



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ  
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS  
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**ASSÉDIO MORAL NA PANDEMIA DE COVID-19:  
estudo de caso com trabalhadores do grupo de risco da cidade de Picos-PI (2020)**

Adjanyana Maria Silva<sup>1</sup> Maria Genilse das Chagas Araújo<sup>2</sup> Kary Emanuelle Reis Coimbra<sup>3</sup>

Picos-PI  
2022

---

<sup>1</sup>Graduanda em Administração pela UFPI

<sup>2</sup> Graduanda em Administração pela UFPI

<sup>3</sup> Orientadora. Professora UFPI. Doutora

**FICHA CATALOGRÁFICA**  
**Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí**  
**Biblioteca José Albano de Macêdo**

**S586a** Silva, Adjanyana Maria

Assédio moral na pandemia de COVID – 19 : estudo de caso com trabalhadores do grupo de risco da cidade de Picos – PI (2020) [recurso eletrônico] / Adjanyana Maria Silva, Maria Genilse das Chagas Araújo – 2022. 25 f.

1 Arquivo em PDF

Indexado no catálogo *online* da biblioteca José Albano de Macêdo-CSHNB  
Aberto a pesquisadores, com restrições da Biblioteca

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do Piauí, Bacharelado em Administração, Picos, 2022.

"Orientadora: Dra. Kary Emanuelle Reis Coimbra"

1. Relações interpessoais. 2. Assédio moral. 3. Pandemia – COVID - 19. 4. Comorbidades. 5. Grupos de risco. I. Araújo, Maria Genilse das Chagas. II. Coimbra, Kary Emanuelle Reis. III. Título.

**CDD 658.314 5**

**Emanuele Alves Araújo CRB 3/1290**



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ**  
**CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS**  
**COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**



**PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA**  
**DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera o trabalho **ASSÉDIO MORAL NA PANDEMIA DE COVID-19: estudo de caso com trabalhadores do grupo de risco da cidade de Picos-PI (2020)**, produzido pelas alunas **ADJANYANA MARIA SILVA** e **MARIA GENILSE DAS CHAGAS ARAÚJO**, como:

- Aprovado(a)**  
 **Aprovado(a) com restrições**

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 13 de outubro de 2022

*Kary Emanuelle Reis Coimbra*

(Orientadora – Kary Emanuelle Reis Coimbra, Dra.)

*José Edemir da Silva Anjo*

(Membro 1 – José Edemir da Silva Anjo, Me.)

*Cléverson Vasconcelos da Nóbrega*

(Membro 2 – Cléverson Vasconcelos da Nóbrega, Dr.)

## RESUMO

As mudanças advindas com a pandemia de Covid-19 provocaram novas estruturas no mundo do trabalho, influenciando suas formas de atuação e oferecendo uma nova configuração a problemas que já existiam nesse âmbito, como é o caso do assédio moral. O objetivo deste estudo consiste em identificar a percepção de trabalhadores do grupo de risco a Covid-19 em relação a assédio moral durante o ano de 2020. Nesse contexto, em que se observa que o assédio moral não é uma prática nova no mundo do trabalho, por meio de pesquisa qualitativa, realizada com trabalhadores com comorbidades, foi possível constatar que durante a pandemia de Covid-19 estes sujeitos passaram por situações específicas de assédio moral, como ameaças de desligamento das empresas pelos decretos de fechamento do comércio, assim como “brincadeiras” associadas às suas comorbidades. Foi possível constatar, ainda, que estes trabalhadores têm uma compreensão rasteira sobre assédio moral e muitas vezes passam por este tipo de situação sem a percepção de ocorre.

**Palavras-chave:** Assédio moral. Pandemia. Comorbidades. Grupo de risco.

## ABSTRACT

The changes resulting from the Covid-19 pandemic have provoked new structures in the world of work, influencing its ways of acting and offering a new configuration to problems that already existed in this area, such as bullying. The aim of this study is to identify the perception of workers in the group at risk of Covid-19 in relation to bullying during the year 2020. In this context, in which it is observed that psychological harassment is not a new practice in the world of work, through qualitative research, carried out with workers with comorbidities, it was possible to verify that during the Covid-19 pandemic these subjects went through specific situations of moral harassment, such as threats of shutdown of companies by the decrees of closure of commerce, as well as "play" associated with their comorbidities. It was also possible to verify that these workers have a creeping understanding about psychological harassment and often go through this type of situation without the perception of occurring.

