

PANDEMIA DE COVID-19 E O ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO VIVENCIADO PELOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

SAMARA BERALDO ROSNER*
MURIANA CARRILHO BERNARDINELI**

RESUMO

As condições de trabalho dos profissionais de saúde estão sendo objeto de grandes e recentes discussões. O presente artigo visa elencar as principais doutrinas a serem utilizadas, apontando uma análise sob a ótica jurídica trabalhista referente aos reflexos do assédio moral sofrido pelos profissionais da saúde em sua esfera profissional e pessoal, decorrido pelo excesso de trabalho. A pesquisa está relacionada às condições de trabalho dos profissionais que atuam na área da saúde, no tocante aos danos ocasionados pelo excesso de trabalho, diante de longas jornadas em razão da pandemia. Utilizando-se na pesquisa de revisão de literatura. Por derradeiro, cumpre esclarecer que a legislação é escassa e a jurisprudência possui certa dificuldade até mesmo conceituar o assédio moral por excesso de trabalho, por se tratar de temática inovadora.

Palavras-chave: Assédio moral; Covid-19; Profissionais de saúde.

COVID-19 PANDEMIC AND MORAL HARASSMENT FOR OVERWORK EXPERIENCED BY HEALTHCARE PROFESSIONALS

ABSTRACT

The working conditions of health professionals are the subject of great and recent discussions. This article aims to list the main doctrines to be used, pointing out an analysis from the labor legal perspective regarding the reflexes of moral harassment suffered by health professionals in their professional and personal sphere, due to overwork. The research is related to the working conditions of professionals working in the health area, regarding the damage caused by overwork, in the face of long hours due to the pandemic. Using it in the literature review research. Finally, it should be clarified that legisla-

* Bacharel em Direito pela Faculdade Santa Maria da Glória (SMG). E-mail: samara_beraldo@hotmail.com.

** Doutoranda em Função Social do Direito pela Faculdade Autônoma de São Paulo (FADISP). Mestre em Ciências Jurídicas com ênfase em Direitos da Personalidade pelo Centro Universitário de Maringá (UNICESUMAR). Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pelo Instituto de Direito Constitucional e Cidadania (IDCC) em parceria com a Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP). Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Docente do curso de Graduação em Direito na Faculdade Santa Maria da Glória. Docente da Pós-Graduação em MBA, Gestão de Pessoas e Marketing da Faculdade Santa Maria da Glória. Parecerista da Revista Científica do Curso de Direito da Universidade Metodista de São Paulo. Palestrante e ministrante de cursos. Advogada. E-mail: muriana_bernardineli@hotmail.com.

tion is scarce and jurisprudence already has a difficulty even conceptualizing bullying due to overwork, because it is an innovative theme.

Keywords: Moral Harassment; Covid-19; Health Professionals.

INTRODUÇÃO

No Brasil, por meio da Constituição Federal de 1988, a sociedade tomou consciência de seus direitos e deveres, os quais muitas vezes eram limitados ou até mesmo desrespeitados pelo próprio desconhecimento do indivíduo e pela falta de proteção específica, tendo sido, por meio dessa lei, instituídos princípios nos quais anteriormente não eram garantidos, a fim de assegurar e preservar cada vez mais o bem-estar social e a garantia dos direitos.

A partir disso, o principal objetivo deste artigo é realizar uma análise jurídica da legislação brasileira a fim de apurar qual a eficácia das normas jurídicas em relação ao assédio moral existente nas relações de trabalho, apontar quais seriam as consequências, como podem ser reparadas e ainda quem pode ser responsabilizado pelo crime de assédio moral.

Sendo assim, a primeira parte irá tratar de um assunto que ainda se faz presente na sociedade hodierna, o assédio moral, caracterizado pelo excesso de trabalho sofrido pelos profissionais de saúde durante a pandemia de Covid-19, a .

Em decorrência disso, busca-se abordar logo em seguida as responsabilidades civis às relações de trabalho, buscando os responsáveis pela prática do crime de assédio moral, bem como apontando suas principais consequências.

À vista disso, observa-se que os trabalhadores passam a maior parte de suas vidas em seu local de trabalho e a partir dessa premissa que se procura os entendimentos de como esse ambiente deve ser para que não gere prejuízos à vida particular de cada um, bem como a saúde física e mental.

As condições de trabalho dos profissionais de saúde estão sendo objeto de grandes discussões recentemente. O presente artigo visa elencar os principais objetivos e doutrinas a serem utilizados, apontando uma análise sob a ótica jurídica trabalhista referente aos reflexos do assédio moral sofrido pelos profissionais da saúde em sua esfera profissional e pessoal, decorrido pelo excesso de trabalho.

Nesse último ano, grandes transformações ocasionadas pela pandemia de Covid-19 têm causado sérios impactos em toda a sociedade. O comprometimento da qualidade de vida e uma jornada de trabalho mais rígida enfrentada por profissionais da saúde que combatem o vírus estão sendo os principais causadores de danos que infringem direitos fundamentais, tais como a dignidade humana.

Nessa esteira, sendo o assédio moral um fenômeno corriqueiro em quaisquer relações de trabalho, discute-se se os direitos e as garantias fundamentais estão sendo fiscalizados e, sobretudo, respeitados diante da atual situação provocada pela Covid-19.

Almeja-se apurar qual é a eficácia das normas jurídicas em relação ao assédio moral existente nas relações de trabalho, apontar quais seriam as consequências e como pode ser reparado e, ainda, quem pode ser responsabilizado pelo crime de assédio.

As discussões e pesquisas buscam identificar as estratégias que podem ser adotadas para a proteção à saúde desses profissionais, relacionada ao ambiente de trabalho, mais precisamente às condições de trabalho dos profissionais que atuam na área da saúde, atinentes aos danos ocasionados por excesso de trabalho, diante de longas e exaustivas jornadas em razão da pandemia de Covid-19.

Para isso, utilizar-se-á pesquisas teóricas em documentos físicos e eletrônicos, com consultas em livros, artigos, jurisprudências e revistas científicas para a realização do presente trabalho.

Como remate, é importante frisar que a legislação é escassa em relação a essa temática e a jurisprudência possui dificuldades até mesmo conceituar o assédio moral por excesso de trabalho, por se tratar de uma questão recente e cada vez mais no contexto vivenciado.

ASSÉDIO MORAL

No âmbito laboral, o assédio moral se refere a uma das incomensuráveis definições para denominar um ambiente de trabalho repulsivo e estressante. Não se trata de um fenômeno social atual, o assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho, pois está presente na sociedade desde as primeiras relações de trabalho, porém, desde sempre caminhou de forma silenciosa.

Na atualidade, a prática dessa conduta tornou-se tão costumeira que pode ser considerada como umas das grandes dificuldades de ordem social enfrentadas pelos trabalhadores da sociedade atual.

De acordo com o Ministério da Saúde, pode ser entendido como assédio moral: *“Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento etc.) que, intencional e frequentemente, fira a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”* (FERREIRA, 2004, p. 37).

A prática impertinente desse ato pode ser cometida em qualquer país, por qualquer pessoa, bem como em qualquer ambiente. Contudo, é no âmbito do trabalho que esse fenômeno social tem tido grande repercussão, uma vez que é no ambiente laboral o lugar mais corriqueiro de se praticar os diversos modos de assédio, impactando a vida do trabalhador, causando abalos físicos e psíquicos em sua saúde.

Para a *expert* na matéria acerca do assédio moral Marie-France Hirigoyen, esse fenômeno se caracteriza por condutas abusivas que podem ser manifestadas por meio de palavras, gestos etc., que podem, de alguma forma, ocasionar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de um indivíduo, isso tudo, pondo em perigo o seu emprego, bem como degradando o meio ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2002).

Diversas são as expressões e definições acerca dessa matéria, os estudiosos desse tema mencionam o assédio moral de diversas maneiras, entretanto, todas as explicações nos levam à mesma cognição.

