

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

BIANCA RAYANA VIEIRA GALINDO

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA POR ASSÉDIO MORAL EM *HOME
OFFICE***

Recife
2021

BIANCA RAYANA VIEIRA GALINDO

A RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA POR ASSÉDIO MORAL EM *HOME OFFICE*

Monografia apresentada à Faculdade Damas da Instrução Cristã como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof.^a Dr.^a Renata Cristina Othon Lacerda de Andrade

Recife

2021

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB-4/2116

Galindo, Bianca Rayana Vieira.
G158r A responsabilidade civil da empresa por assédio moral em *Home Office* / Bianca Rayana Vieira Galindo. - Recife, 2021.
45 f.

Orientador: Prof.^a Dr.^a Renata Cristina Othon Lacerda de Andrade.
Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2021.
Inclui bibliografia.

1. *Home Office*. 2. Assédio moral. 3. Responsabilidade civil. I. Andrade, Renata Cristina Othon Lacerda de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título.

340 CDU (22. ed.) FADIC (2021.2-049)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradecer a Deus e a Nossa Senhora de Lourdes que são minha base e meu sinônimo de força e alicerce, por me permitirem realizar meu sonho, por terem me concedido nesses cinco anos de curso, muita saúde e força para superar todas as batalhas e dificuldades, sem a fé que eu tenho nada seria possível.

À Faculdade Damas que se tornou minha casa nesses últimos anos com todo seu acolhimento, e com todas as pessoas especiais que colaboram com essa instituição. A faculdade me trouxe ensinamentos além do que uma faculdade de Direito pode ensinar, como também, me deixou mais próxima de tudo que eu acredito na minha religião.

Aos meus pais, Bruno Galindo e Cláudia Vieira, meus maiores apoiadores, que sempre ofereceram o melhor de cada um deles para que a minha formação acontecesse, por toda a base familiar e cuidado durante toda a minha jornada, foram as pessoas mais importantes e sempre serão na minha vida. Agradeço a eles pelo apoio incondicional nos momentos não só de alegria, mas principalmente nos de angústia. Pela mão sempre estendida que nunca me faltou, pelos abraços e carinhos que me fizeram chegar até aqui.

As minhas irmãs, Bruna Vieira e Beatriz Vieira, que sempre estiveram ao meu lado me fazendo acreditar que eu conseguiria todos os meus objetivos, apoiando nas lutas diárias e comemorando todas as minhas vitórias como se delas fossem. Obrigada por todo apoio, amor, cuidado e zelo eu não teria conseguido sem vocês ao meu lado.

Sou grata também a toda a minha família, primos e tios que torceram para que este dia chegasse, em especial aos meus avós Givanildo Galindo, Leticia Vieira e a Maria Verônica (*in memoriam*) que sempre foi um orgulho e exemplo na minha vida e que infelizmente não está vivenciando esse momento, mas que sempre torceu e almejou o meu sucesso e felicidade.

É com grande felicidade que agradeço também a minha orientadora Prof. Renata Andrade, que sempre foi presente na minha jornada de forma tão atenciosa e disposta a me ajudar a aprender e a crescer. Obrigada por todo apoio, atenção durante toda a elaboração do trabalho, que com muita paciência dedicou o seu tempo para me orientar, obrigada por todos os ensinamentos durante o trajeto do curso.

A todas as minhas amigas que estiveram comigo no curso, Taís Barros, Beatriz Arruda, Nayalle Santos, Eduarda Frazão e Juliana Souto, que mesmo com todos os desafios nessa trajetória de cinco anos estiveram comigo dando apoio e carinho. Agradecer em especial a Bárbara França que sempre foi a minha dupla na faculdade e se tornou sinônimo de família na minha vida.

Ao meu namorado e amigo Ruy Perrelli, que é meu conselheiro e que viveu comigo todo esse período de construção do TCC, além de ser um grande incentivador e apoiador dos meus sonhos.

Agradecer à Maria de Lourdes (*in memoriam*) uma mãe de coração para mim, agradecer por todas as conversas e orações nos dias em que eu precisei de muita força, por ser reflexo e sempre me levar mais próximo a Nossa Senhora de Lourdes, por me trazer muita força do céu, pois além de tudo nossa comunicação nunca deixou e nem vai deixar de existir. Tenho certeza que de onde ela estiver vai estar muito feliz por mais uma realização da minha vida, na qual ela conviveu de perto e será sempre lembrada por mim.

A Bruno Wirzberger e a Vitória Chaves dois amigos e pessoas incríveis que sempre estiveram dispostos para me ajudar e sem eles eu não teria conseguido concluir o TCC. Meu muito obrigada.

Obrigada a todos que, apesar de não terem sido citados aqui, tanto contribuíram para a conclusão de mais esta jornada da minha vida.

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo geral analisar como se dá a responsabilização civil do empregador frente às implicações decorrentes da adoção do sistema do *home office* durante a pandemia do COVID-19, especialmente no tocante ao assédio moral na relação de trabalho. Traçando uma análise interdisciplinar nas áreas de Direito Empresarial, Direito do Trabalho, Direito Constitucional e Direito Civil, o presente estudo utiliza pesquisa bibliográfica, análise documental, abordagem qualitativa em que pese utilizar-se de dados estatísticos sobre o tema. Ainda, utiliza como método de abordagem o dialético, sendo uma pesquisa descritiva que apresenta as causas e consequências decorrentes da pandemia do COVID-19 em face do trabalho em *home office*. O presente Trabalho é dividido em três capítulos, quais sejam: 1) O conceito e relação de trabalho, bem como a origem do *home office* contextualizando com o advento do COVID-19; 2) O conceito de assédio moral e os deveres do empregador; 3) A responsabilidade civil do empregador diante do exposto. Por fim, este Trabalho compreende o assédio moral como uma violação à dignidade humana no âmbito laboral e nas relações de trabalho, em razão disso conclui pela necessidade de responsabilizar judicialmente o empregador agressor que pratica assédio moral com seus subordinados, bem como entende pela necessidade da adoção pelas empresas de políticas preventivas visando a promoção de um ambiente de trabalho sadio.

Palavras-chave: *Home office*. Assédio moral. Responsabilidade Civil.

ABSTRACT

This final paper has the general objective of analyzing how the civil liability of the employer takes place in view of the implications arising from the adoption of the home office system during the COVID-19 pandemic, especially with regard to moral harassment in the employment relationship. Outlining an interdisciplinary analysis in the areas of Company Law, Labor Law, Constitutional Law and Civil Rights, the present study uses bibliographic research, documental analysis, qualitative approach and also statistical data on the subject. Still, it uses a dialectical method of approach, being a descriptive research that presents the causes and consequences resulting from the COVID-19 pandemic in the face of home office work. The present work is divided into 3 chapters, which are: 1) The concept and work relationship, as well as the origin of home office contextualizing with the advent of COVID-19; 2) The concept of moral harassment and the employer duties; 3) The civil responsibility of the employer in light of the above. Finally, this paper understands moral harassment as a violation to human dignity in the workspace and in work relationships, as a result it concludes that it is necessary to hold legally responsible the aggressor employer who engages in moral harassment with its subordinates, as well as understands the need for companies to adopt preventive policies aimed at promoting a healthy work environment.

Palavras-chave: *Home office. Moral Harassment. Civil Responsibility.*

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	CONCEITO DE TRABALHO	11
2.1	Relação de trabalho e a consolidação do direito do trabalho	13
2.2	<i>Home office</i> : conceitos e debates iniciais.....	16
2.3	<i>Home office</i> na legislação brasileira.....	18
2.3.1	Medida Provisória	19
2.4	<i>Home office</i> e Covid-19	20
2.4.1	O que é a Covid-19	20
2.4.2	<i>Home office</i> durante a pandemia	20
3	ASSÉDIO MORAL	23
3.1	Conceito e características do assédio moral.....	23
3.2	Classificação e tipologia do assédio moral	26
3.3	Situações que não configuram o assédio moral	27
3.4	Assédio moral decorrente de metas e resultados.....	28
3.5	O papel da empresa decorrente do assédio moral	30
4	RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR.....	32
4.1	Responsabilidade subjetiva e objetiva	33
4.2	As consequências do assédio moral sobre o trabalhador decorrente das relações de trabalho remoto.....	36
4.3	Síndrome de <i>burnout</i>	38
4.3.1	Sintomas da síndrome de <i>burnout</i>	39
4.4	Depressão	40
5	CONCLUSÃO	41
	REFERÊNCIAS	43

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa gira em torno do sistema de trabalho *home office*, caracterizado por ser um trabalho desenvolvido na residência do trabalhador. Esse sistema era pouco conhecido no Brasil e apenas algumas empresas o adotavam. Porém, esse sistema de trabalho tomou força com a chegada da pandemia do novo coronavírus, que devido ao medo do contágio, passou a ser uma das formas mais eficazes para frear o avanço do vírus e conseguir dar continuidade ao trabalho, passando a sua adoção ser uma urgência para todas as empresas e, então, o que era exceção virou regra.

Acontece que, a mudança inesperada no sistema de trabalho ocasionou diversos problemas, sendo a falta de treinamento um deles, assim como a falta de fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura específica para o trabalho ser realizado. No entanto, muitos empregadores começaram a exigir mais dos seus empregados, por entender que eles estavam no conforto de sua casa, à sua disposição, fazendo com que tais transformações, inovações e principalmente o papel das tecnologias comunicacionais ocasionassem em dificuldades no bom relacionamento entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador.

Logo, a aquisição desse sistema de trabalho acaba por, muitas vezes, gerar o excesso de trabalho, acúmulo de funções e impedimentos, para uma vida pessoal com qualidade, por requerer mais horas do dia para exercer as tarefas profissionais, afetando psicologicamente e comportamentalmente os trabalhadores. O assédio moral é percebido como uma prática abusiva, caracterizada de diversas formas como por palavras, comportamentos, gestos, entre outras, que gera dano tanto à saúde física como mental do trabalhador. Diante desse contexto é possível observar o descumprimento de princípios fundamentais, como o respeito à dignidade da pessoa humana, à vida e à segurança, ao bem-estar e à justiça.

Assim é possível observar que ocorre a violação de direitos constitucionais e trabalhistas. Nesse contexto, entra em pauta a responsabilidade civil da empresa, ou seja, as condições nas quais um empresário individual ou uma sociedade pode ser responsável pelo dano sofrido por um empregado e até que ponto está obrigada a repará-lo. Apesar da ausência de norma legal, a prática do assédio moral tem chamado atenção da doutrina e jurisprudência, que conferem à vítima a tutela indenizatória dos danos causados.

O presente trabalho se mostra importante e relevante, pois ele decorre das exigências impostas pela empresa em relação ao trabalhador, ocasionando, muitas vezes, a cobrança excessiva do trabalho sob os trabalhadores que são vistos por seus chefes muitas vezes como máquinas, levando os mesmos a repensarem sobre suas competências e produtividade. O

interesse pela pesquisa, teve início quando o tema foi abordado na disciplina de Direito do Trabalho II ministrada pelo Professor Fábio Menezes de Sá Filho e pela orientação da professora Renata Cristian Othon Lacerda de Andrade, cujo conteúdo estava relacionado com assédio moral nas relações de trabalho. Tendo assim grande relevância nas aulas expositivas sobre a matéria, chamou atenção o fato de ocorrer cotidianamente no ambiente de trabalho, principalmente no *home office*, configurando um assédio moral remoto.

Assim, é válido questionar de que forma e em quais ocasiões se apresenta a responsabilidade civil da empresa em relação aos casos de acidentes de trabalho, doenças decorrentes do labor em *home office* e acúmulo de funções, frente à pandemia?

