia/pesquisa-analisa-o-impacto-da-pandemia-entre-profissionais-de-saude>> Acesso em 15 jun. 2023

²⁰ Disponível em <<https://jornal.usp.br/ciencias/ansiedade-insonia-estresse-depressao-estudo-mostra-como-saude-mental-evoluiu-na-pandemia/>> Acesso em 27 fev. 2023

²¹ Disponível em <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2667193X21001149?via%3Dihub>> Acesso em 28 mai. 2023

²² Disponível em <<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/cirurgias-de-coluna-aumentam-20-durante-pandemia-segundo-levantamento/>> Acesso em 10 mai. 2023

se movimentar. O bem-estar da coluna está relacionado com o movimento.

Além disso, a Organização Mundial de Saúde (OMS) também divulgou dados sobre esses problemas físicos, visto que 40% das dores lombares resultam em problemas mais sérios causando incapacidade funcional e diminuição da produtividade.²³

A distância da rotina e da vida antesconhecida pelos indivíduos, com a liberdade de locomoção, assim como a já tratada sobrecarga no trabalhoafetaram a saúde mental dos empregados, como mostra uma pesquisa realizada pelo LinkedIn, apontando que 62% das pessoas estavam mais ansiosas e estressadas com o trabalho do que antes da pandemia. Isso, também é explícitona fala de Rui Brandão, CEO da Zenklub²⁴

Seis em cada dez brasileiros sentem uma sobrecarga de trabalho. Isso mostra que a gente está lidando com mais pressão e tem uma sensação de cansaço ou exaustão maior. A mudança de rotina, ambiente, dinâmica de trabalho, diminuição de socialização e dificuldade em impor limites são fatores agravantes

Os casos de assédio moral laboral (envolvendo pressão, cobrança de metas excessivas e ausência de compreensão quanto a esfera pessoal do empregado - gerando um tratamento degradante) aliados às consequências naturais decorrentes da situação pandêmica vivida causa diversos resultados negativos, tanto para o empregado, quanto para a empresa.

Os atos, gestos, palavras, enfim, qualquer conduta ou atitude dirigida sistematicamente contra o empregado invade a esfera de sua vida íntima e profissional, maculando seus direitos de personalidade, com graves consequências à sua integridade físico-psíquica, afetando sua auto estima e produtividade, levando à degradação do ambiente de trabalho e desqualificando a qualidade de vida no trabalho, podendo, inclusive, refletir-se na esfera patrimonial; isto porque poderá reduzir à situação de desemprego e escassez de recursos não apenas para sobrevivência, como também para tratamento das seqüelas à saúde causadas pela conduta assediante. (ALKIMIN, 2005, p. 85)

Além disso, os custos econômicos da depreciação da saúde mental dos trabalhadoressão altos, já que, muitos desses, começam a faltar ao trabalho, ter muitas licenças médicas e perdem sua produtividade. Isso é o que os dados dos estudos realizados pela OMS comprovam "*Estima-se que 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente devido à depressão e à ansiedade, com custo à economia global de quase um trilhão de dólares.*"²⁵

²³ Disponível em <<https://www.radio.unesp.br/noticia/6929>> Acesso em 12 jun. 2023

²⁴ Disponível em <<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/estudos-relacionam-problemas-de-saude-fisicos-e-mentais-com-o-home-office/>> Aceso em 27 mar. 2023

²⁵ Disponível em <<https://cee.fiocruz.br/?q=OMS-e-OIT-pedem-novas-medidas-para-lidar-com-problemas-de-saude-mental-no-trabalho#:~:text=Estima%2Dse%20que%2012%20bilh%C3%B5es,que%20criam%20ang%C3%BAstia%20no%20trabalho%E2>>

O assédio moral modificou suas formas durante a pandemia, devido ao temor de perda de emprego; controle de meios de jornada abusivos, sem obediência aos horários previstos e cobranças excessivas por resultados.

Segundo dados do TST, os casos de denúncia de assédio moral reduziram durante o início da pandemia, provavelmente, os trabalhadores não denunciaram os casos motivados pelo medo do desemprego crescente. Contudo, as estatísticas de denúncia voltaram a crescer em 2021, como mostram os dados do TST "*Só no primeiro semestre, os relatos de assédio moral e sexual registraram a marca de 31 mil denúncias, em 347 empresas. O índice representa quase o triplo dos anos de 2019 e 2020, que, considerando os 12 meses do ano, atingiram as marcas de 12.349 e 12.529 casos*"²⁶

4.4 Bancários

Um caso de destaque no assunto assédio moral trabalhista é o assédio moral bancário, ou seja, aquele que ocorre com os empregados dos bancos.

A cobrança de metas excessivas é a principal forma de manifestação dessa forma de assédio. Além disso, muitas vezes, para a fiscalização do cumprimento dessas metas impostas, o controle sobre o funcionário torna-se excessivo, ultrapassando os limites do poder diretivo, corroborando para a caracterização do assédio moral profissional bancário.

Essa pressão gera o temor de uma remuneração reduzida e, até mesmo, perda do emprego, caso não consiga cumprir as metas impostas. Segundo explicitam Bittencourt e Vinholes: "*Esses profissionais sofrem pressão psicológica para cumprimento de metas e conclusão rápida de tarefas, as quais necessitam de precisão e responsabilidade, além da possível existência de grande competitividade*". (Bittencourt; Vinholes, 2013, p.83)

Os casos de denúncia e condenação por dano moral bancário não são recentes e perduram ao longo dos anos devido à influência econômica dessas instituições. Segundo uma pesquisa publicada em 2019 pela Universidade de

Brasília, no setor bancário brasileiro ocorre uma tentativa por dia de suicídio e essa se consuma a cada vinte dias.²⁷