Em alguns países, por exemplo, utiliza-se o termo *mobbing* para definir o assédio moral, palavra que vem do verbo inglês *to mob*.

Segundo as autoras Lilian Andolpho Magalhães Guimaraes e Adrian Odalia Romoli, o conceito de *mobbing* foi proposto pela primeira vez na década de 1960 por Niko Tinbergen e Konrad Lorenz em seus estudos com gaivotas e gansos. Porém, foi na década de 1980 que o conceito de *mobbing* foi popularizado pelo psicólogo do trabalho Heinz Leymann, alemão radicado na Suécia, considerado o “pai do *mobbing*” (GUIMARAES, 2006).

Portanto, é bem verdade que o assédio moral ou *mobbing*, conforme conceituado em alguns países, têm o mesmo significado, qual seja, a prática da violência sobre outra pessoa, sobretudo, em seu local de trabalho, a fim de desestabilizar as vítimas, acarretando até mesmo o abandono do local de trabalho.

Em virtude disso, muito se tem discutido acerca desse tema, embora os anos tenham passado, o assédio moral ainda permanece presente em nosso corpo social, e de maneira mais intensificada, sendo, portanto, necessária a busca sobre o entendimento em relação à origem desse assunto, a fim de buscar a proibição da prática intolerável e repugnante desse ato.

ESCORÇO HISTÓRICO - BEM JURÍDICO TUTELADO

Interessante mencionar que somente a partir de 1988 o assédio moral passou a ter destaque no Brasil, uma vez que foi por meio da Constituição da República Federativa do Brasil na qual está presente a defesa da personalidade como direito fundamental do homem com força de cláusula pétrea, tornando jurídico o dano moral passível de ser tutelado pelo ordenamento jurídico brasileiro (FONSECA, 2003).

Comprovar e identificar o assédio moral no ambiente de trabalho não é tarefa simples, como há de se imaginar, dado que, na maioria das vezes, pode ser confundido com “brincadeiras”, interpretado de maneira equivocada ou, até mesmo, não ser identificado pela vítima.

De acordo com a Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, inciso III e art. 225, deve-se garantir ao trabalhador um meio ambiente de trabalho sadio, também firmado no Capítulo V, do Título II da Consolidação das Lei Trabalhistas, que versa sobre a segurança e medicina do trabalho. Tais dispositivos, respaldados no Estado Democrático de Direito, fundamentam-se na Dignidade de Pessoa Humana (art. 1º, III, da CF/1988), bem como estabelecem a previsão do direito a um meio ambiente laboral equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, sendo, portanto, dever do Estado preservá-lo (art. 225 CLT) (BRASIL, 1988).

Apesar do assédio moral não ser um assunto novo, ainda não há legislação específica no Brasil acerca do tema. Contudo, a legislação atual não permite que o assediador permaneça impune com relação a esse ato. A vigente Constituição da República Federativa do Brasil ressalta em seu rol taxativo, especificamente no 5º, incisos V e X, o direito a indenização por dano material ou moral, sendo assegurado o direito de indenização por danos materiais, morais ou à imagem; garantindo também o direito à indenização por danos materiais ou morais decorrentes da violação da intimidade, honra, imagem e da vida privada das pessoas (BRASIL, 1988).

O Código Civil Brasileiro, também aborda em seus artigos 186, 187 e 927 a reparação ao dano moral, por meio da definição de ato ilícito, tais artigos impõem que aquele que cometer atos ilícitos e que causar danos a outra pessoa, fica obrigado a repará-los (BRASIL, 2002).

Cumpra observar, especificamente no âmbito de matéria trabalhista, que a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece, em seu artigo 483, as situações que permitem ao trabalhador romper com o contrato de trabalho. Sendo, portanto, passível de indenização ao empregado, quando o empregador exigir serviços superiores às suas forças, ou alheios ao seu contrato de trabalho, sendo possível rescindir o contrato pleiteando por indenização (BRASIL, 1943).

Salienta-se, ainda, que o assédio moral não encontra previsão legal expressa na Consolidação das Leis do Trabalho, mas pode ser equiparado à falta grave, conforme disposto no artigo 493 do mesmo texto legal.

Mesmo com a falta de legislação específica acerca do tema, os Tribunais Brasileiros se apoiam nas fontes do direito para motivar suas decisões. Utilizando-se de princípios, doutrinas, orientações jurisprudenciais, analogias, súmulas e instruções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e assim por diante.

Quanto ao assédio moral no trabalho, é de suma importância reconhecer o que se caracteriza como tal ato. Assim, temos a presença do polo ativo, representado pelo assediador, aquele que pratica o ato de assédio moral, podendo ser o empregador ou qualquer superior hierárquico, colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico. Por conseguinte, tem-se no polo passivo o assediado, podendo este ser o empregado ou o superior hierárquico, em caso de assédio praticado por subordinado (ALKIMIN, 2006).

Dessa maneira, para que se caracterize o assédio moral é necessária a identificação do assediador, bem como a causa do assédio, sendo indispensável alguns requisitos: conduta abusiva; ação repetida; postura ofensiva; agressão psicológica; dano psíquico emocional, entre outros (MARTINS, 2012).

Diante de inúmeras condutas que caracterizam o assédio moral, as mais comuns são: dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador; bloquear o andamento do trabalho alheio; pedir, sem necessidade, trabalhos urgentes ou sobrecarga de tarefas; insinuar boatos; forçá-lo a pedir demissão ou transferência; não atribuir tarefas etc. (BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE DO MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2008).

Identificados os requisitos caracterizadores do assédio e a sua prática, a vítima pode apresentar um ou diversos tipos de sintomas como: enxaquecas, estresse, diminuição na capacidade de concentração, tristeza, distúrbios de sono e digestivo, cansaço excessivo, baixa autoestima, insegurança, mudança de personalidade, dores generalizadas, dores na coluna, medo, pânico, depressão tão profunda ao ponto de histerismo, dependendo do grau pode chegar ao suicídio (situações raras, mas não inexistentes) (BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE DO MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2008).

A prática do assédio desenvolve diversas consequências, comprometendo desde a saúde mental e física do trabalhador e até mesmo na manutenção da economia.

Pois, em razão do assédio moral, a sociedade pode arcar com os custos decorrentes das enfermidades profissionais como a antecipação de aposentadorias, ocasionadas pelas incapacidades do trabalhador em prosseguir com suas atividades laborais, gerando aumento na taxa de desemprego, o que acarreta o pagamento do seguro-desemprego. Além dos danos causados à vítima e à sociedade, não podemos esquecer dos danos causados no âmbito familiar (BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE DO MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2008).

Corroborando com esse núcleo de pensamento, Maria Aparecida Alkimin ressalta:

A vítima injustamente atingida em sua dignidade e personalidade de homem e trabalhador suporta significativas perdas, passando a viver no ambiente de trabalho tenso e hostil, em constante estado de incômodo psicofísico, capaz de gerar distúrbios psicossomáticos, refletindo em desmotivação, *stress*, isolamento e prejuízos emocionais de toda ordem, comprometendo sua vida pessoal, profissional, familiar e social. [...] O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio (ALKIMIN, 2008a, p. 83).

Diante de todas as consequências que o assédio causa ao trabalhador, restam dúvidas sobre o porquê de muitos ainda se sujeitarem a essa situação degradante, o que causa uma preocupação mundial.

Vale ressaltar, que época em que o emprego era abundante, restava claro que os cidadãos preferiam mudar de emprego do que conviver com o assédio. Mas, nos dias atuais, com a dificuldade em que se encontra a empregabilidade, muitos cidadãos acabam optando em se manter no emprego devido à dificuldade financeira. Outras razões que podem ser pacíficas de justificativas ao silêncio da vítima assediada, seria o medo de ninguém acreditar, medo do assediador, receio de perder o emprego, vergonha, dificuldade em denunciar, sentimento de culpa, entre diversas outras condições.

Saliente-se ainda que, o assédio moral no ambiente de trabalho ainda pode ser definido em três modalidades: o assédio moral vertical descendente, vertical ascendente e assédio horizontal.