A hipótese abordada para tal pesquisa consubstancia-se na ideia de que, deve existir a responsabilidade civil das empresas que cometem o assédio moral, na forma de indenização, como forma de punição e para que sirva como exemplo para empresas e empregadores que cometem tal assédio, trazendo uma conscientização coletiva para que sejam adotadas medidas de prevenção eficazes a fim de evitar prejuízo para a própria empresa e para a vítima, evitando assim, que acarrete problemas psicológicos aos seus empregados, respeitando direitos e princípios como o da dignidade da pessoa humana, o que acaba refletindo em toda sociedade. Portanto, é de suma importância sob o contexto da dignidade nas relações de emprego, a responsabilidade da empresa pelo dano moral de fornecer um ambiente sadio e digno que colabore e incentive o desenvolvimento da atividade laboral.

Desse modo, o presente trabalho tem como objetivo geral, diante do cenário pandêmico, analisar como se dá a responsabilização civil da empresa, diante das implicações decorrentes da adoção do sistema *home office*.

Já os objetivos específicos do trabalho são: reconhecer a origem, o desenvolvimento do *home office*, bem como, abordar as causas e as consequências do assédio moral sofrido pelo trabalhador no ambiente de trabalho; analisar a responsabilidade civil da empresa, diante dos danos causados ao empregado devido ao contexto da pandemia da covid-19.

O presente estudo utiliza do tipo de pesquisa bibliográfica, utilizando-se do uso da análise documental, através de artigos científicos, teses, livros, ordenamento jurídico brasileiro, jurisprudências e suas resoluções, como também o uso de dados estatísticos para reforçar a análise das ideias apresentadas, o que possibilita uma rica e vasta narrativa do assunto. O método de abordagem é o dialético, por ter como intuito contestar uma realidade posta, enfatizando as suas contradições. O objetivo da pesquisa é o descritivo, pois busca descrever as causas e as consequências decorrentes da pandemia da covid-19, para analisar e correlacionar

fatos. A pesquisa utilizada no presente trabalho é a qualitativa, pois busca investigar qual é a responsabilidade civil da empresa.

Portanto, são apresentados três capítulos que especificam cada um dos objetivos específicos: O primeiro capítulo apresenta o conceito de trabalho, bem como a relação de trabalho e a consolidação do Direito do Trabalho, como também a origem e o desenvolvimento do *home office*, conceituando-o e caracterizando seus atributos, destacando o contexto da Covid-19 no Brasil.

Em seguida, o segundo capítulo tem como intuito abordar o conceito de assédio moral, as situações e falta de estrutura que contribuem para que o assédio moral aconteça, bem como quais são os deveres do empregador e quais as situações que não configuram o assédio moral.

O terceiro capítulo, traz como conteúdo a responsabilidade civil da empresa, conceituando, apresentando seus elementos configuradores, bem como as diferenças entre a responsabilidade objetiva e a responsabilidade subjetiva que o empregador pode vir a responder, como também, as consequências do assédio moral no trabalho, para o trabalhador.

2 CONCEITO DE TRABALHO

Para compreender os avanços no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, bem como nas modificações e novas modalidades das relações trabalhistas, se faz necessário alcançar os caminhos traçados nas investidas políticas, sociais e jurídicas da variante conceitual do que seria e é o trabalho.

No Brasil colonial, uma das primeiras concepções de trabalho foi tanto a do escravo, como a do análogo à escravidão. O primeiro era para as pessoas vistas como mercadoria pela classe dominante, sendo primeiramente os indígenas e posteriormente povos negros traficados de outras regiões ao Brasil. Já o segundo, cabia para as pessoas não nascidas em “berços de ouro”, aqueles que não eram herdeiros de família ricas ou comerciantes.

Para ambos, não existia direitos trabalhistas e nem fundamentais, inexistindo qualquer proteção. Uma grande diferença é que no trabalho escravo, o indivíduo não recebia salário ou qualquer outro tipo de contrapartida pelo trabalho, os senhores-antiga titulação para patrão- eram donos da mão de obra, corpo e até família dos escravos. Já no trabalho análogo a escravidão existia contrapartida, porém com baixíssimo salário e nenhuma proteção, ficando os trabalhadores a mercê dos desejos e dizeres dos patrões. Apenas exerciam essas atividades somente aqueles que não tinham outro meio de sobrevivência.

Conquistado por grandes lutas e lutos motivados na abolição da escravatura no Brasil, juntamente com a vinda da família imperial e a conseqüente independência da república, aos poucos houve avanços sociais. Um dos principais marcos foi a imposição de leis contra o trabalho escravo, como; a Lei Eusébio de Queiróz, proibindo o tráfico de escravos; a Lei do Ventre Livre, com o objetivo de liberar os filhos de escravos nascidos a partir da sua proclamação; a Lei dos Sexagenários garantindo a liberdade dos escravos que tivessem mais de 60 anos. E, por fim, somente em 13 de maio de 1888 a Princesa Isabel estipulou a Lei Aurea que abolia a escravidão no território brasileiro.

Com o oficial fim da escravatura, e o início da Revolução Industrial, surge a contratação por tarefas em países colonizados, posto que o processo de industrialização criou novas oportunidades e condições para mudança na relação de trabalho. No entanto ainda que os trabalhadores recebessem remuneração os salários eram baixos e desonestos, pois, os patronos acumulavam grandes fortunas e os operários viviam em condições precárias onde desempenhavam suas funções, em jornadas excessivas e exaustivas de trabalho, chegando até 18 horas por dia. Além disso existia riscos comuns, como as mortes por exaustão e acidentes decorrentes das atividades impostas pelo trabalho. Nesse contexto, os operários não satisfeitos

das condições de trabalho, e adquirindo uma prévia consciência de classe, surge então o início do movimento operário, que reivindicava direitos trabalhistas inéditos e melhores condições de trabalho.

Assim, o conceito de trabalho teve que se moldar com a modernidade e os consequentes avanços sociais e econômicos, fazendo com que a discussão acerca do trabalho e a própria definição desse termo foram temas bastante debatidos. No livro *Prazeres e Desprazer do Trabalho* (2009, apud CUNHA), o filósofo Alain de Botton escreve que a expectativa de que o trabalho traga felicidade é uma novidade da sociedade pós-moderna: “Por milhares de anos, ele foi visto como algo a ser feito o mais rápido possível, e o escape da imaginação viria pelo álcool ou pela religião”.

Nos últimos séculos, com o crescimento e desenvolvimento do modo econômico capitalista, surgiram mudanças significativas e consideráveis transformações para o conceito de trabalho. Como também, a importância que o trabalho passou a ter na vida das pessoas e a forma que passou a ser visto, de formar humilhante para enobrecedor e dignificante, e assim sendo, passou de castigo a prêmio para aqueles que o realizavam.

O trabalho sempre foi elemento primordial para o funcionamento e a subsistência de todas as sociedades, pois, é responsável pela produção dos bens e serviços destinados a uma coletividade. O sociólogo Friedmann (1973), reforça que é pelo trabalho que o homem modifica seu próprio meio e pode modificar a si próprio. Trabalhar pode trazer realização pessoal e social ou ainda gerar dignidade ou status perante a sociedade.

Ainda, o sociólogo Karl Marx (1982), em consonância com os pensamentos e escritos de Hegel, aponta que o trabalho é o processo de objetivação do homem em permuta com a natureza, moldada por ele próprio, para atingir os fins e os mais diversos carecimentos. Ou seja, para esse pensador, o trabalho é o processo do homem com a natureza, em que ele vende sua força de trabalho para a sobreviver.

Diante de toda crescente histórica, já exposta, de mudanças no campo e no entendimento do trabalho, influenciado pelas mudanças políticas e econômicas, o conceito de trabalho ainda não é unificado. Consoante com o supramencionado, o entendimento sobre trabalho, bem como os diversos tipos de trabalho contemporâneos, não permite unificação dada a dinamização da sociedade.

Assim, o Direito do Trabalho não se preocupa em traçar conceito do que seria trabalho. A Constituição Federal de 1988 juntamente com a Consolidação das Leis de Trabalho-CLT narram direitos sociais (art. 6º, CF/88) e quem se enquadra como empregado (art. 3º, CLT) e empregador (art. 2º, CLT). Assim, o ordenamento brasileiro regula o que é trabalho legal

pelos direitos e deveres dados aos sujeitos da relação de trabalho, bem como pela primazia dos Direitos Sociais, Fundamentais e Humanos no âmbito laboral.

2.1 Relação de trabalho e a consolidação do direito do trabalho

Não há como se referir ao Direito do Trabalho sem se referir as relações de trabalho, pois o primeiro só existe na medida que o segundo também existe, assim não há como apontar a existência do Direito do Trabalho em sociedades escravocratas. Outrossim, com o início da Idade Média (Sec. V ao XV) o modelo escravista é trocado para o modelo de servidão. Neste, existiam dois lados: de um, tendo posse de toda terra, os senhores feudais; no outro, os servos.

A relação estabelecida no feudalismo era a troca de mão de obra por moradia e alimentação. Nos feudos – o espaço de terra de um determinador senhor- eram onde se localizava o trabalho e as estalagens dos servos, que trabalham todos os dias da semana, exceto o domingo, sem estabelecido horário de descanso. Percebe-se que os servos não eram vistos como mercadorias, porém estavam presos a terra e aos desejos dos senhores feudais. Sendo assim, não tinha liberdade alguma.

Com o colapso da Idade Média, e o conseqüente fim da sociedade feudal, o trabalho por servidão perder forças. Nesse tempo, houve muitas mudanças na estrutura social. Surgiram as primeiras epidemias e crises sanitárias, guerras civis e religiosas, entre outros acontecimentos que modificaram o meio. Nisso, as pessoas abandonaram os feudos que não mais garantiam proteção e migraram para as cidades.

Com esse movimento migratório, muitas pessoas se encontram e descobrem diversos tipos de profissão, bem como une os que já praticavam as mesmas. Com essa identidade laboral crescente, os trabalhadores se unificam e criam as Corporações de Ofício. Nas palavras do jurista Correia (2021, p. 52):

Essas instituições eram compostas por mestres, oficiais e aprendizes. Nesse momento, vigia as regras da corporação em detrimento de qualquer previsão contratual e eram aplicadas a todos os integrantes das corporações. Não houve, também, nessa fase o desenvolvimento de trabalho subordinado livre.

Percebe-se, então, que as relações na Corporação de Ofício eram verticais e impostas pelos oligarcas. Assim, com a chegada da Revolução Industrial e o avanço da economia capitalista, os ideais liberais imperaram nas relações políticas e sociais. Nesse

contexto, as Corporações de Ofício foram destituídas e houve a troca do trabalho artesanal para o maquinário, surgindo assim a figura de um novo tipo de trabalhador: o operário.

Como dito acima, os ideais liberais invadiram o pensamento e modo de ser das sociedades. Na liberdade dos indivíduos foi incluída a liberdade no trabalho. Assim, as relações de trabalho começaram a ser primadas pela vontade livre de contratação e de aceite para o emprego. Se for migrar para o que é estipulado nos dias de hoje, nessa época a relação de trabalho era uma relação civilista, em que existia um contrato e o executor desse contrato.

Nesse contexto, os operários perceberam a vulnerável situação que estavam nessa visão contratual civilista das relações de trabalho. Em razão disso, começaram a surgir as organizações de classe que reivindicavam melhores condições de trabalhos, principalmente para as mulheres e crianças (que há época eram vistos com capacidade para o labor). Dessas movimentações, começou a surgir no seio da sociedade a necessidade de um normativo específico para a realidade dos/as trabalhadores/as, que primassem pela qualidade de condição de trabalho, salário justo, jornada regulamentada.

Assim, foram dados os primeiros passos para os Estados começarem a desenvolver normativos específicos para regular os direitos trabalhistas. O primeiro País a legislar sobre a matéria foi o México com a Constituição Mexicana de 1917, posteriormente surgiu a Constituição de Weimar de 1919 e a criação da Organização Internacional do Trabalho-OIT.

Traçado os caminhos gerais para evolução das relações de trabalho e a consolidação do Direito do Trabalho, cabe agora focar na crescente evolutiva desses temas no Brasil.