Um caso que demonstra um exemplo desse descaso com as demandas dos trabalhadores, ocorreu em 2022, em uma reunião entre a Comissão de Empresa dos Funcionários do Banco do Brasil (CEBB) e o banco. Nesse contexto, as metas excessivas não foram consideradas um problema pelo banco, mas sim sua maneira de cobrança. Essa informação caracteriza-se como falaciosa, já que as metas, por si só, possuem a capacidade de causar demasiada pressão psicológica nos funcionários e devem ser revistas.²⁸

No ambiente bancário, o assédio moral é generalizado e quase que institucionalizado, é o que explicita a fala da diretora do Sindicato dos Bancários Lizandre Borges “O assédio, metas e adoecimento fazem parte de uma mesma engrenagem. Se o gerente é pressionado, acaba pressionando sua equipe. É um efeito dominó. E o final desse processo é o adoecimento de equipes inteiras.”²⁹

Essa fala é confirmada pelos dados da “Pesquisa de Clima no Ambiente Caixa” que ouviu 186 gestores e concluiu que o assunto de metas é o que mais causa preocupação na maioria deles.³⁰

Gráfico 2 – Preocupações dos funcionários da Caixa Econômica



²⁷Disponível em <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/4266/1/2009_MarceloAugustoFinazziSantos.pdf> Acesso em 15 mai. 2023

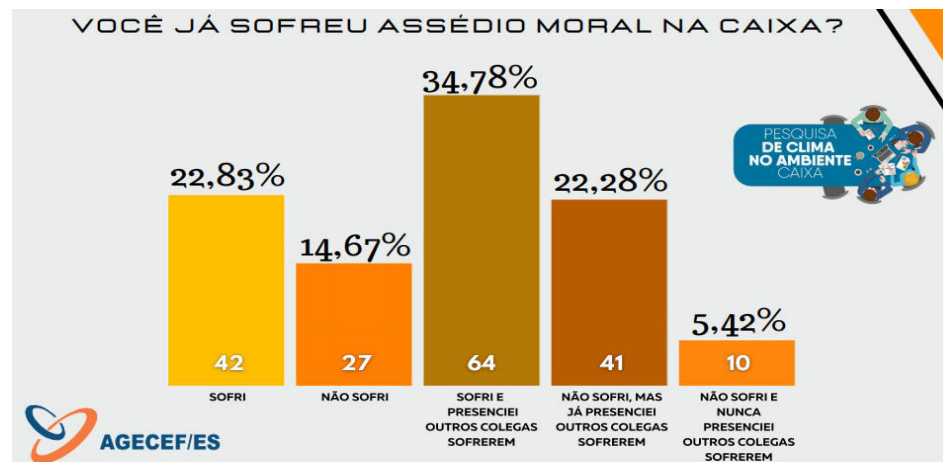
²⁸Disponível em <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/4266/1/2009_MarceloAugustoFinazziSantos.pdf> Acesso em 15 mai. 2023

²⁹ Disponível em <<https://www.bancarios-es.org.br/gestores-da-caixa-se-queixam-de-assedio-metas-abusivas-e-adoecimento/>> Acesso em 20 mai. 2023

³⁰Disponível

Quanto ao assédio moral, os dados também não se mostram menos preocupantes, já que somente 5,42% dos entrevistados diz nunca ter sofrido ou presenciado o assédio moral no ambiente de trabalho bancário.

Gráfico 3 – Pesquisa sobre assédio moral na Caixa Econômica



Além disso, os julgamentos e constituição de jurisprudência somente reafirmam a importância do tema e a existência dessa questão ao longo do tempo nas mais diversas instituições bancárias e sua persistência até os dias hodiernos.

Doença psíquica. Atividade bancária. Nexo de concausalidade. Exame do conjunto probatório. Jornadas de trabalho elevadas e constante pressão emocional pelo atingimento de metas. Prevalência de laudo pericial mais condizente com as condições de trabalho. Aplicação dos artigos 131 e 436 do CPC. O contexto extraído da prova testemunhal demonstra que o reclamante trabalhava sujeito a jornadas bastante elevadas e pressão constante tanto de seus superiores hierárquicos na busca do atingimento de metas, quanto dos usuários dos serviços bancários da agência em razão da demora no atendimento. (...) reconheço que o reclamante está acometido por doença profissional. Recurso provido."TRT-2 - RO: 01543005520095020055 SP 01543005520095020055 A20, Relator: IVANI CONTINI BRAMANTE, Data de Julgamento: 05/08/2014, 4ª TURMA, Data de Publicação: 15/08/2014

Em 2022, houve, no Ceará, a condenação do Banco Bradesco à indenização em relação a sua empregada devido a cobrança de metas excessivas. A magistrada em questão decidiu, após ouvir testemunhas sobre as pressões no ambiente de

trabalho, que a ameaça de despedida por não cumprimento das metas, era caso de condenação por assédio moral.³¹

Como visto, o assédio moral bancário é um fato desde antes da pandemia da Covid-19. Contudo, com a dificuldade gerada pelo vírus, os bancos - com o objetivo de tentar frear suas perdas econômicas e continuar gerando lucro - realizaram uma série de demissões e instituíram metas mais difíceis de serem atingidas, devido a nova situação vivenciada. Como consequência dessas ações, as instituições bancárias foram as mais demandas em relação a ações trabalhistas, durante o período de pandemia. Nesse sentido são os dados da DataLawyer, confirmando que os bancos foram os maiores alvos de ações trabalhistas durante o período contabilizado (de 1 ano – 06/2020 a 06/2021), totalizando 45,5 mil processos.³²

5 Assédio Moral Eleitoral nas Relações Trabalhistas

5.1 Breve Histórico do Voto no Brasil

A Constituição de 1824 foi a primeira a ser outorgada no Brasil, após o Imperador ter dissolvido a Assembleia Constituinte de 1823. Cabe ressaltar que, apesar de opressora, devido ao Poder Moderador (que conseguia controlar todos os outros) e mecanismos de regulação de poder, essa Constituição concedia alguns direitos que não eram comuns para a época, como o direito de voto para a eleição do Poder Legislativo. Nesse sistema, o voto ainda era indireto e censitário, ou seja, apenas aqueles que atendiam os requisitos econômicos poderiam votar.