Em linhas gerais, o assédio moral vertical descendente, é o mais corriqueiro. É aquele praticado pelo empregador, bem como por qualquer superior hierárquico que possui o poder de delegação em relação aos subordinados (ALKIMIN, 2008a). Já o assédio vertical ascendente é a forma mais difícil de se encontrar. É praticada pelos subordinados ao superior hierárquico com a finalidade de se livrar da autoridade de um supervisor ou chefe (HIRIGOYEN, 2002). Por fim, o assédio moral

horizontal, aquele que ocorre entre colegas de trabalho em um mesmo nível hierárquico (BIBLIOTECA CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016).

A respeito dessas modalidades, encontra-se a seguinte colocação de Maria Aparecida Alkiminsobre a prática do assédio moral: “a prática pode ser pelo sujeito ativo no caso o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical descendente), um colega de serviço (assédio horizontal), ou por um subordinado (assédio ascendente)” (ALKIMIN, 2008a, p 36), sempre com a finalidade em discriminar e perseguir, fazendo com que a vítima se retire de seu ambiente de trabalho.

Cumprе ressaltar que na presença de tantos termos e ramificações, é explícita a complexidade do tema quando se trata dessa matéria. Apesar da divisão dessas modalidades, não significa que uma delas seja mais grave ou prejudicial. Todas devem ser avaliadas e abordadas sob a mesma perspectiva e sob a mesma gravidade, para que se possa buscar a reparação do dano e responsabilizar o causar dele.

Em última análise, é indubitável mencionar a escassez de legislação em relação ao tema de forma geral, e ainda mais no que se refere à caracterização do assédio moral por excesso de trabalho, visto que a jurisprudência já encontra certa dificuldade de conceituar o assédio moral, quanto mais especificar o tipo do assédio.

ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO

Como há de se verificar, o assédio moral dentro do ambiente de trabalho é extremamente comum. E na maioria dos casos está relacionado às práticas abusivas praticadas pelos empregadores ou, até mesmo, empregados. Porém, é preciso persistir no fato de que o assédio pode ser ocasionado também pelo excesso de trabalho.

Após as breves noções sobre o significado de assédio moral, é importante mencionar que a palavra “excesso” é caracterizada como “o que passa da medida, dos padrões de normalidade”, ou seja, o que excede do que é legal, e é visto como um exagero (DICIONÁRIO ESCOLAR DA LÍNGUA PORTUGUESA, 2015). O excesso de trabalho significa, portanto, ultrapassar as medidas legais em relação à carga horária dispendida ao labor de cada trabalhador.

Cumprе observar, todavia, que na Constituição Federal o trabalho é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, da ordem econômica e social, que constrói o valor social do trabalho, estando intrinsecamente relacionado à Dignidade da Pessoa Humana, demonstrando que a dignidade do trabalhador está relacionada ao trabalho livre e consciente (ALKIMIN, 2010).

O termo “trabalho” no latim “*tripalium*”, em sua origem se tratava de uma espécie de instrumento de tortura que pesava sobre os animais, sendo o trabalho, do ponto de vista histórico, considerado algo desagradável, sinônimo de sofrimento e tortura. Os nobres, os senhores feudais não trabalhavam, pois consideravam o trabalho uma espécie de castigo. Com o passar do tempo, a palavra deixou de denotar “tortura” e passou a constituir atualmente toda a energia física ou intelectual empregada por indivíduo com a finalidade produtiva realizada a favor de terceiros (CASSAR, 2018).

É bem verdade que as regras de jornada de trabalho foram elaboradas para estabelecerem limites de tempo para o trabalho realizado pelos empregados a favor de seus empregadores e foram elaboradas para protegerem a saúde e a integridade física desses trabalhadores. Essa é uma base fisiológica extremamente importante que não pode ser ignorada nas medidas de proteção ao trabalho. No século XVIII, os trabalhadores eram submetidos a extensas horas de trabalho, independentemente de serem mulheres ou menores, não havia qualquer distinção, e agravavam a realidade de exploração a que estavam submetidos como consequência da Revolução Industrial (ROMAR, 2018).

Em vista das comprovadas consequências prejudiciais do trabalho excessivo, surgiram as primeiras leis para proteger os trabalhadores após a Revolução Industrial, as quais restringiram a jornada de trabalho de mulheres e menores. Posteriormente, a limitação da jornada de trabalho também foi estendida aos trabalhadores adultos do sexo masculino. Com o Tratado de Versalhes de 1919, o controle da jornada de trabalho de oito horas diárias ganhou uma dimensão universal.

Vale ratificar que a jornada de trabalho no Brasil de oito horas diárias foi instituída pela Constituição Federal de 1934, em seu artigo 121, § 1º, alínea 'c' (BRASIL, 1934), permanecendo em todas as Constituições posteriores, sendo que a de 1988, mesmo mantendo a jornada diária de oito horas, inovou em seu artigo 7º, XIII ao restringir a jornada a quarenta e quatro horas semanais. (BRASIL, 1988).

Posto isso, percebe-se a importância em prezar pelo equilíbrio, pois tudo o que é excessivo se torna danoso e degradante para quem é vítima dos excessos. Se um ser humano exagera ao comer, corre o risco de incidir em obesidade, o que trará maiores consequências em sua saúde, ao passo que se um indivíduo comer quantidades inferiores ao que necessita para sua sobrevivência poderá sofrer com doenças como a desnutrição. Sendo assim, tudo o que é de forma excessiva na vida de um homem pode gerar danos incomensuráveis. E isso inclui o trabalho que, por sua vez, se exercido de forma demasiada, torna-se impossível de desfrutar de uma vida digna (WOLOWSKI, 2018).

Nessa esteira de pensamento, “torna-se importante destacar que o assédio moral por excesso de trabalho é uma forma de prática do assédio moral, em que só é possível de ser perpetrada pelo possuidor do poder diretivo” (WOLOWSKI, 2018, p. 88), portanto, somente será caracterizado como assédio moral por excesso de trabalho se o empregador lesar o ambiente de trabalho com o excesso de jornada laboral (WOLOWSKI, 2018).

No Brasil, o assédio moral passou a ser relevante juridicamente desde 1988, quando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 implantou a defesa da personalidade como um dos direitos fundamentais do homem e tornou jurídico o dano moral (FONSECA, 2003).

Mesmo com a falta de legislação específica acerca do tema, os Tribunais Brasileiros se apoiam nas fontes dos direitos para motivar suas decisões. Utilizando-se de princípios, doutrinas, orientações jurisprudenciais, analogias, súmulas e instruções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e assim por diante.

Nesse sentido, há de verificar-se a dificuldade encontrada em conceituar o assédio moral tanto pelos doutrinadores, bem como pela própria jurisprudência, quanto mais em especificar o tipo de assédio, como no caso da caracterização do assédio moral por excesso de trabalho.

Entretanto, além de destacar essa questão, é possível verificar o reconhecimento do assédio moral pelo excesso de trabalho de forma indireta nos elementos que compõem algumas jurisprudências. Veja-se:

DANO EXISTENCIAL. NEGATIVA DE DIREITO AO LAZER E DESCASO. INDENIZAÇÃO PELOS DANOS MORAIS DEVIDA. O direito ao lazer e ao descanso é direito humano fundamental, assegurado constitucionalmente - art. 6º - e está diretamente relacionado com a relação de trabalho. A prorrogação excessiva da jornada de trabalho justifica a indenização compensatória pelo dano causado. Trata-se de desrespeito contínuo aos limites de jornada previstos no ordenamento jurídico, sendo, pois, ato ilícito. É o chamado dano existencial, uma espécie de dano imaterial em que o trabalhador sofre limitações em sua vida fora do ambiente de trabalho. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 2013).