Primeiramente, cabe pontuar que, diferentemente de outros países, os processos evolutivos no âmbito das relações trabalhistas foram mais longos. O Brasil passou muito tempo sendo colônia de Portugal, tendo sua economia baseada na agricultura e pecuária, com pequena evolução industrial em comparação ao resto do mundo. Enquanto outros países, principalmente europeus, estavam com ideais liberais na política, fazendo com que os trabalhadores tivessem uma liberdade maior, o povo brasileiro lutava ainda por essa tal liberdade de trabalho.

Com a Revolução Industrial avançada no exterior fez com que o Brasil acordasse para essa nova realidade. Juntamente com as imigrações, principalmente dos italianos, o País se tornou um campo de múltiplos conhecimentos e pensamentos, desaguando assim nas trocas de consciência de classe entre os trabalhadores. Com isso surgiram greves reivindicando melhor qualidade de trabalho e salário justo, como também regulamentação sobre as relações e contratos trabalhistas.

Assim, começaram a ser criados normativos sobre o tema, como a Lei nº 4.982/1925, estabelecendo férias de 15 dias anuais e o Código de Menores, estabelecendo idade

mínima de 12 anos para trabalhar. Entretanto, só nas décadas de 1930-1940 que as relações de trabalho seriam seriamente regulamentadas.

Com as crescentes greves operárias que assolavam o País, o Estado se tornou muito mais intervencionista e com o aumento da repreensão estatal nas reivindicações trabalhistas aclamadas pela classe operária. Com o advento da Constituição de 1934 houve uma pequena autonomia dada a esse grupo, a exemplo da liberdade em participar dos sindicatos. Entretanto, o aumento da participação nas organizações sindicais, e conseqüentemente o interesse da camada popular pelas reivindicações de seus direitos, fez com que o Estado retornasse ao status intervencionista.

Contudo, no dia 1º de maio de 1943 foi promulgado o Decreto-Lei nº5.452: A Consolidação de Leis Trabalhistas. Assim, toda matéria que antes era disciplina em leis esparsas ou no Código Comercial, passou a ser regulada na CLT, atribuindo a essa consolidação o almanaque ideal para a compilação de direitos dos trabalhadores e empregadores.

Ainda sobre o advento da CLT, cumpre pontuar o que aponta o jurista Correia (2021, p. 59):

Note-se que não há que se falar, em âmbito nacional, de uma sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, com a participação da sociedade civil e dos trabalhadores, daí o resultando um modelo centralizado e fechado, com longa duração no tempo, mesmo com a redemocratização do país, em 1945. Nesse ponto, há grandes diferenças com o modelo de formação do Direito do Trabalho europeu que seguiu um sistema de influências recíprocas entre os direitos conquistados pelos trabalhadores (“vindo de baixo”) e direitos concedidos pelo Estado (“vindo de cima”).

Dessa forma, a CLT, em que pese ter sido, um grande, senão o mais importante, marco legal para a relação trabalhista não foi criada com uma visão popular sobre as vivências laborais. Foi, então, com o advento da Constituição Federal de 1988, conhecida como “Constituição Cidadã”, que os trabalhadores ganharam uma proteção legal maior com os Direitos Sociais, elencados no art. 6º da Carta Magna.

Assim, o trabalho foi dignificado e tratado como um valor social e o trabalhador foi visto como um sujeito digno de qualidade no exercício de sua função, com direitos e deveres trabalhistas. Aquela ideia de que o trabalhador deveria servir o patrão, extrapolando sua força laboral para atingir os anseios patronais se tornaram infundados, sem receber contrapartida justa e ideal, não mais existia.

Com as proteções legais e as mudanças sociais, a relação de trabalho foi juridicamente protegida contra os possíveis abusos patronais. O Direito do Trabalho brasileiro se preocupou ter como base das relações de trabalho princípios protetores, como: proteção ao

trabalhador; imperatividade das normas trabalhistas; princípio da primazia da realidade; continuidade da relação de emprego; irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Assim, a relação de trabalho passou a ser de trocas e garantias mútuas. Contudo, importa pontuar que a CLT e o ordenamento brasileiro compreendem a diferença histórica e econômica entre os sujeitos da relação de trabalho. O empregado é visto como o hipossuficiente da relação, ou seja, a parte juridicamente vulnerável. Já o empregador, é aquele que tem os meios de produção, poder de direção e financeiro.

Diante dessa vulnerabilidade percebida, o Direito do Trabalho regula, também, a forma como esses sujeitos vão se relacionar, dando maior autonomia, liberdade e conforto ao empregado para que este não mais se submeta a contextos e cenários impróprios. Isso é extremamente importante na sociedade dinâmica pós-moderna, com o advento de várias formas de trabalho e emprego trazidos pelo avanço da tecnologia e internet. Nenhum trabalhador deve ter seus direitos violados, independentemente de onde e como trabalha.

2.2 *Home office*: conceitos e debates iniciais

O trabalho é um produto de diferentes elementos históricos, políticos e sociais e, no viés da teoria sociológica, como já dito por Alves (2008), é um espaço que favorece as relações sociais, ou seja, é neste campo que o profissional investe uma generosa atenção, pois é no trabalho que os profissionais despendem a maior parte do tempo de sua vida. No entanto, de acordo com a autora, muitos são as mudanças associadas ao trabalho.

Existiram grandes fatores e marcas do final do século XX foi, para K. Kumar (1997), a apresentação de um tipo de discurso que prever a transformação das bases da modernidade e a emergência de um novo modelo de sociedade, ao qual se atribuíram diferentes nomeações, tais como “sociedade pós-industrial”, “sociedade pós-moderna” e “sociedade da informação”. Portanto, por toda a extensão histórica o teletrabalho surge como fenômeno que ainda se encontra em crescimento e com uma significativa lacuna de conhecimentos.

Nesse sentido, percebe-se que o termo *home office* abrange diversos sinônimos além da breve tradução do seu termo, trabalho em casa, dentre esses: teletrabalho, trabalho em domicílio, escritório em casa, trabalho à distância, trabalho portátil, entre outros. Sendo assim, o termo utilizado “tele” remete a distância, sendo assim, fator importante e determinante para denominar tal modalidade de trabalho. Portanto, o *home office*, tem como objetivo englobar e facilitar as relações de trabalho com uma estratégia descentralizada, proporcionando a

realização de tarefas a partir de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), sem depender de tempo ou espaço fixo, com uma abrangência extraterritorial.

Para complementar a definição, espécie do trabalho *home office* caracteriza -se pela implantação em um espaço, sem propriedades determinadas e conseqüentemente definidas, direcionadas somente a atividades profissionais e localizado na residência do trabalhador, portanto, é facultativo o uso de tecnologias informacionais para a realização das atividades (ELLISON, 1999; LIM; TEO, 2000, tradução nossa). Para Mendonça (2010), o termo *home office* é exclusivo do uso do trabalho na residência, mesmo que partilhado por outros moradores.

O *home office* é uma espécie de trabalho que surge em meio a este contexto. Segundo Selby e Wilson (2007 apud SCHIRIGATTI; KASPRZAK), o *home office*, teletrabalho ou escritório em casa pode enquadrar-se em um modelo de trabalho flexível, capaz de descrever e abordar todas as práticas executadas em um escritório e de um ambiente de trabalho, dentro da própria casa do indivíduo. Em relação ao nome dado esta modalidade, há diferentes denominações para o trabalho a distância, para Barros e Silva (2010) podem ser classificados como teletrabalhadores os que exercem o *home office* tanto empregados, como autônomos; entretanto para Schirigatti e Kasprzak (2007) há uma diferença entre teletrabalho e o *home office*, o primeiro como sendo um profissional subordinado a uma estrutura organizacional empresarial externa que recebe equipamentos necessários para a realização das atividades apresentadas. No entanto não é este o objetivo do decorrente trabalho.

Dentre as múltiplas definições de *home office*, as seguintes peculiaridades mostram-se presentes inúmeras vezes, definindo-se então algumas características: (a) encontra-se em um espaço físico externo; trabalho realizado à distância; (b) tarefas desempenhadas por meio de tecnologias de informação e comunicação e; (c) alternância na organização e na relação do trabalho.

Para Rosenfield e Mello (2005 apud SILVA, 2009) o *Home Office*, pode ser analisado como uma modalidade flexível de gestão, em três dimensões: local, tempo e recursos de telecomunicações, como explica:

Existem formas de flexibilização em três dimensões: local, pela descentralização de um local único para qualquer outro local alternativo, podendo ser casa, escritório virtual, escritório móvel ou carro; tempo, pois pode-se trabalhar nos horários mais convenientes e do meio, pelo uso de recursos de telecomunicações como meio de transporte das informações (SILVA, 2009, p. 5).

Ainda perpassando a compreensão histórica, tem-se que o Direito do Trabalho, ramo especializado do Direito, regulador das relações entre capital e trabalho, tal qual

conhecemos hoje é resultado de intensa luta de classes. Emerge da necessidade de tutelar as relações de trabalho em suas díspares vicissitudes, de modo a nivelar o desequilíbrio existente na relação de poder entre trabalhadores e empregadores, visando a proteção dos empregados mediante a limitação dos poderes dos empregadores. A flexibilização dos direitos trabalhistas e a redução da regulamentação estatal é uma discussão antiga que compõe parte da agenda neoliberal, pensamento econômico dominante em grande parte do mundo após a grande crise vivida pelo capital no decorrer das décadas de 1970 e 1980.

No entanto, ainda que grande parte dos objetivos de tal agenda tenham se implementado durante a década de 1990 em inúmeros setores da economia brasileira, seus impactos nas relações de trabalho só atingem seu ápice no ano de 2017. Portanto, a luta pela desregulamentação das relações de trabalho é um movimento antigo, de pelo menos quarenta anos, mas que ainda não havia encontrado brechas no cenário nacional para uma alteração tão profunda, realizada de uma única vez. A Lei nº 13.467/2017, em 13 de julho de 2017 criou e regulamentou diversos novos institutos como, por exemplo, o Teletrabalho, o *home office* e o contrato de trabalho intermitente (também denominado contrato “zero hora”).

No campo do Direito do Trabalho, Duarte (2006) prevê que trabalhar no lar, desde que sendo subalterno a um empregador ou a uma empresa, introduz, para todos os resultados, um trabalho em regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nesse sentido, o empregado da modalidade *home-office* responde aos seus empregadores em sua empresa como se estivesse trabalhando fisicamente no ambiente físico laboral, sem diferença legal do trabalho considerado formal, seja em relação ao salário ou aos benefícios, sendo concedidos, de forma igualitária, as férias e o 13º salário, bem como demais gratificações.

Rasmussen e Corbett (2008) preveem que a lacuna existente de direitos oferecidos e facultados ao trabalho em *home office* e a informalidade deste gênero contribuem para uma reputação negativa, podendo gerar desqualificação profissional. Jaakson e Kallaste (2010), de acordo com seus entendimentos, defendem a responsabilidade verificada aos empregados e aos empregadores, indicando que parte das condições em que se realizam este trabalho são mutuamente acordadas, ainda que não válidas em nível legal.

2.3 *Home office* na legislação brasileira

No ano de 2017 no Brasil aconteceu a Reforma Trabalhista, mediante a Lei 13.467/2017. A reforma acarretou em algumas mudanças legislativas e criou novas normas ao texto legal. No entanto as substituições e as mudanças previstas pela CLT em razão da Lei

13.467/2017, prevê algumas que foram mudadas do texto legal ao incluir a determinação as regras decorrentes do teletrabalho, pois o teletrabalho não possuía previsões legais que o introduzissem, o que acarretava grandes dificuldades para resolver conflitos, reclamações trabalhistas, decisões judiciais, como também a segurança das partes.