Em 1891, surgiu a primeira Constituição Republicana e, com isso, foi instaurado o voto direto, mas não secreto, o que gerava repressões, manipulações, chantagens e limitava a verdadeira liberdade de escolha individual. Além disso, o

³¹ ATOrd 0000015-45.2021.5.07.0023. TRT 7ª Região. Relator: Cláudio Soares Pires.

³² Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2021-ago-17/bancos-tornam-setor-processado-justica-trabalho>> Acesso em 23 mai. 2023

critério econômico havia sido extinto; o voto era universal, mas somente para os homens acima de 21 anos.

A Constituição de 1934 instituiu o voto secreto, feminino e permitiu que os analfabetos também pudessem exercer esse direito. Já, pouco tempo depois, em 1937, devido ao regime do Estado Novo, foi outorgada a Constituição de 1937, após a dissolução da Assembleia Constituinte. Nessa época, houve um regime ditatorial no Brasil, por isso não havia o exercício do direito ao voto.

A Constituição de 1946 foi a primeira após o fim do Estado Novo. Quanto ao voto, esse ocorreria por meio do sufrágio universal para os maiores de 18 anos, excluídos os analfabetos.

O período de democracia brasileira não foi muito longo, uma vez que em 1964 ocorreu o golpe militar e em 1967 houve uma nova Constituição, suprimindo novamente os direitos dos cidadãos. Nesse contexto, o direito ao voto, novamente, parou de ser exercido.

A Constituição de 1988, também conhecida como Constituição Cidadã possui mecanismos para tentar frear narrativas autoritárias e garantir mais segurança quanto aos direitos assegurados aos indivíduos, como a instituição de cláusulas pétreas, por exemplo. O voto atualmente é universal, direto, secreto e obrigatório para os que possuem acima de 18 anos e menos de 70 anos. Além disso, não há exclusão de mulheres ou analfabetos. Cabe destacar que esses últimos possuem capacidade eleitoral ativa (podem exercer o direito ao voto), mas não passiva, ou seja, não podem se candidatar a uma eleição.

Após a breve análise do histórico do voto no Brasil, cabe destacar o “voto de cabresto”. Esse foi o nome dado à prática de pressões políticas, psicológicas ou troca de favores, com a finalidade de manipular o voto da população. Isso ocorria, principalmente, quando o voto era aberto, sendo possível controlar em quem cada indivíduo votava e concretizar as ameaças ou promessas feitas em troca do voto. Nesse sentido, as votações eram manipuladas e quem possuía mais poder vencia.

(...) quando há interferência, como um fator que passa a conduzir o processo de escolha dos governantes pelos governados para um caminho que não seria o caminho natural, que não seria o caminho lógico ou o esperado por todos, em virtude das próprias tradições culturais, do próprio comportamento da população nos processos eleitorais passados ou pelas

É preciso destacar, pois, que o “voto de cabresto” não deixou de existir, mas reduziu sua incidência, uma vez que o voto é secreto e modificou sua forma ao longo do tempo. Ainda hoje, há presença do abuso de poder e trocas de favores, a fim de manipular os votos de um indivíduo. Contudo, com o voto secreto e legislações eleitorais essa prática é reduzida, mas não se pode falar, ainda, em sua extinção.

Cabe ressaltar, que existem meios que permitem a visualização de quantos votos cada candidato obteve em cada seção eleitoral. Dessa forma, sabendo algumas informações sobre o cidadão (como a seção em que vota) ainda é possível ter algum controle sobre seu voto, mesmo que parcial, por não ser possível determinar precisamente quem votou, mas sim a quantidade de votos em determinada seção eleitoral.

5.20 Poder Diretivo e o Assédio Eleitoral

É evidente que o direito ao voto é um direito fundamental dos cidadãos e essencial para a manutenção da democracia, como foi possível perceber pelas disposições constitucionais ao longo dos anos.

Nesse sentido, é preciso compreender a eficácia vertical e horizontal dos direitos fundamentais. A primeira é quando esses são oponíveis ao Estado, impondo limites para sua atuação, ou seja, prezam sua não ação ou a promoção de medidas, a fim de concretizar esses direitos, como as políticas públicas. Já a segunda esfera, a eficácia horizontal é quando os direitos são oponíveis a outros indivíduos. .

Nesse contexto, para que seja possível compreender o assédio moral eleitoral nas relações de trabalho – caracterizando-se como a aplicação horizontal dos direitos fundamentais – é preciso analisa o poder diretivo do empregador.

Nesse sentido, o poder diretivo é a faculdade que esse possui de coordenar atividades de seus empregados. Esse poder se divide em quatro partes: de direção, regulamentar, fiscalizador e disciplinar. “*O poder empregatício divide-se em poder diretivo (também chamado de poder organizativo), poder regulamentar, poder fiscalizatório (este também chamado de poder de controle) e poder disciplinar.*” (DELGADO, 2006, p. 631)

O poder de direção e comando, que é classificado como poder de organização, é aquele que caracteriza-se pelo fato do empregador possuir como função própria dirigir a atividade empresarial, gerindo-a para sua prosperidade, já que essa é uma finalidade de seu interesse.

O poder de organização da atividade do empregado, combinando-a em função dos demais fatores da produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa, pertence ao empregador, uma vez que é da própria natureza da empresa a coordenação desses fatores. Empresa é a organização complexa que combina os fatores de produção, de modo que ao empregador cabe dar a unidade no empreendimento, moldando-a para que cumpra as diretrizes a que se propõe. (NASCIMENTO, 2011, p.636)

O poder de controle, ou fiscalizador, é traduzido pela fiscalização das tarefas dos trabalhadores e acompanhamento contínuo de suas atividades, a fim de inteirar-se acerca dos serviços desempenhados por seus funcionários, assegurando que as tarefas sejam regularmente desempenhadas. Assim, ressalta-se que a desídia caracteriza-se como uma das causas para demissão por justa causa, já que viola os preceitos do trabalho executado com destreza e gera desequilíbrio na relação empregado-empregador (art. 482, alínea “e”, CLT).