Assim, convém ponderar que é assegurado pela Constituição o direito ao lazer, bem como o direito ao descanso que estão diretamente relacionados às relações de trabalho, nas quais muitas impõem a excessiva jornada de trabalho, com desrespeito aos limites impostos pelo próprio ordenamento jurídico. Sendo isso denominado dano existencial que está diretamente ligado aos danos imateriais sofridos pelos trabalhadores e que merecem a devida reparação.

É preciso, ainda, insistir no fato de que a legislação é escassa em relação à caracterização pelo assédio moral decorrente do excesso de trabalho, porém, insta salientar que as jurisprudências estão as reconhecendo cada vez mais, mesmo que de forma indireta, conforme observa-se:

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre danos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho. Havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas extras excedentes do limite legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado dano à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que traduzem decisão jurídico-objetiva de valor de nossa Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, do qual constitui projeção o direito ao desenvolvimento profissional, situação que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores [...] (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 2012).

Em outras palavras, o dano existencial impossibilita o empregado a desenvolver atividades que lhe dão prazer, compartilhando hábitos e laços afetivos com outras pessoas fora do local de trabalho (GUEDES, 2008). Sendo caracterizado o dano existencial, o trabalhador sofre danos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho, podendo acarretar prejuízos quanto à sua existência afetiva, tornando-o impossibilitado de cuidar de suas atividades particulares e, até mesmo, de interagir com familiares e amigos em razão de jornadas excedentes do limite legal.

Vale ressaltar que o dano existencial é uma espécie de dano imaterial, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho, decorrente da conduta ilícita do tomador de trabalho em duas situações específicas: O primeiro tipo de dano existencial pode ser social, espiritual e profissional “danos ao projeto de vida”, os quais impedem o trabalhador de implementar, continuar ou mesmo reiniciar seus planos pessoais, planos esses que deveriam promover seu progresso existencial. Isso não ocorre quando há abuso do empregador em relação ao ritmo dominante de trabalho (SOARES, 2009).

Enquanto, na segunda categoria de dano imaterial, produz um resultado negativo na “vida de relações” ou na experiência de alguém fora do horário previsto no contrato, a vítima fica impossibilitada de estabelecer contato com a família e viver com dignidade, e até mesmo de praticar atividades divertidas e relaxantes, dado que o empregador impõe muito trabalho em condições de produção indignas, o que reduz a capacidade de socialização dos trabalhadores (FROTA; BIÃO, 2010).

Em síntese, para justificar o reconhecimento de maneira implícita quanto à conduta do assédio moral por excesso de trabalho, faz-se importante lembrar que essa prática se caracteriza pela conduta reiterada do empregador em lesar direitos da personalidade do trabalhador. Assim, o trabalhador exposto a longas jornadas de trabalho terá alguns direitos de personalidade ofendidos, como o próprio direito existencial já reconhecido pela jurisprudência.

O EXCESSO DE TRABALHO SOFRIDO PELOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE NA PANDEMIA DE COVID-19

É bem verdade que o ano de 2020 ocasionou grandes transformações originadas pela pandemia de Covid-19 e está causando sérios impactos em toda a sociedade. O comprometimento da qualidade de vida e uma jornada de trabalho mais rígida enfrentados por trabalhadores no geral, em especial pelos profissionais que combatem o vírus, está sendo o principal causador de danos que infringem os direitos fundamentais do homem, tais como a dignidade humana.

Como se há de verificar, a situação pandêmica em que o mundo está vivenciando e a forma como isso está afetando de inúmeras maneiras os trabalhadores de modo geral é preocupante, em especial aqueles que estão combatendo de frente a principal causadora dessa situação: a Covid-19.

Profissionais da linha de frente no combate contra o vírus, exaustos, estão sendo convocados ao trabalho sobre-humano, em vez de esperança, estão sendo

confrontados com o agravamento da tragédia (BRASIL, CNN, 2021). A sobrecarga de trabalho acometida pelo colapso iminente na saúde gera uma consequência nefasta na saúde mental desses profissionais.

Nessa esteira, o excesso de trabalho incide quando a jornada destinada às atividades laborais ultrapassa o que é permitido em lei, sendo exigido, de forma reiterada, a jornada de trabalho acima do que a legislação determina.

Não obstante, observa-se que os profissionais da saúde passam a maior parte de suas vidas em seu local de trabalho, a pandemia de Covid-19 modificou de modo significativo a vida de 95% desses profissionais que há mais de um ano atuam na linha de frente do combate à doença. Segundo pesquisa Condições de Trabalho dos Profissionais de Saúde no Contexto da Covid-19, realizada pela Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) em todo o território nacional, quase 50% dos entrevistados admitiram excesso de trabalho ao longo da crise sanitária, com jornadas superiores a 40 horas semanais (INFORME ENSP, 2021).

É notório que o assédio moral no ambiente de trabalho é um dos fatores que afrontam o princípio da dignidade da pessoa humana e a saúde do trabalhador, tanto física como psicologicamente. Por essa razão, diversos psiquiatras, sociólogos e juristas continuam estudando a prática desse comportamento nas relações de âmbito laboral, pois ainda é pouco compreendida e extremamente dolorosa ao ser humano que é vítima dessa relação (WOLOWSKI, 2018).

Por sua vez, os profissionais de saúde envolvidos diretamente no enfrentamento da pandemia além de estarem totalmente expostos ao risco de contaminação pelo Coronavírus, estão submetidos a um assombroso estresse relacionado à sobrecarga de trabalho advindos de grandes demandas de pessoas infectadas pelo vírus, laborando em condições de trabalho, frequentemente, inadequadas e excessivas.

Quanto aos fatores associados às condições de trabalho, os números excessivos de horas trabalhadas geram inúmeros problemas, sendo os principais o cansaço físico e o estresse psicológico, afetando diretamente na saúde física e mental, “estamos física e emocionalmente esgotados. E ainda temos muitos afastamentos de profissionais que estão adoecendo por estresse, pelo excesso de trabalho ou por contágio da Covid-19”, explica Nagel coordenador do grupo de combate à Covid-19 do Conselho Regional de Medicina do Rio Grande do Sul (SUMAN; SATIE, 2021).

Nesse diapasão, as condições de trabalho e de saúde dos profissionais estão sendo afetadas de forma irreparável.

Em um estudo realizado pela Universidade Federal de Paraíba em 21 estados brasileiros e no Distrito Federal, foram entrevistados 710 profissionais da saúde sobre o sono, dieta e outros hábitos. Como resultado, dois terços dos entrevistados tinham queixas relacionadas ao sono. Metade deles interrompeu a prática de exercícios físicos e 78,5% reportaram alguma mudança alimentar, com pouco mais de 30% afirmando comer compulsivamente. Ainda, quase 30% aumentaram o consumo de bebidas alcólicas (SUMAN; SATIE, 2021).

Consoante demonstrado os resultados da pesquisa realizada pela Fiocruz em todo o território brasileiro, a pandemia alterou de modo significativo a vida de

95% desses trabalhadores. Os dados revelam, ainda, que quase 50% admitiram excesso de trabalho ao longo dessa crise mundial de saúde, com jornadas para além das 40 horas semanais, e um elevado percentual (45%) deles necessita de mais de um emprego para sobreviver (INFORME ENSP, 2021).

Detalhou ainda, a coordenadora do estudo Maria Helena Machado que a realidade dos profissionais que atuam na linha de frente de combate ao vírus, está sendo marcada por muito sofrimento, medos e esgotamento físico e mental (INFORME ENSP 2021).

Como remate, é importante frisar que diante do atual cenário se faz extremamente necessária a discussão do tema, sendo essencial buscar a responsabilidade e reparação sobre os impactos que esses profissionais estão sofrendo, e as principais soluções devem ser tomadas para que os danos sejam reduzidos significativamente e para que seja proporcionado a eles um meio ambiente de trabalho equilibrado.