Depois da reforma trabalhista o *home office* passou a ter suas previsões normativas. Sendo assim, foi estabelecido entre os artigos 75-A e 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho. As novas mudanças normativas no texto trazem o conceito do que é o teletrabalho para legislação brasileira (art. 75-B); a necessidade, de determinação no que estará previsto no contrato individual de trabalho, e o que empregado realizará decorrente de suas atividades na prestação de serviços (art. 75-C); as particularidades contratuais mediante o distribuição e manutenção dos equipamentos necessários para a realizar as atividades remotas do empregado (art. 75-D) e por último, o dever que o empregador tem de esclarecer e condicionar os trabalhadores, de forma expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” (art. 75-E).

Portanto, pontua-se a intenção em se ter uma legislação específica e mais objetiva para o home office, por parte do legislador, decorrente dos interesses da Reforma Trabalhista. Na constante busca para atentar-se as novas necessidades do empregado e do empregador, com vasto objetivo de modernizar as relações de trabalho, mas que, segundo Leite (2019, p. 337), nos seus ensinamentos não devem mudanças legais significar uma ameaça aos direitos fundamentais dos trabalhadores, devendo o empregador prezar pelo equilíbrio entre a necessária vigilância referente às atividades profissionais de seus empregados e a vida privada dos mesmos.

Faz-se entender que as empresas que lidam melhor com as mudanças decorrentes e se adaptam com mais facilidade, para lidar com o trabalho remoto são as empresas que trabalham com vasto conhecimento de tecnologia, entretanto, os demais ramos poderão também implementar com esse modelo de trabalho, seguindo as especificações para impostas pelas inovações da lei. As empresas que oferecem seus serviços para o ramo industrial, são as que consequentemente terão mais dificuldade para implementar o trabalho a distância, pois, na maioria das vezes os trabalhadores precisam estar presentes para conduzir e manusear os equipamentos.

2.3.1 Medida Provisória

Com o surgimento da Covid-19, entrou em vigor a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que prevê assuntos decorrentes das medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância não apenas nacional, decorrente do coronavírus (Covid-19). Portanto, o artigo 3º da Medida Provisória 927 dispõe acerca das circunstâncias e necessidades que os empregadores deverão vir a enfrentar e consequentemente adotar medidas para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública e para a preservação do emprego e da renda, dentre as quais o teletrabalho.

Nesse sentido, com a elaboração da Medida Provisória passou a existir uma maior flexibilização para trabalho no modelo estabelecido pelo teletrabalho, pois a adoção passou a ter vigor e podendo ser realizada decorrente da escolha do empregador e independente de acordos individuais ou coletivos, sendo dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, como prevê o art. 4 da MP 927. A flexibilização da legislação permitiu que as organizações adotassem o teletrabalho durante o distanciamento social, causado pela pandemia do COVID-19. É válido ressaltar que para os trabalhadores que já exerciam seus trabalhos em *home office* mesmo antes da pandemia não sofrerão alterações no contrato de trabalho, sendo aplicadas todas as previsões da CLT, e não da MP 927/2020.

2.4 *Home office* e Covid-19

2.4.1 O que é a Covid-19

De acordo com o Ministério da Saúde o Coronavírus é um vírus que causa infecções respiratórias graves. Os primeiros casos da COVID-19 foram identificados em dezembro na China, logo a doença foi identificada em outros países. A doença é altamente contagiosa. O contágio pode ocorrer de pessoa doente para outra por meio do aperto de mão, gotícula de saliva, espirro, tosse catarro e por meio de objetos ou superfícies contaminadas, podendo apresentar quadro clínico com infecções assintomáticas a quadros respiratórios graves que podem necessitar de suporte para o tratamento de insuficiência respiratória. Os sintomas mais comuns da COVID-19 envolvem tosse, febre, coriza, dor de garganta e dificuldade para respirar.

2.4.2 *Home office* durante a pandemia

No ano de 2020 ocorreram grandes mudanças para vida das pessoas em todos os contextos e âmbitos, sendo estas obrigadas a mudarem o jeito de agir, viver e de se relacionar com pessoas fora do convívio do lar. Ressalva-se, portanto, que um vírus até então, desconhecido assolou todo o mundo, e passou a ser chamado de novo Coronavírus –SARS-CoV-2, responsável por gerar a COVID-19, que espalhou-se rapidamente, forçando que mais de um terço da população mundial passasse a adotar medidas de isolamento para combater o contágio e proliferação da COVID-19. Nesse sentido, o sistema de trabalho *home office* tomou força com a chegada da pandemia do novo coronavírus, que devido ao medo do contágio, passou a ser uma das formas mais eficazes para frear o avanço do vírus e conseguir dar continuidade ao trabalho, passando a sua adoção ser uma urgência para todas as empresas e, então, o que era exceção virou regra. Com objetivo de reduzir a proliferação da COVID-19, medidas foram impostas como o distanciamento social, o fechamento das empresas da área comercial e serviço, além de escolas, faculdades e escritórios, ficando possibilitados de abertura os comércios considerados como “essenciais”, como supermercados, farmácias, hospitais entre outros.

A alteração do local de trabalho, a necessidade de instalar equipamentos nos lares dos trabalhadores e a tecnologia necessária foram só alguns dos desafios enfrentados no home office. Os empregadores passaram a ter a tarefa de reaprender a gerir a no diferente modo de trabalho, criando engajamento, motivação e acompanhando o trabalho que está sendo executado de forma dispersa.

Nesse contexto, as empresas de pequeno, médio e grande porte, como também os trabalhadores autônomos, precisaram rapidamente buscar formas de se reinventar e de continuar a exercer suas funções e atividades, com intuito de diminuir os riscos e prejuízos causados pela doença que foi definida pela OMS como uma pandemia. A solução mais viável e rápida, já anteriormente utilizada, por poucas pessoas, foi a adoção do home office, de acordo com a flexibilidade da legislação trabalhista, as organizações e colaboradores adotaram, onde as atividades passaram a ser desempenhas remotamente.

Acontece que, a mudança inesperada no sistema de trabalho ocasionou diversos problemas, sendo a falta de treinamento um deles, assim como a falta de fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura específica para o trabalho ser realizado. No entanto, muitos empregadores começaram a exigir mais dos seus empregados, por entender que eles estavam no conforto de sua casa, à sua disposição, fazendo com que tais transformações, inovações e principalmente o papel das tecnologias comunicacionais ocasionassem em dificuldades no bom relacionamento entre o trabalho e a vida pessoal do trabalhador. Percebe-

se que o empregado que trabalha remotamente não tem, muitas vezes, como separar com rigor o seu trabalho profissional de algumas tarefas domésticas; p. Exemplo, quando o empregado sai de casa para cumprir sua jornada no estabelecimento empresarial, deixa em casa as tarefas domésticas; se ele ali permanece, essas tarefas o alcançam inevitavelmente. Na empresa, o empregado chega para trabalhar e encontra o lugar arrumado e limpo, tarefa que é do pessoal da limpeza; no trabalho remoto, é esse mesmo empregado que vai organizar, arrumar e limpar seu ambiente de trabalho. Outro desafio que podemos destacar refere-se à comunicação, pois os trabalhadores estão trabalhando no ambiente doméstico e parte dos profissionais possuem filhos em idade escolar, que não estão indo para aulas e muitos precisaram afastar os ajudantes domésticos, assim, passar a existir o acúmulo de funções profissionais e domésticas.

Ademais disto, o distanciamento dos empregados entre si dificulta a identificação precoce de um padrão de conduta abusiva por parte do empregador ou de colegas de trabalho, fragmentado o cenário. Nesse sentido, o empregado tende a ter mais dificuldade em obter provas do assédio.

3 ASSÉDIO MORAL

Conforme supramencionado, as relações trabalhistas são moldadas com o passar do tempo e decorrente das mudanças sociais, porém devendo sempre preservar as diretrizes celetistas e constitucionais. Isto posto, compreende-se que a relação do patrão com o empregado fica à mercê de fiscalização, tanto legislativa como de fato, para que seja garantido os direitos individuais, coletivos e sociais dos empregados. Ocorre que em meio ao contexto pandêmico, sobreveio, no entanto, a desarmonia entre a economia e o social, que sucedeu no país, havendo, assim a generalização do modelo de trabalho remoto forçado em home office, onde em diversos casos, faltou a prévia adequação contratual ou preparação dos locais de trabalho, exigências previstas no art. 75-C e seguintes, da CLT.

Portanto, devido à pandemia do COVID-19 e com o advento da tecnologia, o home office tornou-se comum e obrigatório, para grande parte dos trabalhadores, a nova forma de trabalho remoto aderida por diversas organizações e empresas de diferentes portes, segmentos e estrutura, seja em regime parcial ou totalmente remoto de trabalho, trouxe desafios para desempenho de suas funções e utilização das ferramentas disponibilizadas ou recém implementadas pelas empresas, como também, a integração do trabalho com a vida privada e familiar do funcionário. Assim, a jornada de trabalho da grande parte dos trabalhadores passou a ocorrer em casa, revelando dificuldades encontradas na adaptação ao ambiente remoto e a consequente não fiscalização do trabalho.

A insegurança e a vulnerabilidade do funcionário em tempos de pandemia agravam a situação, e o aumento da cultura de comportamentos demasiados e abusivos que são atentatórios à dignidade no ambiente de trabalho. Ligado a isso, o empregador, pressionado pela necessidade de reduzir seu quadro de funcionários e de reiterar seus processos produtivos, com o intuito de diminuir os riscos do seu próprio negócio, está mais apto a praticar o assédio. A crise da saúde pública acarretou muitas interferências sobre os hábitos e estilos de vida, com a diminuição do setor produtivo e das atividades relacionadas a economia, a precarização das relações de trabalho e o consequente aumento do desemprego, o empregado passou a se ver sem saída e “obrigado” a aceitar diversas situações para garantir o seu emprego. Tendo, assim o aumento considerável nos relatos sobre assédio moral sofrido no ambiente remoto corporativo, como uma das mazelas trazidas pelo “novo normal”.

3.1 Conceito e características do assédio moral

Pode-se afirmar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um problema sério, enfrentado pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Portanto, define-se o assédio moral no trabalho, toda conduta reiterada que cause constrangimento físico ou psicológico ao empregado e que objetive a inferiorização do trabalhador, por meio de insultos, humilhações e brincadeiras excessivas. É toda forma de agressão, violência e ameaça que assume o objetivo de desestabilizar emocionalmente e profissionalmente o indivíduo, podendo acontecer por meio de ações diretas e indiretas. É contrário aos preceitos da Constituição de 1988, o assédio viola o respeito e a proteção à dignidade humana e a efetivação dos direitos fundamentais.

Silva (1967, apud Silva, 2018, p.2) aduz sobre a dignidade:

[...] dignidade é a palavra derivada do latim *dignitas* (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico.

Portanto, entende-se que a condição da pessoa é requisito fundamental e necessário para a condição da vida humana. A dignidade se constitui por ser um direito de valor universal, mesmo sendo diferente em sua especificidade, porém indica a mesma necessidade, sendo a dignidade ordenada para todos as pessoas em igual condição, a dignidade presume portando a igualdade entre todos os seres humanos.

Romita (2007, p. 268) entende que, por ter a Constituição Federal elevado a dignidade humana à categoria de valor supremo e fundamento de todo o ordenamento jurídico, é fácil atribuir aos direitos sociais características de manifestação dos direitos fundamentais de liberdade e de igualdade material, pois são encarados como direitos à prestação não só jurídica como também fática, cujos objetivos são os de assegurar ao trabalhador proteção contra necessidades de ordem material e existência digna. Sendo assim, há que se atribuir a máxima eficácia jurídica e social aos direitos sociais, a fim de se obter a realização prática do valor supremo da dignidade da pessoa humana.

O assédio moral no trabalho não se evidencia pelo local em que é realizado, mas pela motivação dos ataques e das provocações que são realizadas. Poderá ser realizado tanto na instalação físico empresarial, como em outros lugares em que o trabalhador se efetive, como

também, no deslocamento entre sua casa e o trabalho e, no caso do trabalho em questão, o home office, em sua própria residência, conforme está previsto no artigo 3º da Convenção Internacional n. 190 da OIT. Nesse sentido, a prática de assediar moralmente um indivíduo é muito frequente no âmbito profissional, principalmente no que se refere à relação patrão e empregado.