Ademais, o empregador também possui o poder disciplinar, ou seja, a prerrogativa de aplicar sanções nos empregados, caso esses descumpram alguma cláusula do contrato.

O poder disciplinar decorre do poder diretivo, facultando ao empregador aplicar punições ao empregado quando este descumprir o contrato de forma a abalar a relação existente entre eles. Três são os tipos de punições e a aplicação destas fica sob o crivo do empregador: repreensão ou advertência, suspensão e justa causa. (CASSAR, 2018, p.837)

Além disso, há o poder regulamentar que consiste na fixação de normas a serem respeitadas no âmbito laboral.

O poder diretivo é inerente ao empregador, já que ele que assume os riscos da atividade, sem a possibilidade de repassá-los a seus funcionários (alteridade), tendo, assim, o dever e direito de fazer com que essa progrida.

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (BRASIL, 1943, art. 2º)

Apesar de o poder diretivo ser um poder-dever do empregador isso se restringe ao ambiente de trabalho, não podendo interferir na vida privada dos seus

empregados. Nesse sentido, evidencia-se a oponibilidade horizontal dos direitos fundamentais.

(...) os direitos fundamentais também apresentam eficácia horizontal, como tal entendida a que irradia seus efeitos no liame entre atores privados, entre pessoa-pessoa, sendo exigíveis nas vinculações entre os particulares e os poderes privados, em especial nas relações entre trabalhadores e tomadores de serviço, em que constituem limites à autonomia privada e à livre-iniciativa (OLIVEIRA, 2010, p. 308)

Nesse ponto, faz-se pertinente a compreensão de um caso que ocorreu durante as eleições de 2014, em que a empresa lançou um ato diretivo, que impunha limites aos atos da vida pessoal de seus funcionários, interferindo na vida política particular de seus empregados e acarretando a restrição a um direito fundamental garantido na Constituição Federal: a liberdade de expressão.

Eleições 2014: MANUAL DE REGRAS E PROCEDIMENTOS 5. Fica proibida a participação de jornalistas do GcoP em atos de campanha, mesmo fora do horário de trabalho. Os jornalistas somente comparecerão em tais atos a trabalho, ou fazendo a cobertura do evento, devidamente autorizado por sua chefia.

Cabe ressaltar que a restrição da expressão política por meio de objetos particulares dos empregados também é uma forma de restringir sua liberdade de expressão e livre escolha. Desse modo, é preciso evidenciar que é possível a colagem de adesivos com cunho eleitoral nos carros particulares e esses não podem ser proibidos de entrar na empresa por esse motivo, caso contrário caracterizaria assédio eleitoral. (art. 67, caput, da Res. TSE n. 22.261/06 e art. 70, caput, da Res. TSE n. 22.718/08)

O assédio eleitoral é crime e está tipificado nos arts. 299 e 301 do Código Eleitoral. Tal criminalização foi importante para que o antigo “voto de cabresto”, expresso por maneiras diversas das anteriores nos dias atuais, fosse coibido.

Dar, oferecer, prometer, solicitar ou receber, para si ou para outrem, dinheiro, dádiva, ou qualquer outra vantagem, para obter ou dar voto e para conseguir ou prometer abstenção, ainda que a oferta não seja aceita: Pena - reclusão até quatro anos e pagamento de cinco a quinze dias-multa. (BRASIL, 1965, art. 299)

Usar de violência ou grave ameaça para coagir alguém a votar, ou não votar, em determinado candidato ou partido, ainda que os fins visados não sejam conseguidos: Pena - reclusão até quatro anos e pagamento de cinco a quinze dias-multa. (BRASIL, 1965, art. 301)

É cabível ressaltar, também, que para a configuração do assédio eleitoral não é preciso que o pedido de voto seja expresso. No ambiente de trabalho, por exemplo, ameaças e sanções excessivas podem configurar esse ato. A ameaça de redução salarial, perda de gratificações ou de emprego caso não vote em

determinado candidato ou caso esse não seja eleito, configuram hipótese de assédio eleitoral.

Quanto à responsabilização civil de quem pratica o assédio eleitoral, essa é traduzida pela reparação por dano moral, explícito nos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil de 2002. Além disso, o trabalhador possui a faculdade de rescindir indiretamente o contato de trabalho, de modo que sejam devidas todas as verbas caso ele fosse demitido sem a aplicação de justa causa.

A apuração desses casos de assédio é normalmente difícil, mas existem mecanismos para que possa ocorrer a denúncia, como, por exemplo, os órgãos sindicais que auxiliam os trabalhadores nesses casos, as denúncias ao Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho e Ministério Público Eleitoral.

5.3 Eleições de 2022

Os maiores índices de assédio moral registrados em eleições foram registrados durante as eleições de 2022. Segundo dados do Ministério Público do Trabalho (MPT), até o dia 3 de novembro de 2022, haviam sido registradas 2.749 denúncias e em 2018, 212, significando um aumento de 1.297%.³³

Além disso, dentre os relatos, a empresa Havan localizada em Natal foi denunciada e o caso exposto foi de que "o gerente da loja exigiu que todos os funcionários não votassem no dia 2 de outubro, e informou que, após a eleição, que o supervisor do estabelecimento iria acompanhar todos os trabalhadores até a instância eleitoral da cidade para verificar se os funcionários teriam débitos (multa por não ter votado) com a Justiça Eleitoral. Caso não tivessem o tal débito, o funcionário seria demitido."³⁴

Esse é um dos modos ainda de controlar o voto dos eleitores, apesar de o voto no Brasil ser secreto, ainda é possível controlar quantos votos por candidatos foi obtido em cada zona eleitoral, o que nas votações para Presidente é pouco eficaz, mas para vereador, por exemplo, pode ser um bom indicativo, vide o número de candidatos. Ademais, há o caso exposto do exemplo acima, em que é possível controlar se o indivíduo se absteve realmente de votar, ou não, restringindo um

³³ Disponível em < <https://www.brasildefato.com.br/2022/11/04/casos-de-assedio-eleitoral-sobem-quase-1-300-em-comparacao-com-2018-investigacoes-prosseguem>> Acesso em 12 mai. 2023

³⁴ Disponível em <<https://spbancarios.com.br/10/2022/de-fazenda-padaria-cut-e-centrais-recebem-166-denuncias-de-assedio-eleitoral>> Acesso 04 jun. 2023

poder-dever do cidadão. O exemplo acima foi um caso direto de assédio moral trabalhista, mas há, também, as vias indiretas.