Por isso, o Estado deve sempre assegurar a proteção e buscar adotar medidas para que seja reconhecido o princípio da dignidade da pessoa humana, garantindo, principalmente, que aconteça na prática. Pois, “é no ambiente laboral que a pessoa transcorre grande parte de sua vida, o que torna ainda maiores as chances de violações neste local” (BERNARDINELI; DIAS, 2018), sendo necessário considerar, ainda, cada peculiaridade em cada relação de emprego, dentre as quais ressalta-se o poder diretivo do empregador e a subordinação em relação aos empregados.

Diante disso, cumpre ressaltar que a proteção constitucional torna nítida a obrigação do Estado em fornecer meios de proteção à dignidade no trabalho.

RESPONSABILIDADE CIVIL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Da mesma forma em que assédio moral se faz presente em nossa sociedade desde os primórdios, entende-se que a responsabilidade civil também esteve presente desde sempre. A expressão “responsabilidade” refere-se a uma acepção polissêmica, por possuir diversos significados. Visto que pode representar diligência e cuidado, bem como pode revelar uma obrigação (STOCO, 2011).

Conforme entendimento, o termo responsabilidade “é utilizado em qualquer situação na qual alguma pessoa, natural ou jurídica, deva arcar com as consequências de um ato, fato, ou negócio danoso” (VENOSA, 2011, p. 01).

Dentre diversos significados, o Dicionário da Academia Brasileira de Letras Jurídicas conceitua responsabilidade civil como “Imposição de reparar o dano causado a outrem, quer em razão da obrigação assumida (inexecução obrigacional), quer por inobservância de norma jurídica (responsabilidade extracontratual)” (DICIONÁRIO JURÍDICO, 2016).

Para a configuração da responsabilidade civil se faz necessária a presença dos seguintes pressupostos: ação ou omissão, dano moral ou patrimonial, e nexo de causalidade entre a ação/omissão e o resultado.

Nesse aspecto, Maria Helena Diniz define responsabilidade civil como a aplicação de medidas que passam a obrigar o indivíduo a reparar o dano (ato imputa-

do por ele mesmo), seja ele moral ou patrimonial que fora ocasionado a terceiros. Sendo que o causador do ato deve ser responsabilizado pela coisa ou animal que esteja sob seus cuidados, sendo esse o caso considerado responsabilidade subjetiva ou, ainda, de simples imposição legal, sendo denominada como responsabilidade objetiva (DINIZ, 2002).

Ainda, a responsabilidade civil se divide em duas formas: objetiva e subjetiva. Em suma, na responsabilidade civil subjetiva há presença de todos os pressupostos mencionados acima, acrescido o elemento culpa. A culpa pode ser tanto dolosa como culposa, em razão de negligência, imprudência ou imperícia do agente (RODRIGUES, 1987-1988).

Já a responsabilidade civil objetiva é aquela em que não há discussão do elemento culpa, é fundada na teoria do risco, ou seja, aquela em que o agente assume o risco em produzir. Muito embora haja essas distinções, ambas detêm o dever de reparação.

Quando nos referimos às relações de trabalho, via de regra a responsabilidade civil do empregador é objetiva. Dessa forma, para requerer indenização em face do empregador, faz-se necessária a comprovação da conduta comissiva ou omissiva, o dano moral ou patrimonial e o nexo de causalidade, dispensando-se, assim, o elemento culpa, pois essa é presumida.

Na contemporaneidade são muito comuns os casos de assédio moral vertical descendente, incidindo em responsabilidade civil direta. Como a legislação trabalhista é omissa a respeito dessa matéria, quando ocorre esse tipo de modalidade aplica-se os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, como já mencionados anteriormente.

Toda via, o presente artigo busca destacar a responsabilidade civil direta, aquela em que o assédio moral é decorrente do próprio empregador em razão de excedentes jornadas de trabalho, cujo grau hierárquico é superior, denominado como assédio moral vertical.

Diante dessa modalidade, é necessário destacar que apenas haverá a reparação civil por parte do empregador, quando houver a devida comprovação da prática pela vítima, e sendo o assédio ocorrido no exercício das atividades ou em razão delas.

À vista disso, tem-se que o ônus da prova do assédio moral caberá sempre ao autor que está alegando o dano, conforme previsto no artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho. Não sendo admitida a inversão do ônus da prova, nesses casos, no Brasil é necessária a comprovação do fato (assédio), do prejuízo e da relação de causa entre eles (PIRES; SILVA, 2017).

Diante da determinação do artigo 114, IX, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), foi estabelecida a competência à Justiça do Trabalho para processar e julgar quaisquer controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Ainda, no artigo 5º, inciso X, do mesmo diploma legal e os artigos 223-A e seguintes da Consolidação das Leis Trabalho (BRASIL, 2002), tem-se que a Justiça do Trabalho também é a competente para julgar conflitos entre empregado e empregador, inclusive quanto ao pedido de indenização por danos morais.

Percebe-se que o instituto da responsabilidade civil, visa proteger a dignidade da pessoa humana, compensando a vítima pelo mal sofrido e aplicando punições ao ofensor e, também, responsabilizando o empregador ou comitente pela reparação civil, atribuindo a eles o dever de vigiar adequadamente.

Além da obrigação de vigiar, é incumbência do empregador promover um ambiente de trabalho equilibrado e sustentável como já supracitado.

Cada vez mais, pesquisas e situações têm constatado o mal do assédio, o qual está roubando a qualidade de vida de inúmeros trabalhadores e acarretando consequências para a organização da empresa. Pois as sequelas do assédio fazem com que a vítima reduza a produtividade e o desenvolvimento na empresa, aumentem-se os erros e os acidentes, há uma frequência maior de faltas e a apresentação de mais atestados médicos. Além disso, a empresa fica exposta a indenizações trabalhistas e multas administrativas (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2019).

O assédio moral trata-se de caráter subjetivo, por esse motivo a prova do dano é um dos maiores empecilhos encontrados pela vítima assediada. Dessa forma, também cabe ao trabalhador assumir algumas precauções como: resistir, ou seja, dizer não ao assediador; anotar sempre detalhadamente cada humilhação sofrida; reunir provas; e romper com o silêncio, sempre buscando ajuda (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2016).

Diante de todo o exposto, perfaz-se que o assédio moral no ambiente de trabalho deve ser discutido não somente dentro das organizações de trabalho, mas também fora delas, com o intuito de evitar a prática desse ato ilícito e para que as vítimas saibam onde encontrar ajuda, buscando a devida reparação.

PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Oportuno se torna ressaltar que, em razão do poder de direção aplicado ao empregador, fica o empregado sujeito ao seu empregador, posto que é subordinado na relação de emprego.

Conforme estabelecido no artigo 2º da CLT o empregador é quem dirige as atividades do empregado, pois ele é o proprietário da empresa, ficando o empregado sujeito a obedecer às suas regras, não podendo se opor a elas, assim se dá o seu poder de direção (MARTINS, 2003a).

Cumprir observar, preliminarmente, que a definição de poder diretivo se dá pelo conjunto de prerrogativas concentradas no empregador, dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, sendo, ainda, que o processo adotado nas empresas deve especificar diariamente as orientações referentes às prestações de serviço (DELGADO, 2002).

O excesso de poder diretivo viola os direitos do trabalhador previstos na Constituição Federal, portanto, a observação e o respeito aos limites que são estabelecidos ao empregador em decorrência do poder diretivo são de extrema importância, pois esse não é um direito absoluto, não podendo ser exercido de forma a ultrapassar o seu poder.

Conforme entendimento:

A natureza jurídica do poder diretivo do empregador já não tem sido vista pela doutrina como um direito protestativo (significando que contra o seu exercício nada se possa opor), mas com natureza jurídica de direito-função (que limita a amplitude do poder patronal de direção, pela participação dos trabalhadores nas decisões da empresa) (SILVA, 2007, p. 974).

Como remate é importante frisar que, diante da submissão ao seu empregador, muitas vezes o empregado se sujeita a humilhações em razão de se sentir inferior, sendo o excesso do poder diretivo a grande razão desse feito. O poder de comando, muitas vezes excedido pelo empregador, ultrapassa os limites que lhe é estabelecido. Em razão disso, alguns casos chegam a ofender a dignidade humana do trabalhador, sendo assédio moral, como é o caso dos excessos de horas trabalhadas que geram grandes prejuízos aos trabalhadores.

MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EQUILIBRADO

Na relação jurídica de emprego, o empregado abrange o direito de desenvolver as atividades laborais em um ambiente com condições dignas para que possa exercê-las em bom estado e com qualidade. Muito embora positivada no artigo 5º da Constituição Federal, o princípio que garante que o empregado possa ter condições adequadas para exercer suas atividades laborais, qual seja, o princípio da dignidade da pessoa humana, encontra-se mais especificado tal proteção também no artigo 225 da Constituição Federal, que aborda a garantia ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, aduzindo que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado” (BRASIL, 1998), sendo que a qualidade de vida dos trabalhadores é algo essencial e deve ser defendida e preservada.

Dentre o meio ambiente que o artigo aborda de forma geral, está integrado o ambiente de trabalho, o qual dentro da relação de emprego estabelecida no contrato de trabalho torna-se responsabilidade do empregador, para proteger e estabelecer um meio ambiente de trabalho com boas condições, e não apenas um local onde se é prestado o serviço, mas todo o espaço que o trabalhador interage para realizar as tarefas, assim como todos os fatores que envolvem o trabalho e possam influenciar negativamente nesse meio ambiente, pois é nesse ambiente que o obreiro passa a maior parte da vida, portanto, deve ter a integridade física e psíquica. (SILVA, 2008).

Ainda na Constituição Federal vigente, o artigo 200, inciso VIII, instituiu ao Sistema Único de Saúde a competência de “colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o trabalho”, tais garantias surgiram, pois, nos dias atuais, aumentaram significativamente a lesão aos direitos da personalidade do trabalhador, ofendendo sua honra, dentre outras lesões advindas do abuso do poder diretivo (WOLOWSKI, 2018).

No entanto, Leda Maria Messias da Silva, ensina que:

O ambiente de trabalho decente é o ambiente sadio, e sadio em todos os sentidos, não só naquele de preservar a saúde física do trabalhador, mas também no de preservá-lo a saúde mental. Aqui não olvidamos que o empregado também contribui para que esse ambiente seja satisfatório quando cumpre suas obrigações contratuais. É claro que a obrigação não se limita ao empregador, mas este, ao exercitar o seu poder de direção, pode e deve agir de forma que o ambiente de trabalho seja decente (SILVA, 2006, p. 279).

Por sua vez, entende-se como sadio tudo aquilo que é saudável, que faz bem para a saúde, portanto, o local onde serão exercidas as atividades laborais necessita, no mínimo, encontrar-se em condições saudáveis de uso tanto física como, em principal, psiquicamente.

A prática do assédio moral, por exemplo, coloca em risco a saúde psíquica do trabalhador, desestabilizando o meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, fazendo com que o ambiente se torne invasivo, aborrecível e degradante para a própria dignidade do trabalhador. Tal hostilidade acaba com a decência do meio ambiente de trabalho, uma vez que atenta contra a saúde mental do empregado que se torna prejudicada, podendo acarretar desestabilidade na saúde mental do trabalhador, tornando indesejável a permanência nesse local e impossibilitando a continuidade de suas práticas laborais (BERALDO, 2012).

Nesse sentido, vale ressaltar o quão se faz imperiosa a proteção dos direitos dos trabalhadores no que tange o meio ambiente de trabalho, uma vez que esses trabalhadores passam a maior parte de suas vidas nesse local. E, portanto, a qualidade e as condições desse ambiente necessitam da atenção dos empregadores, bem como do Estado.

Dessa forma, conforme estabelecido na Súmula 736 do Supremo Tribunal Federal: “Compete à justiça do trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores” (BRASIL. Supremo Tribunal Federal, 2003), e ainda, conforme art. 114, inciso VI da Constituição Federal: “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial da relação de trabalho” (BRASIL, 1988).

Portanto, não obstante às garantias já positivas referentes ao meio ambiente de trabalho, importante se faz conhecer a proteção sobre os mecanismos que podem ser utilizados em casos de descumprimento da norma.

REFLEXOS ACOMETIDOS AOS TRABALHADORES DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19

Nesse momento, vale lembrar que os profissionais que atuam na área da saúde em meio à pandemia, estão trabalhando em ambientes pouco saudáveis, com pouco ou nenhum tempo para descanso e insuficientes horas de repouso entre um

turno e outro. Isso tudo em razão da grande demanda de pacientes em um curto espaço de tempo.

Os danos econômicos e sociais são mencionados diariamente, enquanto os danos humanos sem precedentes são pouco comentados. Ainda que a síndrome respiratória aguda seja a principal característica do vírus, de forma direta ou indireta, outros órgãos podem ser afetados, por exemplo, o cérebro. A pandemia nos coloca diante do desamparo humano fundamental, na medida em que, pela invisibilidade do vírus, sentimo-nos sem qualquer defesa psíquica capaz de nos proteger (CRUZ, 2020).

Graves e prejudiciais consequências à saúde mental dos profissionais que atuam na assistência aos pacientes infectados foram detectadas por meio de uma pesquisa, a qual demonstrou as alterações mais comuns citadas pelos profissionais: perturbação do sono (15,8%); irritabilidade/choro frequente/distúrbios em geral (13,6%); incapacidade de relaxar/estresse (11,7%); dificuldade de concentração ou pensamento lento (9,2%); perda de satisfação na carreira ou na vida/tristeza/apatia (9,1%); sensação negativa do futuro/pensamento negativo, suicida (8,3%); e alteração no apetite/alteração do peso (8,1%) (INFORME ENSP, 2021).

Quando foram questionados a respeito de suas principais mudanças na rotina profissional, 22,2% declararam conviver com um trabalho extenuante. Apesar de 16% desses profissionais apontarem alterações referentes aos aspectos de biossegurança e contradições no cotidiano, a mesma proporção relatou melhora no relacionamento entre as equipes. O estudo demonstra, ainda, que 14% da força de trabalho que atua na linha de frente do combate à Covid-19 no país está no limite da exaustão (INFORME ENSP, 2021).

Estudos apontam que a pandemia tem sido muito prejudicial a toda a sociedade e os trabalhadores têm sofrido grande parte desses impactos. Estudiosos buscam por meio de uma análise de evidências a prevalência de depressão, ansiedade e insônia entre os profissionais da saúde durante o surto da Covid-19:

Uma busca sistemática das bases de dados da literatura foi realizada até 17 de abril de 2020. Treze estudos foram incluídos na análise com um total combinado de 33062 participantes. A ansiedade foi avaliada em 12 estudos, com uma prevalência combinada de 23,2% e depressão em 10 estudos, com uma taxa de prevalência de 22,8%. Uma análise de subgrupo revelou diferenças de gênero e ocupacionais com os profissionais de saúde e enfermeiros do sexo feminino, exibindo taxas mais altas de sintomas afetivos em comparação à equipe masculina e médica, respectivamente. Finalmente, a prevalência de insônia foi estimada em 38,9% em quatro estudos. Evidências iniciais sugerem que uma proporção considerável de profissionais de saúde experimenta distúrbios de humor e sono durante esse surto, enfatizando a necessidade de estabelecer maneiras de mitigar os riscos à saúde mental e ajustar intervenções em condições de pandemia (ALBERT EINSTEIN INSTITUTO ISRAELITA DE ENSINO E PESQUISA, 2020, p. 1).

Como se observa, mesmo os estudos sendo realizados no início de todo esse período pandêmico, já demonstravam as graves doenças emocionais sofridas por esses trabalhadores.

A relação entre doenças físicas e emocionais é bastante comum, porém, com a pandemia, essa tendência se agravou. Uma pesquisa feita pela Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP) mostrou que cerca de 89% dos 400 psiquiatras destacaram o agravamento de quadros de saúde mental em seus pacientes devido à pandemia (SOUZA, 2020).