Hirigoye (2006, p. 65), ao definir o assédio moral, aduz que:

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

Sendo assim, essa prática é abusiva porque excede o direito do empregador, que pratica intencionalmente, deliberadamente, propositalmente e com frequente repetições os atos, para com o trabalhador. Portanto o assédio moral exige a reiteração de atos, um único ato contra o empregado pode até gerar dano moral, mas não será configurado necessariamente assédio moral.

Paroski (2006) comenta sobre o tema abordado:

Além dos efeitos danosos na vida da vítima e das consequências jurídicas em relação ao contrato de trabalho, podendo inclusive gerar a rescisão dos contratos de trabalho dos terceiros provocadores do assédio moral, como chefes e gerentes, há que se destacar que a instabilidade criada no ambiente de trabalho, degrada-o, comprometendo a produção e, em sendo a empresa condenada ao pagamento de reparações pecuniárias, também trazendo prejuízos de natureza econômica, pondo em risco sua saúde financeira, ou seja, o assédio moral não é um bom negócio para ninguém, nem para o empresário, nem para os trabalhadores e menos ainda para a sociedade.

Nesse sentido, é interessante, ressaltar a questão da hierarquia para que o assédio moral exista. Visto que a hierarquia do trabalho impõe o aspecto de superioridade ao chefe, tendo para si, a concentração do poder. É válido destacar que muitas vezes o empregador é agressivo insulta, humilha e incomoda algum funcionário, muitas vezes as pessoas elas têm essa relação hierárquica, pela questão da necessidade de ter uma relação de emprego, gerando dependência e aceitação da situação. Os trabalhadores por não terem condições de sobreviver de outra forma ou pelo medo de ficarem desempregados acabam não relevando o assédio sofrido, como situações vexatórias de perseguição por atos repetitivos que atormenta os trabalhadores.

É um fenômeno recorrente nas relações de trabalho e que envolve não apenas os ofensores e suas vítimas, reflete também desfavoravelmente sobre terceiros espectadores, a própria sociedade e, sobre própria empresa, por afetar as regras e os valores essenciais, fundamentais e direitos humanos. A par de suscitar repulsa e vergonha coletiva, o assédio moral desmancha a compreensão coletiva, como também, o sentimento coletivo de humanidade, conduzindo à decadência das relações de trabalho e da própria sociedade, razão por que merece eventual atenção dos órgãos estatais principalmente durante o período de aprofundamento da crise econômica. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente a saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

É válido ressaltar que são consideradas características do assédio moral, a habitualidade, no qual os comportamentos desrespeitosos ocorrem por repetidas vezes, em um período prolongado de tempo. Devendo assim identificar a prática continuada e constante para caracterizar o assédio moral. Os ataques psicológicos, que abrangem ações e omissões, compelindo ao incômodo psicológico, atacando e diminuindo a vítima e aduzindo a uma gravidade significativa. Como também, o objetivo de menosprezar, diminuir ou excluir, tendo como intuito de destruir a pessoa, diminuir o espaço de atuação do trabalhador ou forçar uma demissão (voluntária ou não) de um projeto, função ou do emprego. A personalidade, também entra na caracterização do assédio moral, ou seja, o alvo das agressões é uma pessoa específica.

3.2 Classificação e tipologia do assédio moral

De acordo com Gomes e Resende (2020), o assédio moral desenvolve-se de três formas distintas, são elas: a vertical, sendo o assédio moral vertical acarretado mediante pessoas de grau hierárquico diversos, chefes e trabalhadores, e pode ser dividido em duas espécies, a descendente e a ascendente, portanto o assédio moral descendente é determinado pela pressão e coerção dos dirigentes em relação aos trabalhadores. Os superiores desfrutam da sua finalidade, através do poder para imputar ao colaborador situações desagradáveis, como realizar uma atividade que não faz parte do seu emprego e designação, com intuito de punir pelo cometimento de algum erro, por exemplo. Já o ascendente é o assédio consumado por funcionário ou grupo de funcionários contra o dirigente. Consiste em realizar constrangimento ao superior hierárquico por interesses diversos. São realizadas ações ou omissões com objetivo

de "sabotar" um novo chefe, por exemplo, com indiretas repetitivas diante dos colaboradores e até chantagem objetivando receber vantagem ou uma promoção.

Classifica-se também o assédio moral, como horizontal, sendo aquele que surge através de pessoas que estão em um mesmo nível de estrutura e hierarquia. Trata-se de uma conduta marcada pelo conflito e competição acentuada entre profissionais. O autor causador do assédio promove liderança negativa perante os que praticam intimidação a vítima, tendo como meta atingir pessoas vulneráveis; Assédio moral misto: Acontece devido a acumulação da junção do assédio moral vertical e do horizontal. Onde o assédio acontece por superiores hierárquicos, e, também, por companheiros de trabalho. Nesse sentido, ressalta-se que a iniciativa dos ataques tem início sempre com um agente, que faz com que os outros trabalhadores acabem seguindo o mesmo comportamento e praticando o assédio (IBIDEM).

No local de trabalho, o assédio moral é denominado mediante a sua dimensão, sendo o assédio moral interpessoal que acontece de forma individual, direta e pessoal, tendo como a finalidade de menosprezar ou desconsiderar o colaborador na relação de trabalho com o seu grupo ou equipe, e o assédio moral institucional que é caracterizado de modo em que a empresa concede, gera ou consente atos de assédio. Neste âmbito, a pessoa jurídica é também autora do ataque, uma vez que, através dos seus dirigentes, utiliza-se de recursos empresariais desumanos para restabelecer a produtividade excessiva, gerando uma cultura institucional de sujeição a atos de controle e humilhações (IBIDEM).

3.3 Situações que não configuram o assédio moral

O que diferencia o assédio moral de outras formas de violência no trabalho é a associação entre a dimensão temporal e a dimensão de moral: duração no tempo e objetivo de destruir a pessoa alvo das agressões. Existe uma exigibilidade do empregador em relação a metas em que o empregado precisa alcançar, por conta das características próprias do contrato de trabalho, sendo a pessoalidade, subordinação o cumprimento da jornada de trabalho algumas delas, então, existem características no ambiente de trabalho que fazem parte da relação do empregador com o empregado para que as atividades sejam cumpridas. Portanto, decorrente das exigências profissionais, solicitar que o trabalho seja cumprido com competência e estimular o desempenho de metas não configura assédio moral. Qualquer atividade desempenhada tem um grau de necessidade a partir da definição de tarefas e de resultados a serem executadas e alcançadas. No dia a dia do local de trabalho, é normal haver exigências, avaliações acerca do o trabalho e desempenho profissional dos trabalhadores, dentro das

normalidades. Sendo assim, ocasionais reclamações por atividade não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

O aumento do volume de trabalho, conforme o estilo da atividade desdobrada, pode existir em períodos de maior intensidade de trabalho. A execução de serviço extra é existente, havendo necessidade do serviço, porém deve estar dentro das medidas e dos limites da lei. O sobrepeso do trabalho só pode ser visto como assédio moral se usado para desqualificar exclusivamente uma pessoa ou se usado de forma proposital como forma de punição. Como, também, o uso de mecanismos tecnológicos de controle para administrar a equipe e o quadro pessoal, as empresas se utilizam cada vez mais de mecanismos técnicos possuidores de tecnologias de controle, como o ponto eletrônico. Portanto essas ferramentas não podem ser consideradas meios de amedrontamento, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

3.4 Assédio moral decorrente de metas e resultados

É importante evidenciar que as relações de trabalho são o ponto central das relações sociais para a vida do ser humano, diante disso ter um trabalho saudável, respeitoso e digno é direito de toda e qualquer pessoa. Porém, quando o trabalho se torna, exaustivo, degradante, humilhante e detestável, todas as dimensões e esferas da vida do trabalhador são influenciadas e extremamente afetadas. Portanto, com a busca constante por lucro, várias empresas adotaram o modelo de cumprimento de metas como sendo o modelo mais eficaz para adequar e alavancar a gestão econômica da empresa. No mundo atual, gerido pela capitalização e globalização liderar é cumprir meta consistentemente e “bater” meta é o objetivo, pois significa estar entre as excelentes empresas do mercado e conseqüentemente ter alta significativo nos lucros. A busca frequente por resultados é imposta aos empregados em forma de cobranças e imposições, sendo o mundo corporativo gerido pela cadeia de cobrança que gira em torno de um único e exclusivo detalhe: “bater a meta”.

É fundamental destacar que meta no mundo capitalista é um resultado constante direcionado no planejamento de um trabalho. O objetivo das empresas, estratégias e políticas é o de manter ou alcançar bons índices de rendimento, produtividade, como também, atingir as metas, redução de custos do trabalho ou controle dos trabalhadores. Dessa forma, as metas de trabalho correspondem a um conjunto de objetivos colocados por uma empresa para que os funcionários alcancem. Quando a empresa impõe metas exageradas e praticamente inalcançáveis, aparece a figura das metas abusivas e do assédio moral.

Entende-se que a pandemia causada pela Covid-19 impôs as empresas a adoção do trabalho remoto, de uma hora para outra, onde não tiveram alternativa senão implantar o home office. Portanto, esse formato de trabalho, que já era uma tendência nos países desenvolvidos, ainda divide opiniões entre líderes e empresas brasileiras. Isso acontece, porque diversos gestores têm a falsa impressão de que o trabalho remoto é uma comodidade, pelo fato dos trabalhadores estarem trabalhando em ambiente diverso da empresa e no conforto das suas casas, assim, ficando para os gestores mais difícil de coordenar e controlar suas equipes de forma eficaz. Com isso, diversas condutas exageradas e radicais estão ocorrendo com maior frequência, como horas extras excessivas, falta de pausas para descanso ou alimentação, contato com o trabalhador por via eletrônica fora do horário de trabalho, podendo assim, serem vistas como assédio moral e uma das maiores causas de fadiga digital.

Essa realidade, caracterizada pela competitividade empresarial a qualquer custo, muitas vezes sem limites éticos, pelo excesso de oferta de mão de obra e pela redução dos postos de trabalho, constitui cenário perfeito para a disseminação do assédio moral. Nesse contexto, práticas de assédio moral são deflagradas por meio de condutas abusivas que, —[...] por sua reiteração, ocasionam lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa, e consequentemente a degradação do ambiente de trabalho (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005, p. 02).

É inquestionável que ao empregador é concedido o poder de gerir e comandar da sua empresa, e, por conseguinte o poder de determinar quais serão os resultados esperados dos seus empregados. Esses empregados estão submetidos às ordens (diretas ou indiretas) e diretrizes estabelecidas pelo patrão e ainda devem submeter-se as sanções previstas no ordenamento da empresa para àquele que não cumprem tais determinações. Todavia, esse poder conferido ao empregador para propiciar sanções aos trabalhadores que não cumprem suas obrigações contratuais, ou seja, aqueles que não se submetem as regras da empresa, não pode ser desdobrado no poder de aplicar punições aos trabalhadores que não cumprem metas.

É determinante entender que o poder concedido ao empregador, não pode e nem deve transcender as barreiras da dignidade do trabalhador, pois a Dignidade da Pessoa Humana, princípio soberano da Constituição Federal precisa ser sempre seguido, servindo sempre como princípio norteador. A cobrança realizada pelo empregador ou por aqueles que o representa, deve ser feita na medida da sua necessidade e de forma adequada para que a conduta não se configure assédio moral.

Na atualidade, o assédio moral tem sido utilizado, principalmente, como forma de pressionar os trabalhadores a atingirem metas, o que tem cada vez mais levado a consequências terríveis para os que são submetidos a esse tipo de agressão, além de ter gerado um aumento na demanda de ações que pleiteiam a reparação de danos morais decorrente dessa conduta ilícita (SOARES; HERCULANO, 2014).