Um exemplo de caso de assédio pelo meio indireto é o do ruralista Roseli D'Agostini que postou um vídeo como incentivo à demissão aos funcionários que votassem no então candidato Lula. Como consequência de sua atitude foi celebrado o Termo de Ajuste de Conduta (TAC) e o dever de realizar uma retratação pública e custear uma campanha que reforça a liberdade de escolha do voto.³⁵

O TAC foi instituído pela Lei 7.347/85 e constitui título executivo extrajudicial. Esse termo caracteriza como uma substituição da pena que seria imposta ao infrator da norma e estabelece obrigações a serem cumpridas, a fim de substituir a sanção que seria inicialmente imposta. Tendo em vista, o acordo firmado, o órgão público perde o interesse de prosseguir na ação.

De um lado, o transgressor firma o compromisso de cessar a conduta irregular ou reparar o dano, de outro, o legitimado extraordinário (órgão público de controle) se abstém de iniciar ou prosseguir na investigação administrativa, no processo administrativo ou judicial. É celebrado um acordo ou transação, sem que, no entanto, haja afronta ao direito indisponível (TEIXEIRA, 2020).

Além disso, o procurador geral do MPT relatou alguns casos dos quais teve conhecimento como de uma empresa que colocou o desenho de uma urna ao lado do sistema de controle de ponto, a fim de que os seus funcionários já pudessem “treinar” para o dia das eleições.³⁶

Dessa forma, é possível perceber, pelas notícias, relatos e denúncias que o assédio moral se faz presente no ambiente de trabalho e teve aumento de casos durante a eleição de 2022 em relação a outras, conforme mostram os dados compartilhados pelo TSE.³⁷

O assédio moral é um grande problema dentro da realidade trabalhista atual, atingindo diversos trabalhadores anualmente. Dados comprovam que esse panorama causa consequências futuras graves, o que prejudica o mercado de trabalho como um todo, uma vez que cria óbices à reinserção dos funcionários e à busca dos empregadores por empregados eficientes e saudáveis, além de atingir a esfera pessoal e a qualidade de vida individual.

³⁵Disponível em <<https://g1.globo.com/ba/bahia/eleicoes/2022/noticia/2022/09/20/empresaria-ruralista-que-orientou-colegas-a-demitirem-sem-do-funcionarios-que-votarem-em-lula-assina-acordo-com-mpt.ghtml>> Acesso em 05 de jun. 2023

³⁶ Disponível em < <https://noticias.uol.com.br/eleicoes/2022/10/27/assedio-eleitoral-entrevista-eleicoes-2022-procurador-geral-do-trabalho.htm>> Acesso em 20 mai. 2023

³⁷Disponível em https://www.tse.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/arquivos/relatorio-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-do-mpt-em-15-12.2022/@/@download/file/TSE-relatorio-atividades-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-mpt-versao-final.pdf em Acesso em 18 jun. 2023

Uma pesquisa, realizada em Porto Rico, forneceu alguns dados que comprovam o afirmado acima. Após sofrerem assédio moral, 72% dos trabalhadores sofreram de ansiedade e nervosismo; 69% com problemas de memória e irritabilidade; 69% possuíam dores musculares e 64% tinham dificuldades de concentração, depressão, sono interrompido, tristeza ou outros (ARANHA; BRASILEIRO; SANTOS, 2013, p. 3).

Nesse sentido, nota-se a importância do tema e de uma norma específica a ser desenvolvida para tratá-lo com clareza, norma essa ainda inexistente. Contudo, para a decisão sobre os casos que versam sobre esse assunto aplicam-se: princípios gerais do Direito, como a da dignidade da pessoa humana, a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e o Código Civil

A dignidade da pessoa humana concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às personalidades humanas (...) 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. (MORAES, 2017, p. 345)

Enfatiza-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 procura assegurar aos trabalhadores, de maneira geral, o direito a um ambiente de trabalho saudável que se constitui como parte de uma organização bem estruturada e que valoriza o bem-estar e a qualidade de vida de seus colaboradores (BOBROFF; MARTINS, 2013, p. 2013).

Além disso, a lei 8.429/1994, que trata sobre a Improbidade administrativa, também é um norteador para a aplicação de sanções nos casos de assédio moral trabalhista, uma vez que estabelece princípios como o da moralidade. Um exemplo em que essa lei foi aplicada em um caso concreto foi o reconhecimento, em primeira instância, da ilegalidade da conduta com base nessa lei, apesar de a sentença ter sido reformada em grau superior.

4. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e malferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém. 5. A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública os agentes que demonstrem caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida. 6. Esse tipo de ato, para configurar-se como ato de improbidade exige a demonstração do elemento subjetivo, a título de dolo lato sensu ou genérico, presente na hipótese. 7. Recurso especial provido. (STJ 1286466, Relator: Ministra ELIANA CALMON, Data de Julgamento: 03/09/2013, T2 - SEGUNDA TURMA)

Cabe destacar que existem projetos de lei, a fim de tratar sobre a temática. O projeto de lei 4742/2001, que está aguardando apreciação pelo Senado Federal

possui como objetivo tipificar como crime o assédio moral. Ademais, há o projeto de lei 4.591/2001 que prevê a aplicação de sanções para servidores públicos federais em caso de prática de assédio moral.

Além das formas de repressão, seria interessante investir nos mecanismos de prevenção de tais condutas, como a adoção do compliance dentro do ambiente corporativo.