É preciso insistir também no fato de que a extenuante jornada de trabalho compromete o autocuidado de qualquer trabalhador, por isso tão importante quanto adotar as medidas de proteção para a saúde física é adotar também as de proteção para a saúde mental.

Além da ameaça à economia, a pandemia acarreta sérios impactos à saúde tanto das pessoas infectadas pelo vírus como à saúde de quem precisa lidar de frente com a doença.

Em relação aos profissionais de saúde, observamos, com base na pandemia da SARS na China, que esse grupo apresentou maiores índices de depressão, ansiedade, frustração, medo e tendência a desenvolver transtorno de estresse pós-traumático. De fato, em virtude dos transtornos verificados (depressão, ansiedade, insônia e estresse), os profissionais de saúde necessitaram de apoio psicológico para superá-los. Ademais, salienta-se que, aliada ao estresse no trabalho e ao afastamento social, a ausência de protocolos e de tratamentos para a doença proporciona sentimentos de solidão e desamparo entre esses trabalhadores (GT DE POLÍTICAS SOCIAIS E EDUCAÇÃO - COMITÊ DE DADOS, 2020, online).

Por isso, agir e minimizar esse cenário é também uma responsabilidade dos empregadores, pois cabe a eles fomentar a saúde, a segurança e a qualidade de vida de seus profissionais.

Além da organização e das condições adequadas de trabalho, os serviços de saúde devem garantir as ações de proteção e biossegurança dos trabalhadores, independentemente da categoria e instituição. Por outro lado, o trabalhador também é responsável por tomar medidas de autocuidado, incluindo a própria saúde. Diante da tremenda pressão que todos estão sofrendo devido à pandemia e às necessidades de trabalho para lidar com a Covid-19, manter a saúde mental não é uma tarefa simples. Embora todos os profissionais se encontrem submetidos às mesmas condições de trabalho, a experiência de cada um é única. Portanto, incentivar o estabelecimento de redes de apoio entre colegas e familiares, mesmo que de maneira digital, é um recurso importante para a saúde emocional (FIOCRUZ, 2020).

Tenha-se em mente que a exposição de forma constante a intensas horas de trabalho influencia de forma negativa e irreparável na saúde mental dos trabalhadores, e os cuidados para diminuir esses impactos são extremamente importantes e urgentes.

Nesses casos, outro método apropriado é o acolhimento psicológico, podendo ser fornecido de forma digital. Essa abordagem visa intervir imediatamente no alvo para interromper o processo agudo de sofrimento psicológico que desempenha sintomas que podem ter um impacto negativo. Com o agravamento da doença, várias universidades, o Ministério da Saúde e a rede de profissionais independentes se organizam para fornecer algum tipo de suporte on-line gratuitamente por meio de aplicativos ou até mesmo pelo WhatsApp, podendo ser acessado de qualquer lugar do país. Ressalta-se que reconhecer a necessidade de ajuda é um diferencial para combater os efeitos negativos da pandemia (FIOCRUZ, 2020).

Mister se faz ressaltar que todo o excesso de horas trabalhadas põe em risco a saúde psíquica do trabalhador, desestabilizando o meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, fazendo com que esse ambiente se torne invasivo, degradante e exaustivo, prejudicando a própria saúde mental de quem nele convive (AVILA, 2008) e, também, a saúde de quem depende dos serviços dos profissionais de saúde.

Por derradeiro, cumpre dizer que são incomensuráveis os reflexos acometidos pelos profissionais de saúde em decorrência da pandemia de Covid-19. Conforme demonstrado, o reconhecimento desse fato e torná-lo evidente efetivamente se faz necessário para que possa haver mais estratégias para o combate dessas doenças, bem como para assegurar um meio ambiente de trabalho equilibrado e qualidade de vida para aqueles que dão a própria vida pela profissão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude dos fatos mencionados, conclui-se que a prática do assédio moral coloca em risco a saúde psíquica de qualquer trabalhador, desestabilizando o meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, fazendo com que esse ambiente se torne invasivo e degradante, prejudicando a própria saúde mental de quem nele convive, tornando indesejável a permanência nesse local e impossibilitando a continuidade de suas práticas laborais.

Não obstante, o excesso de poder diretivo é um exemplo de violação aos direitos do trabalhador previstos na Constituição Federal, portanto, a observação e o respeito aos limites que são estabelecidos ao empregador em decorrência desse poder tornam-se de extrema importância, visto que esse não é um direito absoluto, não podendo ser exercido de forma a ultrapassar o seu poder.

Chega-se à conclusão de que o poder diretivo é de fato um elemento de grande relevância na organização da atividade laboral, desde que seja equilibrado e respeite os limites, não ferindo os direitos fundamentais do empregado, pois é por meio do excesso do poder diretivo que se encontram as condutas caracterizadas como assédio moral.

Portanto, é notório que o assédio moral no ambiente de trabalho é um dos fatores que afetam grandemente a saúde física e psíquica do trabalhador, gerando a reflexão que diante de todas as consequências que o assédio causa, quais motivos

os levam a sujeitarem-se cada vez mais a essa situação degradante, o que acarreta uma preocupação mundial.

Conclui-se, na justificativa, de que na época em que o emprego era abundante era nítido que os cidadãos preferiam mudar de emprego do que conviverem com o assédio. Infelizmente, nos dias atuais, com a dificuldade em que se encontra a empregabilidade, quando mais em período de pandemia e instabilidades, muitos acabam optando em se manter no emprego ao enfrentar uma dificuldade financeira, o que se torna cada vez mais comum na sociedade hodierna.

No que se refere ao assédio moral nas relações de trabalho, buscou-se verificar a responsabilidade do empregador, destacando a responsabilidade civil direta, aquela em que o assédio moral é decorrente do próprio empregador em razão de excedentes jornadas de trabalho, cujo grau hierárquico é superior, denominado como assédio moral vertical.

Conforme abordado, via de regra, a responsabilidade civil do empregador é objetiva, ou seja, para requerer indenização em face do empregador, faz-se necessária a comprovação da conduta comissiva ou omissiva, o dano moral ou patrimonial e o nexo de causalidade, dispensando-se, assim, o elemento culpa, pois essa é presumida.

Diante disso, é necessário destacar que apenas haverá a reparação civil por parte do empregador, quando houver a devida comprovação da prática pela vítima, e sendo o assédio ocorrido no exercício de suas atividades ou em razão delas.

Inadequado seria esquecer que os profissionais que atuam na área da saúde em meio à pandemia estão trabalhando em um ambiente pouco saudável com pouco ou nenhum tempo para descanso e insuficientes horas de repouso entre um turno e outro. Isso tudo em razão da grande demanda de pacientes em um curto espaço de tempo.

Importante ressaltar que a legislação é escassa em relação a essa temática e a jurisprudência já possui certa dificuldade em conceituar o assédio moral, tendo em vista que o assédio moral por excesso de trabalho se trata de uma tese inédita.

Cumpramos, nesse passo, que a pandemia tem sido extremamente prejudicial ao mundo todo, e os trabalhadores por sua vez são os que estão sofrendo a grande maioria desses impactos, em especial os profissionais da saúde.

Por isso, insta salientar que se torna extremamente importante buscar ações para minimizar esse cenário, e isso também é uma responsabilidade dos empregadores que devem prover a saúde, a segurança e a qualidade de vida dos seus colaboradores.

Embora o Brasil seja um Estado Democrático de Direito, o que nos faz esperar métodos efetivos para a proteção do cidadão, principalmente em situações que demandam mais atenção como os casos de assédio moral, na prática atual, infelizmente não é o que ocorre de fato, conforme apresentado no presente trabalho. Assim, restam a todos buscarem, cada vez mais, medidas que se tornem eficazes e que garantam o bem-estar e a aplicabilidade de seus direitos no âmbito laboral.