Por isso, designar penalidades aos empregados que apresentaram menor produtividade ou aqueles que não conseguiram realizar as metas, tais como pagamento de “prendas”, a exemplo, fazer flexões, vestir fantasias, receber troféu depreciativo, expor o nome do “pior vendedor ou trabalhador do setor” em mural, estabelecer metas de trabalho sempre superiores às que são atingidas pelo obreiro são exemplos claros de extrapolação do poder regulatório e disciplinar.

É válido ressaltar ainda que estabelecer metas conjuntas, criando punições para um grupo, caso um dos empregados não consiga atingir a meta, gerando uma espiral sem fim e disseminando para os empregados que o fato de não atingir as metas originará o seu rebaixamento e até a sua despedida também são exemplos claros da perseguição decorrente da política de metas.

3.5 O papel da empresa decorrente do assédio moral

O papel que a empresa exerce é de fundamental importância para do assédio moral, pois, quando ele se instala, é geralmente porque a empresa deixou que chegasse a esse ponto (HIRIGOYEN, 2006, p. 103).

É o que ocorre numa empresa sem comprometimento com a saúde dos seus empregados e que apenas visa o lucro e a produção. Na grande maioria das vezes o assédio é gerado por causa de brincadeiras desrespeitosas, começa a ser incômoda para o assediado, porém como o empregador ou seus prepostos não fazem nada para impedir e parar o ato o comportamento, segue acontecendo até chegar ao o pedido de demissão do trabalhador ou a sua aposentadoria total por invalidez decorrente da constatação de patologia mental irreversivelmente estabelecida.

Se por um lado não há um perfil psicológico padrão para as vítimas, como já referido, por outro, existem incontestavelmente contextos profissionais que favorecem os procedimentos de assédio moral, não apenas pelo nível de estresse e má organização, mas, sobretudo pelas práticas de gestão pouco claras, ou abertamente perversas, que autorizam implicitamente atitudes perversas individuais (HIRIGOYEN, 2005, p. 187).

As empresas frequentemente demonstram omissão decorrente da questão do assédio moral. Ocorrendo que geralmente a um dirigente são concedidos atribuições e poderes não controlados que, indiretamente evidencia como natural o estilo mais agressivo na esfera da competição em designação da busca por metas e resultados. Essa concessão de poderes contribui para o desfecho do assédio moral que decorrente das características surge geralmente de forma silenciosa.

Assim sendo, o ambiente de trabalho deve visar as condições psicológicas dos trabalhadores, sendo de responsabilidade do empregador a promoção da saúde mental dos empregados. O empregador que comete o assédio moral, ou que permite que este ocorra, não está respeitando as normas de saúde no ambiente de trabalho, o que representa um ato ilícito, na definição do artigo 187 do Código Civil, já anteriormente citado, vez que, por omissão (ou seja, por não promover um ambiente de trabalho saudável), causa dano à integridade psíquica do empregado.

Anota-se que, em empresas sem qualquer comprometimento ético, o princípio das boas relações humanas no trabalho é violado pela omissão, aceita-se que os fins justifiquem os meios, incentivam-se ou não se coíbem as atitudes hostis, deixando o caminho livre para que os chefes descarreguem sobre os subordinados as próprias frustrações, complexos e inconformismos ou mesmo deem motivos a sentimentos de revolta, sadismo e outros, também condenáveis (PELI; TEIXEIRA, 2006, p. 62).

4 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

O ordenamento civil brasileiro é composto, inicialmente, pela relação dos direitos e dos deveres jurídicos. Tal nexos se dá pelo fato de que para um existir, o outro deve ser respeitado e observado, bem como pelo fato de que o Código Civil não faz distinção entre a quem deve ser o direito e o dever, informando que toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil. Diante disso, percebe-se que o ordenamento civil apontado, expressamente, que o dever de não lesar outrem é primordial para a garantia dos direitos deste.

Entretanto, pela relação humana ser complexa, a premissa garantista supramencionada de não lesar direito de outrem, por vezes, é violada. É nesse contexto que uma nova premissa é incluída no ordenamento civil brasileiro: o dever de reparação. Assim, percebe-se que tal responsabilidade vem de forma sucessiva ao não cumprimento do dever jurídico de não lesar direito alheio.

Para melhor compreender o que é, de fato, a responsabilidade de reparação, vislumbra-se o que aponta os juristas brasileiros. De acordo com Carlos Roberto Gonçalves (2020, p.24), a responsabilidade civil é “um dever jurídico sucessivo que surge para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário. Destarte, toda conduta humana que, violando dever jurídico originário, causa prejuízo a outrem é fonte geradora de responsabilidade civil”.

Outrossim, Maria Helena Diniz (1998) compreende a responsabilidade civil como uma medida que obriga alguém a reparar um dano causado a outrem, através de imposição legal, em razão de ato próprio ou outro formato exposto em lei. De forma mais sintetizada, Álvaro Villaça Azevedo (1998) indica que a responsabilidade civil nada mais é do que reparar um dano causado a outrem ou por não ter cumprido preceito do sistema normativo que regre a vida social.

Diante dos conceitos expostos extrai-se que, em todos, a responsabilidade civil é um preceito sucessivo de reparação. Assim, percebe-se que a responsabilidade civil tem como natureza jurídica esse efeito de sanção no agente violador, em que pese a principal função do instituto não ser essa. Sobre isso, nos filiamos ao que aponta Luciano Figueiredo e Roberto Figueiredo (2015, p.303) acerca da função social e jurídica da responsabilidade civil:

Acreditamos que a responsabilidade civil tem a função principal de restabelecer o estado jurídico no qual a vítima se encontrava antes da lesão sofrida. Em juízo de especulação, deve-se questionar qual era o estado jurídico no qual a vítima se encontrava antes e comparar isso com o estado jurídico no qual a vítima se encontra (após o evento danoso).

O exposto refere-se à Teoria da Diferença, apontada no artigo 944 do Código Civil, norteadora da função do instituto da responsabilidade civil. Ou seja, para que haja uma eficiente e eficaz reparação é necessário que a vítima tenha o *status quo ante* restabelecido. Sobre disso, cumpre observar o Enunciado 379 do CJF que indica que “o art. 944, caput, do Código Civil não afasta a possibilidade de se reconhecer a função punitiva ou pedagógica da responsabilidade civil”.

Portanto, entende-se que a responsabilização do empregador é a reparação do dano causado a vítima. Em diversos casos, a situação não volta a ser como antes, sendo assim, fixada uma indenização monetária que se leva em conta o tamanho da gravidade causada pelo dano. O empregador também será responsável por reparar os danos cometidos por seus prepostos, empregados ou serviçais no exercício do trabalho ou em razão dele, ou seja, se estes assediarem moralmente algum companheiro de trabalho, o empregador ficará responsável por reparar o dano. Como a responsabilidade civil pode se manifestar de várias formas e conforme a lesão ou prejuízo que causar, ela é desmembrada e é diferenciada nos vários ramos jurídicos. Nesse contexto, a Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso X, dispõe acerca da inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, sendo assegurada a indenização por eventual dano material ou moral decorrente de sua violação.

Nesse sentido compreende-se que a responsabilidade civil do empregador está firmada no risco ou na culpa como motivos principais da restituição dos danos. Sendo assim, ocorre de duas formas: na esfera da responsabilidade objetiva, baseada no risco, e da responsabilidade subjetiva, apoiada no dolo ou na culpa.

4.1 Responsabilidade subjetiva e objetiva

Existem duas formas de responsabilidade civil do empregador, a responsabilidade objetiva e a responsabilidade subjetiva e suas diferenças estão centradas na análise da existência ou não de culpa na ação danosa. Ambas, mesmo possuindo critérios diferentes para a sua identificação, apresentam o mesmo objetivo em reparar o dano sofrido pelo trabalhador.

Para Fabio Ulhoa Coelho (2009, p. 263):

A objetivação da responsabilidade permite, por fim, a abstração de qualquer juízo de valor na imputação da obrigação. O devedor deve pagar a indenização não porque fez algo irregular, que merece punição. Nem poderá, por outro lado, exonerar-se por nada ter feito de errado. Sua culpa é irrelevante para qualquer efeito: não constitui a obrigação, nem afasta; não a aumenta ou diminui. Não este em jogo, em suma,

qualquer apreciação moral de sua conduta, mas exclusivamente sua aptidão econômica para socializar os custos da atividade entre os beneficiados por ela.

Se faz necessário entender que o artigo do Código Civil relacionou tal ideia ao elemento risco, ou seja, na atividade desdobrada pelo executor do dano haverá risco para os direitos de outrem. Portanto, mesmo que parte da doutrina admita a teoria objetiva, muito se discute sobre o elemento risco, pois a lei não definiu isto, cabendo à doutrina e jurisprudência definirem.

Conforme o entendimento Gonçalves (2012, p. 727), afirma que:

A lei impõe, entretanto, a certas pessoas, em determinadas situações, a reparação de um dano independentemente de culpa. Quando isto acontece, diz-se que a responsabilidade é legal ou “objetiva”, porque prescinde da culpa e se satisfaz apenas com o dano e o nexos de causalidade. Esta teoria, dita objetiva, ou do risco, tem como postulado que todo dano é indenizável, e deve ser reparado por quem a ele se liga por um nexos de causalidade, independentemente de culpa.

Sendo assim, basta comprovar a existência do assédio moral ou da doença ocupacional do empregado, e a relação dessa doença com o trabalho desenvolvido pela vítima.

A origem da responsabilidade objetiva decorrente do assédio moral está pautada nas dificuldades que havia em comprovar pelos empregados a culpa do seu empregador, de tal forma que acarretava a não indenização (NINA, 2013).

Para Silva (2012, p. 50):

A responsabilidade objetiva é aquela que se configura quando da simples ocorrência de um ato, do qual surja um dano, desde que se comprove o nexos de causalidade entre os dois. Neste caso, pouco importará se a conduta do agente se deu de forma culposa ou não, pois, para a teoria objetivista, o dever de reparação prescinde da culpa do agente que praticou o ato.

Peduzzi (2017) aduz que existem vários efeitos que conduzem o ato ou à responsabilidade objetiva, ou para a subjetiva, na análise do dever de indenizar. Assim, quando se observa os elementos de dano, conduta e o nexos causal, dispensa-se da comprovação da culpa, caracterizando a teoria da responsabilidade objetiva. Isto porque, a simples confirmação do nexos entre a conduta ilícita do acusado e o dano ao empregado, se torna o bastante para que haja a obrigação de indenizar.

Por outro lado, a teoria da responsabilidade subjetiva além dos elementos apresentados na teoria objetiva, requisita também a confirmação da culpa, na conduta dos

eventos. Nesse pressuposto, a responsabilização pelo acidente do trabalho só seria efetiva se houver a comprovação apropriada da sua conduta culposa (PEDUZZI, 2017).

Dispõe acerca de, ser “subjetiva” a responsabilidade quando se esteia na ideia de culpa. A prova da culpa do agente passa a ser pressuposto necessário do dano indenizável. Nessa concepção, a responsabilidade do causador do dano somente se configura se agiu com dolo ou culpa. A lei impõe, entretanto, a certas pessoas, em determinadas situações, a reparação de “um dano independentemente de culpa. Quando isto acontece, diz-se que a responsabilidade é legal ou “objetiva”, porque prescinde da culpa e se satisfaz apenas com o dano e o nexo de causalidade. Esta teoria, dita objetiva, ou do risco, tem como postulado que todo dano é indenizável, e deve ser reparado por quem a ele se liga por um nexo de causalidade, independentemente de culpa. (GONÇALVES, 2012, p.32).