Para isso, a empresa pode, por meio de informações aos funcionários sobre o assunto, treinamentos dos gestores e instituição de um canal aberto de diálogo, fixar mecanismos capazes de evitar esse comportamento (SPEZIA, 2018, p. 54).

O *compliance* possui os seguintes pilares: a prevenção, como a elaboração de códigos de conduta; a identificação de desvios e, também a correção dos equívocos quando detectados, a fim de inibir as consequências mais graves.

Além disso, é necessária a criação de canais de denúncia, uma vez que é por meio deles que os empregadores podem ter conhecimento dos fatos ocorridos. Outro ponto importante é o anonimato desse meio para que o trabalhador não se sinta oprimido ao denunciar, podendo ser eficaz contra todos os tipos de assédio moral trabalhista: horizontal e vertical.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é uma forma de sobrevivência do indivíduo e, por isso, esteve presente em toda a história humana, sendo atualmente assegurado como direito fundamental de segunda geração. Contudo, a grande pressão por produtividade estimulou a competitividade e, conseqüentemente, o assédio moral nas relações trabalhistas.

Para que o assédio moral se caracterize é preciso que haja a prática de atitudes abusivas ou vexatórias e a conseqüente desestabilização emocional da vítima, além de ser uma conduta reiterada.

Assim, o assédio moral atinge outro direito fundamental, garantido na Constituição Federal, a dignidade humana, uma vez que o desprezo e humilhação prejudicam a honra objetiva e subjetiva da vítima.

Além disso, cabe destacar que esse tipo de assédio que ocorre nas relações trabalhistas também atinge um direito de terceira geração, qual seja: o meio

ambiente de trabalho equilibrado. Isso ocorre, já que a convivência no local não pode ser caracterizada como saudável se ocorrem perturbações reiteradas à moral do indivíduo, assim como sua humilhação perante outros trabalhadores, muitas vezes, estimulando competições exageradas, causando o desequilíbrio do ambiente laboral.

Ademais, o assédio moral trabalhista causa consequências para o próprio empregador, já que seus funcionários tendem a ter sua produtividade reduzida, devido ao não reconhecimento no trabalho, além de acarretar problemas psicológicos e gerar a falta de pessoal, devido à quantidade e frequência de atestados e licenças médicas.

Ainda não haja uma legislação federal específica para o tema, o assédio moral possui proteção a partir de outras áreas do Direito, como legislações estaduais, princípios do Direito, a Constituição Federal e outras leis, assim como amparo na doutrina e jurisprudência.

Desse modo, um dos meios não só para buscar mitigar os danos, mas também para prevenir que esses casos de assédio moral ocorram no ambiente trabalhista, é a instauração de canais de denúncia anônimas, a investigação e aplicações de sanções para tais condutas, caso necessárias.

Dessa forma, é possível conceder uma maior qualidade de vida para o trabalhador, garantir um meio ambiente de trabalho equilibrado e aumentar a produtividade de uma forma saudável, devido à maior satisfação do empregado e redução do número de licenças médicas.

Portanto, esse trabalho possuiu o objetivo de esclarecer e compreender o assédio moral presente no mercado de trabalho e como esse fenômeno sofreu variações, no Brasil, de acordo com os acontecimentos recentes ocorridos, como a pandemia e as eleições presidenciais de 2022. Ressalta-se que esse estudo foi baseado em pesquisas doutrinárias e jurisprudenciais, além de dados já conhecidos, resultantes de pesquisas anteriores. Dessa forma, não possui a pretensão de esgotar o tema, mas sim estimular o pensamento sobre o assunto e debates no mundo jurídico-social, podendo-se, contudo, concluir que o assédio moral laboral pode externar-se de diferentes formas, sendo necessária a adoção de mecanismos capazes de coibí-las e todas as ações e, até mesmo, omissões no sentido de

perpetuar esse comportamento devem ser fiscalizadas e sancionadas, a fim de que a dignidade do trabalhador seja, de fato, assegurada.

REFERÊNCIAS

ARANHA, Rayanne; BRASILEIRO, Marislei Espíndula; SANTOS, Rick. “Assédio moral: como afeta a qualidade de vida do trabalhador?” *In: Revista Eletrônica de Enfermagem do Centro de Estudos de Enfermagem e Nutrição*, jan-jul. 2013, pp. 1-15.

Ações pedindo assédio moral despencam na Justiça do Trabalho de São Paulo. *Conjur.* 25 de jan. 2019. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2019-jan-25/acoes-pedindo-assedio-moral-despencam-justica-trabalho-sp> > Acesso em 12 abr. 2023.

Assédio Eleitoral – Eleições 2022. Relatório de Atividades. MPT. Disponível em https://www.tse.jus.br/++theme++justica_eleitoral/pdfjs/web/viewer.html?file=https://www.tse.jus.br/comunicacao/arquivos/relatorio-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-do-mpt-em-15-12.2022/@@download/file/TSE-relatorio-atividades-assedio-eleitoral-eleicoes-2022-mpt-versao-final.pdf. Acesso em 18 jun. 2023

Assédio volta a crescer no país durante a pandemia. MeToo Brasil. 14 de fev. 2022 Disponível em <<https://metoobrasil.org.br/artigos/assedio-volta-a-crescer-no-pais-durante-a-pandemia>> Acesso em 17 abr. 2023

Banco é condenado por assédio moral organizacional ao fazer cobranças de metas abusivas. TRT 7ª Região. 11 de maio de 2022. Disponível em <https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_content&view=article&id=4937:banco-e-condenado-por-assedio-moral-organizacional-ao-fazer-cobrancas-de-metas-abusivas&catid=152&Itemid=885> Acesso em 15 mar. 2023.

BERNARDES, Junior. Ansiedade, insônia, estresse, depressão: estudo mostra como saúde mental evoluiu na pandemia. Jomal da USP. 21 de jun de 2022. Disponível em <<https://jomal.usp.br/ciencias/ansiedade-insonia-estresse-depressao-estudo-mostra-como-saude-mental-evoluiu-na-pandemia/>> Acesso em 27 fev. 2023.