À vista disso, torna-se indispensável o investimento em medidas efetivas ao combate de doenças paralelas ao que é ocasionado de fato pelo vírus, e isso requer

mais atenção por parte do poder público que deveria não medir esforços no que tange a busca de investimentos na assistência à saúde e, sobretudo, a fim de minimizar os resultados negativos para a qualidade de vida dos profissionais de saúde, proporcionando a eles capacitação, preparando-os para os desafios enfrentados em uma pandemia.

Como remate, é importante frisar que ao nos depararmos com algum amigo, trabalhador ou até mesmo familiar que esteja atuando na área da saúde e ele se encontre com dificuldades em lidar com toda essa situação pandêmica, é essencial demonstrar empatia, incentivando-o a buscar ajuda, ressaltando a importância de o próprio profissional reconhecer seus limites e solicitar ajuda quando necessário.

Ademais, a pandemia não afeta tão somente quem é infectado e perde a vida em decorrência do vírus, as pessoas que precisam lidar diariamente com a doença e com a morte de milhares de pessoas estão sendo extremamente prejudicadas, tanto física como psicologicamente, em razão do excesso e exaustão de suas jornadas de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALBERT EINSTEIN INSTITUTO ISRAELITA DE ENSINO E PESQUISA. **Atualização Saúde Mental e COVID-19**. São Paulo, 01 jun. 2020. Disponível em: <https://www.einstein.br/Documentos%20Compartilhados/01-06-2020_Saude-Mental-e-COVID-19.pdf>. Acesso em: 18 set. 2021.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2008a.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008b.

AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008. 158 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Direito, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2008. Disponível em: <<http://www.dominipublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>>. Acesso em: 5 set. 2021.

BERNARDINELLI, Muriana Carrilho; DIAS, Jossiani Augusta Honório. Da necessidade de efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador frente à prática do dumping social no ambiente laboral. **CONPEDI**: Florianópolis, 2018. Disponível em: <<http://site.conpedi.org.br/publicacoes/0ds65m46/g9flk5c4/j36i50v0YqiTFaty.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2021.

BERALDO, Marllon. **Assédio moral e sua criminalização**. São Paulo: LTr, 2012.

BIBLIOTECA CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2016.

BIBLIOTECA VIRTUAL EM SAÚDE DO MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Cartilha**: assédio moral no local de trabalho. 2008. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/dicas/166assedio_moral.html>. Acesso em: 8 mar. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 09 mar. 2022

BRASIL. Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Brasília, DF: Presidência da República.

BRASIL. **1º de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 09 mar. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República.

BRASIL, Cristina Índio do. **Covid-19**: pesquisa revela impactos em 95% dos profissionais da saúde. EBC, 2021. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-03/covid-19-pesquisa-revela-impactos-em-95-dos-profissionais-de-saude>>. Acesso em: 05 set. 2021. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Cartilha de prevenção ao assédio moral**: Pare e Repare por um ambiente de trabalho + positivo. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 07 set. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 736**. Compete à justiça do trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2003]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2243>. Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Extraordinário Trabalhista**. Dano Existencial. Negativa De Direito Ao Lazer E Descaso. Indenização Pelos Danos Morais Devida. Relator: Paulo Eduardo Queiroz Gonçalves, 11 de outubro de 2013. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1146386827/inteiro-teor-1146386838>. Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário**. Dano Existencial. Jornada Extra Excedente Do Limite Legal De Tolerância. Direitos Fundamentais. Relator: Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal, 27 de março de 2014. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/430376622/inteiro-teor-430376640>. Acesso em: 21 set. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 6. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: MÉTODO, 2018.

CRUZ, Elisa Oswaldo. **O impacto da pandemia da Covid-19 na saúde mental**. ABC, Rio de Janeiro, 15 jun. 2020. Disponível em: <<http://www.abc.org.br/2020/06/15/o-impacto-da-pandemia-na-saude-mental/>>. Acesso em: 18 set. 2021.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 16. ed. v. 7. atual. de acordo com o novo Código Civil. São Paulo: Saraiva, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

EXCESSO. In **Dicionário Escolar da Língua Portuguesa**. 1. ed. Barueri, SP: Ciranda Cultural, 2015.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Saúde mental para e pelo trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

FROTA, Hidemberg Alves da; BIÃO, Fernanda Leite. **O dano ao projeto de vida: uma leitura à luz do humanismo existencial e do direito Comparado**. Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano, Montevideo, año XVII, p. 230-242, 2010. Disponível em: <<http://www.corteidh.or.cr/tablas/r27650.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2021.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

GUIMARAES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. **“Mobbing” (Assédio Psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional**. Psic.: Teor. e Pesq., Brasília, maio/ago., vol. 22, n. 2, 2006.

GT DE POLÍTICAS SOCIAIS E EDUCAÇÃO. **Saúde mental e pandemia: quais os impactos e como mitigar?** Rio Grande do Sul, jul. 2020. Disponível em: <<https://www.estado.rs.gov.br/upload/arquivos//relatorio-saude-mental-e-pandemia-quais-os-impactos-e-como-mitigar.pdf>>. Acesso em: 18 set. 2021.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

INFORME ENSP. **Pandemia expõe excesso de trabalho, sofrimento e falta de reconhecimento dos profissionais de saúde, revela estudo da Fiocruz**. 2021. Disponível em: <<http://informe.ensp.fiocruz.br/noticias/51044>>. Acesso em: 05 set. 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Fundamentos de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003a.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003b.

PIRES, Marcela Sandri; SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral e a inversão do ônus da prova. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 12, n. 2, p. 231-233, ago. 2017. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-Dir-Pub_v.12_n.02.09.pdf>. Acesso em: 07 set. 2021.

RESPONSABILIDADE CIVIL. **Dicionário Jurídico**: Academia Brasileira de Letras Jurídicas/Organização J. M. Othon Sidou [et al.]. 11. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. Coordenador LENZA, Pedro. Capítulo 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

RODRIGUES, Silvio. **Direito civil**. São Paulo: Saraiva, 1987-1988.

FIOCRUZ. **Recomendações e orientações em saúde mental e atenção psicossocial na COVID-19**/organizado por Débora da Silva Noal, Maria Fabiana Damasio Passos e Carlos Machado de Freitas. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2020. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/10/livro_saude_mental_covid19_Fiocruz.pdf>. Acesso em: 18 set. 2021.

SILVA, Leda Maria Messias da. Poder diretivo do empregador, emprego decente e direitos de personalidade. **Revista LTr**. vol. 71. n. 08. 2007.

SILVA, Leda Maria Messias da. **O cumprimento da função social no tocante ao meio ambiente de trabalho**. CONPEDI, 2008. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/leda_maria_messias_da_silva.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2021.

SILVA, Leda Maria Messias da; BERNARDINELLI, Muriana Carrilho. Dumping Social, Terceirização e os Direitos de Personalidade nas Relações de Emprego. **Rev. Fac. Direito UFMG**, Belo Horizonte, n. 69, jul./dez. 2016. Disponível em: <<https://revista.direito.ufmg.br>>. Acesso em: 01 ago. 2022.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora Ltda, 2009.

STOCO, Ruí. **Tratado de responsabilidade civil**: doutrina e jurisprudência. 8. ed. ver., atual. E ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

SOUZA, Ludimilla. EBC. **Estudo diz que pandemia fez crescer casos de doenças psicossomáticas**. São Paulo, 12 dez. 2020. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2020-12/estudo-diz-que-pandemia-fez-crescer-casos-de-doencas-psicossomaticas>>. Acesso em: 18 set. 2021.

SUMAN, Thiago; SATIE, Anna. **‘Preço muito alto’**: A exaustão de profissionais de saúde após um ano de pandemia. CNN BRASIL, 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/saude/preco-muito-alto-a-exaustao-de-profissionais-de-saude-apos-um-ano-de-pandemia/>>. Acesso em: 05 set. 2021.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito civil**: responsabilidade civil. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira. **O assédio moral por excesso de trabalho**: uma abordagem teórica e empírica. São Paulo: LTr, 2018.