O Código Civil Brasileiro relaciona-se à teoria subjetiva como referido no artigo 186 “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito” (BRASIL, 2002). Além disso, os artigos 927, 933, 936, 937, 938 do referido Código explanam as eventualidades de constatações da responsabilidade objetiva:

Art. 927, parágrafo único: Haverá obrigação de reparar o dano, independente 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.

Art. 933: As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos
Art. 936: O dono, ou detentor, do animal ressarcirá o dano por este causado, se não provar culpa da vítima ou força maior.

Art. 937: O dono de edifício ou construção responde pelos danos que resultarem de sua ruína, se esta provier de falta de reparos, cuja necessidade fosse manifesta.

Art. 938: Aquele que habitar prédio, ou parte dele, responde pelo dano proveniente das coisas que dele caírem ou forem lançadas em lugar indevido (BRASIL, 2002).

Segundo Nina (2013) a responsabilidade subjetiva deve ser empregada em todos os momentos que se for comprovada a culpa do empregador. Se não houver uma maneira de excluir os riscos, é justo que o empregador assuma o dano quando comprovada a culpa, já que é ele quem obtém os lucros da atividade.

Decorrente à ideia referente à culpa. Ninguém poderia ser obrigado a reparar sem que tivesse agido sem o dever de cautela. Não havendo culpa não haveria responsabilidade. Dessa forma, o pressuposto para a responsabilidade civil subjetiva está vinculado à culpa.

O art. 186 do Código Civil manteve a culpa como fundamento da responsabilidade subjetiva. Empregada aqui, a palavra culpa, em sentido amplo, lato sensu, para designar não só a culpa stricto sensu, mas também o dolo.

Segundo Cavalieri, assim por essa concepção clássica, a vítima só obterá a reparação do dano se provar a culpa do agente, o que nem sempre é possível na sociedade moderna com o desenvolvimento industrial, maquinários e outros inventos tecnológicos, além do crescimento da população, fatores que geraram inúmeras novas situações não mais possíveis de serem amparadas pelo tradicional conceito de culpa.

Conforme Gonçalves (2012), a lei prevê a algumas pessoas, em determinadas situações, a reparação de um dano cometido sem culpa; neste caso, diz-se que a responsabilidade é legal ou "objetiva", porque prescinde da culpa e se satisfaz apenas com o dano e o nexo de causalidade. É chamada, essa teoria, de objetiva ou do risco; tem como fundamento o fato de que todo dano é indenizável, e deve ser reparado por quem a ele se ligar por um nexo de causalidade, independentemente de culpa.

Acrescenta ainda Gonçalves (IBIDEM) que, em se tratando de responsabilidade objetiva, não se exige prova de culpa do agente para que seja obrigado a reparar o dano pois será em alguns casos presumida pela lei e, em outros, é de todo prescindível, porque a responsabilidade se funda no risco (objetiva propriamente dita ou pura).

Gonçalves (IBIDEM, p. 92) dispõe:

Quando a culpa é presumida, inverte-se o ônus da prova. O autor da ação só precisa provar a ação ou omissão e o dano resultante da conduta do réu, porque sua culpa já é presumida. Trata-se, portanto, de classificação baseada no ônus da prova. É objetiva porque dispensa a vítima do referido ônus. Mas, como se baseia em culpa presumida, denomina-se objetiva imprópria ou impura. É o caso, por exemplo, previsto no art. 936 do Código Civil, que presume a culpa do dono do animal que venha a causar dano a outrem. Mas faculta-lhe a prova das excludentes ali mencionadas, com inversão do *onus probandi*. Se o réu não provar a existência de alguma excludente, será considerado culpado, pois sua culpa é presumida.

A teoria do risco é uma das teorias utilizadas para justificar a responsabilidade objetiva. Segundo esta teoria, toda pessoa que exerce alguma atividade cria um risco de dano para terceiros e deve ser obrigada a repará-lo, ainda que sua conduta seja isenta de culpa.

4.2 As consequências do assédio moral sobre o trabalhador decorrente das relações de trabalho remoto.

O assédio moral está associado à humanidade desde os primórdios, portanto pode-se afirmar que ele caminha junto com o ser humano desde as antigas relações de trabalho e continua sendo encontrado nos dias atuais. Na maioria das vezes o assédio surge de forma silenciosa, porém causando graves consequências para a vítima.

Portanto, como já abordado no texto, provoca grandes estragos e danos às vítimas, tanto físicos, quanto psíquicos, que podem ser devastadores e acarretar diversos problemas na vida do assediado. Um conjunto de aspectos e elementos tais como: a globalização econômica predatória, marcada pela competitividade extrema e, objetivando apenas à produção e os lucros, provoca sobre os trabalhadores a opressão, através do medo, da humilhação e da ameaça, criando um clima de terror psicológico no ambiente de trabalho.

Entende-se que com a globalização e a Revolução Tecnológica, ocorreu uma grande transformação no contexto do terrorismo psicológico no modo que o *home office* foi imposto, como também, do modo de agir do empregador, como prevê o ensinamento de Martins (2008, p. 434):

Diante da globalização, da automação, da competitividade dos produtos para poderem ser vendidos no mercado, o empregado está sujeito a produzir mais, com mais qualidade, a ser cobrado por metas maiores, resultados etc. Em razão da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem as doenças do trabalho e, também, o assédio moral.

Sendo assim, os efeitos sentidos pelos trabalhadores são: dor, angústia, humilhação e revolta, que geram problemas sérios na saúde e em todos os âmbitos da vida dos trabalhadores, o que justifica a importância do estudo do assédio moral e das suas consequências, figura que afronta o dever constitucional de respeito à dignidade da pessoa humana.

A humilhação reiterada e prolongada no ambiente de trabalho forma uma ameaça invisível, nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. Pois, se tornou uma prática costumeira nas empresas onde há menosprezo e indiferença pelo sofrimento dos trabalhadores que, mesmo adoecidos, continuam a trabalhar. Isso revela uma das mais poderosas formas de violência sutil nas relações organizacionais e atuais (BARRETO, 2001).

Os problemas mentais pertinentes com as condições de trabalho são atualmente considerados um dos maiores problemas e males da modernidade. Muitas das novas políticas de administração requerem que os empregados acolham várias funções, tenham jornadas prolongadas, metas cada vez mais complicadas e com curto período de tempo para serem resolvidas entre outras situações que por si só, acarretam fadigas mentais e físicas. No entanto, o trabalhador não aceitar tais imposições é correr o risco de ser despedido, já que dificilmente faltam substitutos e pessoas precisando trabalhar.

Ademais, a segurança econômica e a possibilidade de sempre melhorar a renda é fator de grande importância na estabilidade emocional e na saúde do ser humano. Na medida em que essa segurança faltar, o sujeito se desespera. A relação familiar se arruína quando se

torna a válvula de escape da vítima que passa a descarregar sua frustração nos membros da família. Por essas razões, a exposição duradoura de uma pessoa ao terror psicológico, pode não apenas conduzi-la ao uso de drogas, especialmente álcool, a pensar em suicídio, como também induzi-la ao homicídio (GUEDES, 2003, p. 94).

Os estudos realizados por Hirigoyen (2005, p. 159-182) revelam que, inicialmente, os efeitos sentidos pela vítima são o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos ao estresse pós-traumático. Além desses sintomas, predominam nos quadros de assédio moral sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, como neurose traumática, paranoia e psicose.

No cenário pandêmico e decorrente do trabalho *home office*, as cobranças excessivas pela obtenção de resultados tem sido alvo de muitas reclamações e, precisam ser analisadas para entender até que ponto as exigências feitas pelo empregador são aceitáveis e estão dentro dos limites do poder de gestão, e quando tais cobranças são exageradas e desmedidas, tornando a conduta do empregador abusiva, afetando o estado psicológico e social do trabalhador, configurando assim o assédio moral.

Todavia, a tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, pois muitas vezes a vítima é envolvida de tal forma que é levada a acreditar que é merecedora e culpada pelas situações constrangedoras e vexatórias, pensando ser a causadora do prejuízo da empresa, porque ela não cumpriu a meta estabelecida. Sendo exemplo disso, algumas das principais doenças relacionadas ao trabalho como:

4.3 Síndrome de *burnout*

O estudo do *burnout* teve início a partir de um conjunto de fatores decorrentes do âmbito econômico, social e histórico. Onde muitos empregados almejavam trabalhos mais promissores distanciados de suas cidades na busca de conquistar maior satisfação e gratificação na atividade que exercia.

A síndrome de Burnout, ou síndrome do desgaste profissional, se caracteriza pela exaustão física, emocional ou psicológica que surge na grande maioria das vezes decorrente do acúmulo de estresse no trabalho ou referente aos estudos, e que ocorre com mais frequência em profissionais que precisam lidar com a pressão e responsabilidade constante (RAMIREZ, 2021).

A partir desses trabalhos as exigências foram aumentando, ou seja, ele passou a ser mais profissionalizado, burocratizado e isolado. Toda essa mudança produziu nos trabalhadores, por um lado, uma alta expectativa de satisfação e por outro, poucos recursos para lidar com frustrações, sendo assim, uma combinação propícia para o desenvolvimento da síndrome de *burnout* (BENEVIDES-PEREIRA 2002).

O *burnout* significa, de acordo com Benevides-Pereira (2002, p.21):

Burnout vem do inglês, se refere aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia, uma metáfora para significar aquilo, ou aquele, que chegou ao seu limite e, por falta de energia, não tem mais condições de desempenho físico ou mental.

Alguns autores sustentam o uso do termo estresse, mas para diferenciá-lo, o nomearam de estresse ocupacional, outros afirmam que é típico de algumas profissões em que existe um contato mais próximo com as pessoas que recebem o trabalho que realizam, denominam assim o burnout como estresse ocupacional assistencial (BENEVIDES-PEREIRA, 2002).

4.3.1 Sintomas da síndrome de *burnout*

Pensamentos negativos: Pois geralmente as pessoas que são afetadas pela síndrome tornam-se constantemente negativas, e acreditam que nada vai dar certo; cansaço físico e psicológico: As pessoas com Síndrome de *Burnout* geralmente apresentam um cansaço constante e excessivo, difícil de recuperar; falta de vontade; uma característica muito comum desta síndrome é falta de motivação e vontade para fazer atividades sociais ou estar com outras pessoas; dificuldade de concentração.

As pessoas podem também sentir dificuldade em concentrar-se no trabalho, tarefas diárias ou numa simples conversa; falta de energia: Um dos sintomas que se manifesta na Síndrome de *Burnout* é o cansaço excessivo e a falta de energia para manter hábitos saudáveis, como ir à academia ou ter um sono regular; sentimento de incompetência.

Algumas pessoas podem ter o sentimento de que não se estão fazendo o suficiente dentro e fora do trabalho; dificuldade para gostar das mesmas coisas: Também é normal que a pessoa sinta que já não gosta das mesmas coisas de que gostava anteriormente, como fazer uma atividade ou praticar um desporto, por exemplo; Priorizar as necessidades dos outros: As pessoas que sofrem de síndrome de *Burnout*, costumam colocar as necessidades dos outros à frente das próprias; Alterações repentinas de humor: Outra característica muito comum, são as

alterações repentinas de humor com muitos períodos de irritação; Isolamento: Devido a todos estes sintomas, a pessoa tem tendência em isolar-se de pessoas importantes na sua vida, como amigos e familiares.

Outros sinais frequentes da síndrome de *Burnout* incluem demorar muito tempo para realizar as tarefas profissionais, assim como faltar ou chegar atrasado muitas vezes ao trabalho. Além disso, quando se tira férias é comum não se sentir prazer durante esse período, voltando para o trabalho com a sensação de ainda estar cansado.

Embora os sintomas mais comuns sejam psicológicos, pessoas que estão sofrendo com síndrome de *Burnout* também podem sofrer danos físicos frequentes com dores de cabeça, palpitações, tonturas, problemas de sono, dores musculares e até resfriados, por exemplo.