Bittencourt, Amanda, and Daniele Botelho Vinholes. Estimativa do risco para diabetes mellitus tipo 2 em bancários da cidade de Tubarão, estado de Santa Catarina, Brasil. *Scientia Medica*, Porto Alegre, 2013.

Bridi, Maria Aparecida, et al. "O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19." *Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade* (2020).

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.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho: assédio moral. Brasília: Ministério da Saúde; 2009. (Série F. Comunicação e educação em saúde).

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. ADI nº 5766/DF. Relator: Ministro Roberto Barroso. Disponível em <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>> Acesso em 26 mai. 2023

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Campos, 1992.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Resumo de Direito do Trabalho*; 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: *Forense*; 2018.

Colaboradores felizes são mais produtivos, diz pesquisa. Paranashop. 16 de jun de 2021. Disponível em <<https://paranashop.com.br/2021/06/colaboradores-felizes-sao-mais-produtivos-diz-pesquisa/>> Acesso em: 07 de jan. de 2023.

Conteúdo Jurídico, 2014. Disponível em <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/42624/apontamentos-sobre-o-termo-de-ajustamento-de-conduta-tac>> Acesso em 15 abr. 2023. Danielle Feliz Teixeira. Apontamentos sobre o Termo de Ajuste de Conduta (TAC)

CONTEE, Carlos Pompe da. A origem dos sindicatos e as revoluções industriais. SINPRO GOIÁS; Goiás; 16 set. 2019. Disponível em <<https://sinprogoias.org.br/a-origem-dos-sindicatos-e-as-revolucoes-industriais/>> Acesso em 26 fev. 2023.

CUNHA, Sílvia. Entenda as diferenças entre trabalho remoto e teletrabalho. Sinditest.PR; Paraná; 09 ago. 2021. Disponível em <<https://www.sinditest.org.br/entenda-as-diferencas-entre-trabalho-remoto-e-teletrabalho/>> Acesso em 20 mai. 2023.

DALSOTTO, Lucas Mateus; CAMATI, Odair. Dignidade humana em Kant. *In: Revista Eletrônica de Filosofia da Faculdade Católica de Porto Alegre*, vol. V, n. 14, 2013, p. 1-13. Disponível em: <http://www.theoria.com.br/edicao14/dignidade_humana_em_kant.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2023

DAUDT D'OLIVEIRA, Rafael Lima. **A simplificação no direito administrativo e ambiental**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010, p.165-166.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. Ed. São Paulo: LTr, 2017.

De fazenda à padaria, CUT e centrais recebem 166 denúncias de assédio eleitoral. Sindicato dos Bancários. 21 de out. de 2022. Disponível em <<https://spbancarios.com.br/10/2022/de-fazenda-padaria-cut-e-centrais-recebem-166-denuncias-de-assedio-eleitoral>> Acesso em 11 jan. 2023.

Desemprego na pandemia atinge maior patamar da série na 4ª semana de agosto. Agência IBGE Notícias. 18 de set. de 2020. Umberlândia Cabral. Disponível em <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28909-desemprego-na-pandemia-atinge-maior-patamar-da-serie-na-4-semana-de-agosto>> Acesso em 20 jan. 2023.

Empresária ruralista que orientou colegas a demitirem 'sem dó' funcionários que votarem em Lula assina acordo com MPT. G1 BA. 20 de set. 2022. Disponível em <<https://g1.globo.com/ba/bahia/eleicoes/2022/noticia/2022/09/20/empresaria-ruralista-que-orientou-colegas-a-demitirem-sem-do-funcionarios-que-votarem-em-lula-assina-acordo-com-mpt.ghtml>> Acesso em 27 fev. 2023.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2008.

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. São Paulo: Edusp, 2013.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas, Russell, Editores, 2004.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Manual de direito ambiental e legislação aplicável**. 5 ed., São Paulo, Ed. Saraiva, 2004.

FRANCISCO, Caramuru Afonso. **A Influência do Poder Econômico no Processo Eleitoral. Dos abusos nas eleições: A tutela jurídica da legitimidade e normalidade do processo eleitoral**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2002.

Funcionários felizes são, em média, 31% mais produtivos, diz pesquisa. Jornal Estado de Minas; Minas Gerais; 16 de set. de 2019. Disponível em <https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2019/09/16/interna_emprego,1085530/>

funcionarios-felizes-sao-em-media-31-mais-produtivos-diz-pesquisa.shtml> Acesso em 27 mar. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 98.

GASIL FILHO, José. Sociedade de risco. In: CARDOSO, Oldimar Pontes. **História Hoje. História Contemporânea e História do Brasil (séculos XIX-XX). 7ª série. Ensino Fundamental**. São Paulo: Editora Ática, 2000.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

HISTÓRIA: A Criação da CLT. Jusbrasil. TRT 24 Região. 2013. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/historia-a-criacao-da-clt/100474551#:~:text=A%20CLT%20foi%20criada%20pelo,lotado%20para%20com emorar%20o%20feito.>> Acesso em 05 fev. 2023.

HIRIGOYEN, M. F. **Le harcèlement au travail**. Paris, 1998.

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**. 21. ed. Guanabara, 1986.

JANONE, Lucas. Estudos relacionam problemas de saúde físicos e mentais com o home office. CNN Brasil. 01 nov. 2021. Disponível em <<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/estudos-relacionam-problemas-de-saude-fisicos-e-mentais-com-o-home-office/>> Acesso em 27 mar. 2023.

Justiça do Trabalho reconhece morte por Covid-19 como acidente de trabalho - indenização será de R\$ 200 mil. Portal TRT Jus. 19 abr. 2021. Disponível em <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reconhece-morte-por-covid-19-como-acidente-de-trabalho-indenizacao-sera-de-r-200-mil>> Acesso em 20 abr. 2023.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução Paulo Quintela. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2007.

LEDUR, José Felipe. **A realização do Direito ao Trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARX, K. **O Capital**. 18. ed. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2001.
(Livro I, v. I.)

MELO, Sandra Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Elementos de Direito Administrativo**. 1ª ed, Revista dos Tribunais, São Paulo, 1980.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 33.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. Belo Horizonte: Editora RTM, 2018.

Reforma Trabalhista: cinco anos com menos direitos e queda de renda. Mundo Sindical, 2022. Disponível em <<https://mundosindical.com.br/Noticias/54341,Reforma-Trabalhista-cinco-anos-com-menos-direitos-e-queda-de-renda->> Acesso em 02 mai. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTR, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Christiana D'arc Damasceno. **O direito do trabalho contemporâneo: efetividade dos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2010.

OLIVEIRA, Rosane Machado de. Revolução Industrial na Inglaterra: Um Novo Cenário na Idade Moderna. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. Edição 07. Ano 02, Vol. 01. pp 89-116, Outubro de 2017. ISSN:2448-

0959

OMS: O impacto da pandemia na saúde mental das pessoas já é extremamente preocupante. Nações Unidas, Brasil. 14 mai. 2020. Disponível em < <https://brasil.un.org/pt-br/85787-oms-o-impacto-da-pandemia-na-sa%C3%BAde-mental-das-pessoas-j%C3%A1-%C3%A9-extremamente-preocupante>> Acesso em 26 abr. 2023.

OMS e OIT pedem novas medidas para lidar com problemas de saúde mental no trabalho. CEE Fiocruz. 28set. 2022. Disponível em < <https://cee.fiocruz.br/?q=OMS-e-OIT-pedem-novas-medidas-para-lidar-com-problemas-de-saude-mental-no-trabalho#:~:text=Estima%2Dse%20que%2012%20bilh%C3%B5es,que%20criam%20ang%C3%BAstia%20no%20trabalho%E2%80%9D>> Acesso em 20 jan. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SABINO, Clarissa Nilo de Magaldi. Assédio moral em tempos de pandemia. *Legislação, Doutrina e Jurisprudência*; São Paulo, v. 84, n. 12, p. 1524, dez. 2020

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 1986.

Reforma Trabalhista: cinco anos com menos direitos e queda de renda. Mundo Sindical, 2022. Disponível em < <https://mundosindical.com.br/Noticias/54341,Reforma-Trabalhista-cinco-anos-com-menos-direitos-e-queda-de-renda->> Acesso em 02 mai. 2023.

Reforma trabalhista completa cinco anos com piora do emprego. 16 nov. 2022. AFBNB Disponível em < <https://www.afbnb.com.br/reforma-trabalhista-completa-cinco-anos-com-piora-do-emprego/>> Acesso em 28 fev. 2023.

RENZ, Rafael. Pirâmide de Maslow: Hierarquia de Necessidades do Consumidor. NMKT. 02fev.2016. Disponível em < <https://novaescolademarketing.com.br/piramide-de-maslow/>> Acesso de 17mar. 2023.

Resultado da Pesquisa de Clima no Ambiente CAIXA: gestores enfrentam ainda mais dificuldades na pandemia. FENAG. Disponível em < <https://fenag.org.br/?as=noticias-interna&id=944&fbclid=IwAR3AgnllgPW2HI4azrJXmFUycikbCKaim48DjiTCvwBNQyfFMcfjFm26Ayl>> Acesso em 15 abr. 2023.

ROCHA, Francisley. Breves apontamentos sobre a evolução das relações laborativas pós implemento da Reforma. Abi-Ackel Advogados. Disponível em <<https://www.abiackeladvogados.com.br/os-4-anos-de-reforma-trabalhista-por-francisley-rocha/>> Acesso em 27 jan. 2023.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi. Patologia da solidão: o suicídio dos bancários no contexto da nova organização do trabalho. BRASÍLIA/DF. Junho/2009. Universidade de Brasília. Disponível em <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/4266/1/2009_MarceloAugustoFinazziSantos.pdf> Acesso em 15 mai. 2023.

SCHAWRCZ, Lilia M. e STARLING, Heloisa M. **Brasil: Uma Biografia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

SINDIBANCÁRIOS ESPÍRITO SANTO. Gestores da caixa se queixam de metas abusivas, assédio e adoecimento. Vitória, jun. 2019. Disponível em: <<https://www.bancarios-es.org.br/gestores-da-caixa-se-queixam-de-assedio-metasabusivas-e-adoecimento/>> Acesso em 10 mar. 2023.

SPEZIA, Alexandre. Assédio moral contra mulheres: Um estudo sobre as ações afirmativas para sua prevenção à luz dos fundamentos da Política Nacional de Turismo. Dissertação apresentada no curso de Mestrado, Universidade de Brasília- UnB, 2018.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. Ed. São Paulo: Ltr, v. 1., 1992.

TAUSCH, Amy; SOUZA, Renato Oliveira; VICIANA, Carmen Martinez; CAYETANO, Claudina; BARBOSA, Jarbas e HENNIS, Anselm JM. Strengthening mental health responses to COVID-19 in the Americas: A health policy analysis and recommendations, *The Lancet Regional Health - Americas*, Volume 5, 2022, 100118, ISSN 2667-193X, <https://doi.org/10.1016/j.lana.2021.100118>. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2667193X21001149>>. Acesso em 23 abr. 2023.

VENOSA, Silvio de Salvo, **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

VINCAX, Marcus; SILVESTRINI, Luiza; GRAELL, Fernanda; NOVO, Daniella. Idosa é resgatada no Rio após 72 anos em situação análoga à escravidão; é caso mais antigo de exploração no Brasil. G1. 13 de maio de 2022. Disponível em <<https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2022/05/13/idosa-e-resgatada-no-rio-apos-72-anos-em-situacao-analoga-a-escravidao.ghtml>> Acesso em: 16 mar. 2023.

Violence and harassment against women and men in the world of work: trade union perspectives and action. Geneva: International Labour Organization, 2017.