4.4 Depressão

A depressão é um distúrbio psiquiátrico afetivo crônico, considerado como um problema de saúde pública por ser uma das principais doenças da sociedade atual, nomeada como “o mal do século” pela dimensão de pessoas afetadas. Dados da Organização Mundial de Saúde (OMS) relatam que o Brasil é o segundo país das Américas com maior número de pessoas depressivas, cerca de mais 16 milhões de brasileiros convivem com esses distúrbios ou já conviveram, número alarmante que vem em alto crescimento, principalmente no cenário atual da pandemia do COVID 19.

Apresenta como seus fatores primordiais para diagnóstico a anedonia, perda do prazer pelas atividades do cotidiano, e o distúrbio de humor, uma tristeza profunda, sem fim, associada a sentimentos de dor, mas esses dois critérios podem vir acompanhados de sintomas como desesperança, tristeza, insônia, entre outros diversos. Essa é a principal causa de incapacidade em todo o mundo, levando principalmente ao isolamento social e desemprego. Diante do contexto da pandemia atual, em que a população teve que se adaptar e transferir seus empregos para dentro de suas casas, muitas vezes, mesmo sem estrutura para que isso acontecesse, o número de novos casos de depressão eclodiu, pois o ambiente de trabalho para muitos era o local de contato social com outros indivíduos, mudança de hábito que desfeito.

Além disso, o trabalho em *home office* como é chamado, vem trazendo uma carga de trabalho em exceção aos cidadãos, principalmente para aqueles que perderam seus empregos na pandemia e precisaram se reinventar para sobreviver, tornando-se empreendedores, causando muito estresse diário e elevado índice de ansiedade, fatores predisponentes para surgimento da depressão.

5 CONCLUSÃO

No decorrer desta monografia foi possível observar como funciona e como deveria funcionar o ambiente de trabalho. Foi observado também o surgimento do sistema de trabalho home office, no contexto de globalização e como ele se intensificou durante a pandemia de Covid-19, que impôs diversas mudanças nos mais variados setores da sociedade, que devido ao medo do contágio, passou a ser uma das formas mais eficazes para frear o avanço do vírus e conseguir dar continuidade ao trabalho.

Acontece que, a mudança inesperada no sistema de trabalho ocasionou diversos problemas, sendo a falta de treinamento um deles, assim como a falta de fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura específica para o trabalho ser realizado, muitas vezes a cobrança exagerada nas metas e resultados, como também, o excesso de trabalho, gerando muitas vezes o assédio moral. Sendo o assédio moral no trabalho, um ato ilícito que viola a dignidade e honra do trabalhador, ensejando a responsabilidade daquele que o pratica.

Desse modo, conforme o objetivo geral do trabalho, foi analisado como se dá a responsabilização civil da empresa, diante das implicações decorrentes da adoção do sistema home office. Dessa análise, foi possível verificar que não é toda e qualquer circunstância de pressão no trabalho que vai gerar responsabilidade civil.

É necessário que haja um conjunto de atos realizados sobre o empregado pra que configure o assédio moral. Portanto, caracterizando a situação do assédio a consequência pode ser indenizatória, gerando para o empregador a obrigação de indenizar tanto no âmbito do dano moral como no direito material.

No caso do empregador assediador, esse deverá ser responsabilizado civilmente pelos danos morais ou materiais oriundos da violência moral, de acordo com a teoria da responsabilidade civil subjetiva adotada pela legislação civil. O empregador perverso pratica ato ilícito, pois age culposamente, vez que não cumpriu com a sua obrigação de proporcionar um ambiente de trabalho saudável e adequado.

A hipótese abordada para tal pesquisa consubstancia-se na ideia de que, deve existir a responsabilidade civil das empresas que cometem o assédio moral, na forma de indenização, como forma de punição e para que sirva como exemplo para empresas e empregadores que cometem tal assédio, trazendo uma conscientização coletiva para que sejam adotadas medidas de prevenção eficazes a fim de evitar prejuízo para a própria empresa e para a vítima, evitando assim, que acarrete problemas psicológicos aos seus empregados, respeitando direitos e princípios como o da dignidade da pessoa humana, o que acaba refletindo em toda sociedade.

Portanto, é de suma importância sob o contexto da dignidade nas relações de emprego, a responsabilidade da empresa pelo dano moral de fornecer um ambiente sadio e digno que colabore e incentive o desenvolvimento da atividade laboral.

Nessa esteira, conclui-se que, o empregador agressor, que pratica o assédio moral deve ser responsabilizado pelos prejuízos acarretados à vítima. Para tanto, o julgador poderá condenar a empresa ao pagamento de indenização por danos morais em valor proporcional ao dano, observando-se as circunstâncias econômicas, sociais e culturais do ofensor e ofendido, além da intensidade do sofrimento, a gravidade da repercussão da ofensa, a intensidade do dolo e da culpa, entre outros fatores.

Faz-se necessário, pois, que as empresas passem a adotar políticas preventivas do assédio moral no ambiente de trabalho, por meio de campanhas educativas e adoção de políticas de gestão que privilegiem a saúde do trabalhador, e a promoção de um ambiente de trabalho saudável, tendo em vista que a prática do assédio moral acarreta não apenas prejuízos ao trabalhador, mas também à própria empresa, que poderá vir a responder judicialmente por tal ato ilícito.

Do exposto, senão para a extinção do problema, mas para a prevenção do fenômeno, cabe ao empregador, cuidadosa e rigorosa vigilância sobre seus atos para que seja preservada a saúde financeira da empresa e a saúde física e mental do empregado, colocando-o numa situação sanitária, econômica e social, digna e justa.

Ademais, o empregador deve ter em mente que o trabalhador que labora satisfeito, em um ambiente de trabalho saudável, produz mais e melhor, do que aquele submetido a pressão psicológica e tratamento degradante, de forma que o assédio moral não é modo adequado de atingir a máxima produtividade almejada.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Daniela Alves de. **Gestão, produção e experiência do tempo no teletrabalho**. Tese (Doutorado em Sociologia) - UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.
- AZEVEDO, Álvaro Villaça. **Teoria Geral das Obrigações**. 7 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 1998, p.353.
- BARROS, Alexandre Moço; SILVA, José Roberto Gomes. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração *home-office***: estudo de caso na Shell Brasil. Cadernos EBAPE, v.8, n. 1, artigo 5, mar. Rio de Janeiro, 2010.
- BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T.. **Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- BRASIL, **Código Civil**, Rio de janeiro: 2002. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em 06 nov. 2021.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 out. 2021.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o **Código Civil, artigo 187**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 nov. 2021.
- Convenção Internacional n. 190 da OIT**. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_721160.pdf. Acesso em: 06 out. 2021.
- COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil 2 – obrigações – responsabilidade civil**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 263.
- CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Salvador: juspodium. 2021.
- CUNHA, Carolina. Trabalho - **O conceito e a relação com o tempo livre ao longo da história**. Disponível em: <https://vestibular.uol.com.br/resumo-das-disciplinas/atualidades/trabalho-o-conceito-e-a-relacao-com-o-tempo-livre-ao-longo-da-historia.htm>. Acesso em: 06 jun. 2021.
- Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do trabalho**, Brasília, DF, out. 2017. BRASIL.
- DINIZ, Maria Helena. **Responsabilidade Civil**. Vol. VII. 12 ed. São Paulo: Saraiva. 1998, p.34.

DUARTE, J. B. **O trabalho no domicílio do empregado: Controle da jornada e responsabilidade pelo custeio dos equipamentos envolvidos.** Revista ST, 195, Doutrina, 2006.

ELLISON, N. B. (1999). *Social impacts: New perspectives on telework.* Social Science Computer Review, 17(3), 338-356.

FIGUEIREDO, Luciano e FIGUEIREDO, Roberto. **Direito Civil: obrigações e responsabilidade civil.** Coleção sinopse para concursos. 4 ed. 2015.

FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. Prefácio. In: FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. (Org.). **Tratado de sociologia do trabalho.** São Paulo: Cultrix, 1973. v.2, p. 13- 15.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil 1** Esquematizado, Editora Saraiva, 2012.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil / Carlos Roberto Gonçalves.** - Direito civil brasileiro vol. 4 – 15. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p.94.

GUEDES, Márcia Novaes Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. Revista da Amatra II. a. IV, n. 10. São Paulo, dez. 20036. Disponível em <http://www.baleia.net/aras/download/184.pdf>. Acesso em 02 Tev.2008.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-Estar no Trabalho** - Redefinindo o Assédio Moral. 3. ed. Rio de Janeiro. Editora: Bertrand Brasil, 2006, 350 f. Disponível em: <https://fdocumentos.tips/document/mal-estar-no-trabalho-redefinindo-o-assedio-moral-marie-france-hirigoyen.html>. Acesso em: 06 out. 2021.

KUMAR, K. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna.** Novas teorias sobre o mundo contemporâneo. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra de. **Curso Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

LIM, V. K. G., & TEO, T. S. H. (2000). *To work or not to work at home – An empirical investigation of factors affecting attitudes toward teleworking.* **Journal of Managerial Psychology**, 15 (6), 560- 586.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral.** Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, São Paulo, n. 13, p. 434, jan/dez. 2008.

MARX, K. **O Capital.** V.L., Rio de Janeiro, DIFEL, 1982, cap. V., p. 201-208.

MEDEIROS, Caren Silva Machado; GREBIN, Gabriel Silva. **RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO ACIDENTE DE TRABALHO.** Seminário de Iniciação Científica, Seminário Integrado de Ensino, Pesquisa e Extensão e Mostra

MENDONÇA, M. (2010). **A inclusão dos “home-officers” no setor residencial no município de São Paulo** (Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, SP, Brasil).

NINA, Thais Santos. **A responsabilidade civil do empregador**. Direitonet. 2013. Disponível em: < <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7951/Aresponsabilidade-civil-do-empregador>>. Acesso em 05 nov. 2021.

PAROSKI, Mauro Vasni. **Assédio moral no trabalho**. Ago. 2006. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/9021/assedio-moral-no-trabalho/2>. Acesso em: 06 out. 2021.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio moral: uma responsabilidade corporativa**. São Paulo: ícone, 2006

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Ampliação da competência material da justiça do trabalho pela Emenda Constitucional n. 45, ação de indenização por dano moral ou patrimonial decorrente da relação de trabalho inclusive de acidente do trabalho. Doutrina: edição comemorativa 20 anos, p. 91, 2017.

RASMUSSEN, E., & CORBETT, G. (2008). *'Why isn't teleworking working?'* *New Zealand Journal of Employment Relations*, 33(2), 20-32. RESEDÁ, S. O direito à desconexão: uma realidade no teletrabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 33, n. 126, p. 157-175, abr./jun. 2007.

RESENDE, Patrícia e GOMES, Thais. **Cartilha de Prevenção ao Assédio - Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo Moral**. 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 06 out. 2021.

SHIRIGATTI, Elisangela Lobo; KASPRZAK, Luis Fernando Fonseca. **Home Office**: origem, conceito e inferências sobre o significado social do novo modelo de trabalho flexível. **Revista Científica de administração**, Paraná, v.8, n.8. jan./jun. 2007.

Disponível em:

<http://www.faculdadeexpoente.edu.br/upload/noticiasarquivos/1208992587.PDF>. Acesso: 03 jun. 2021.

SOARES; HERCULANO. **O assédio moral no ordenamento jurídico**. R. Fórum Trabalhista - RFT. Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014. Disponível em: <https://www.editoraforum.com.br/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moralno-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>. Acesso: 05 dez. 2021.

SILVA, Rogério Ramalho da. **Home Office**: um surgimento bem-sucedido da profissão pós-fordista, uma alternativa positiva para os centros urbanos. *Revista Brasileira de Gestão Urbana*, Paraná, v.1, n.1, p.85-94, jan-jun, 2009. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/1931/193114456008.pdf> Acesso em: 04 junho. 2021.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho**. *Revista de Informação Legislativa*. Brasília, a. 42, n. 167, jul./set. 2005. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/683/R167-03.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 01. nov. 2021.