**Keywords:** Bullying. Pandemic. Comorbidities. Risk group.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho surgiu a partir de vivências e observações das próprias autoras diante da relação entre assédio moral e a pandemia de Covid-19, no ano de 2020. No ano de 2019, surgiu na cidade de Wuhan, província de Hubei, na China, casos de pneumonia que, posteriormente, descobriu-se que se tratava de uma nova cepa de Coronavírus que até então não havia sido identificada em humanos. Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada acerca da situação. Uma semana depois, já no ano de 2020, as autoridades chinesas confirmaram que haviam identificado um novo tipo de Coronavírus, recebendo o nome de SARS-CoV-2. Já em 30 de janeiro, a OMS declarou surto de Coronavírus e constituiu-se estado de e Saúde Pública de Importância Internacional, o mais alto nível de alerta da Organização. Em 11 de março de 2020, a Covid-19 foi caracterizada pela OMS como pandemia, assim como pela Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS, 2020).

No âmbito das incertezas do cenário trazido pela Covid-19, algumas medidas foram adotadas como forma de conter a propagação do vírus, que rapidamente mostrou-se letal. Àquela época, foi observado que determinados indivíduos em específico davam mais entrada em hospitais, o que levou ao alerta sobre a existência de possíveis grupos de risco: pessoas

idosas, com comorbidades, diabetes mellitus, pneumonias crônicas graves, doença cerebrovascular, doença renal crônica, imunossuprimidos, hemoglobinopatias graves, obesidade mórbida, Síndrome de Down e hipertensão arterial (SÃO PAULO, 2021) e, posteriormente, gestantes.

Estas pessoas com comorbidades que não foram dispensadas de sua rotina de trabalho ficaram, assim, mais expostas ao vírus e sua propagação. Mesmo diante das medidas de isolamento, alguns destes indivíduos foram pressionados a continuar trabalhando, sobretudo, aqueles dos ditos setores essenciais. Contudo, é preciso considerar que a legislação trabalhista previu que o empregador garantisse a segurança e saúde de seus trabalhadores, algo que se torna bastante difícil diante de uma pandemia, em que o vírus é de fácil transmissão. A partir desse contexto, surgiu o seguinte problema de pesquisa: **quais as especificidades da ocorrência de assédio moral a trabalhadores do grupo de risco ao contágio de Covid-19 na cidade de Picos-PI no ano de 2020?** Para auxiliar na resolução deste questionamento, foram traçados os seguintes objetivos:

- discorrer teoricamente sobre o tema do assédio moral;
- caracterizar o impacto da pandemia de Covid-19 nas relações de trabalho; e
- identificar a percepção de trabalhadores do grupo de risco a Covid-19 em relação a assédio moral durante o ano de 2020.

O presente estudo a partir desse contexto estará dividido nas seguintes seções: 2 Assédio Moral: Quais implicações no ambiente de trabalho?; 3 Pandemia e o trabalho de pessoas com comorbidades; 4 Aspectos metodológicos; 5 Interpretação de Dados- 5.1 Perfil dos sujeitos entrevistados, 5.2 Pandemia e comorbidade: especificidades ao grupo de risco da Covid-19, 5.3 Assédio moral a pessoas com comorbidades na pandemia; 6 Conclusões; 7 Bibliografia.

## 2 ASSÉDIO MORAL: QUAIS IMPLICAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO?

O capitalismo, conforme é flexibilizado nas organizações, vem promovendo novas formas de poder, controle e significados para o trabalho, trazendo diversos impactos à vida organizacional e também pessoal. Este sistema econômico incentiva a competitividade entre os homens e o individualismo, impondo um ritmo de vida acelerado (CALVOSO; SILVA, 2019).

O sistema capitalista é visto como um sinônimo de renúncia a outras possibilidades. Dessa forma, acaba favorecendo a degradação humana na medida que estimula a competitividade, a terceirização e a flexibilização do contrato de trabalho, entre outros. A ideologia capitalista de produtividade e a busca desenfreada do lucro naturalizam a ocorrência de violências simbólicas nos ambientes organizacionais, como é o caso do assédio moral (CALVOSO; SILVA, 2019).

Para El-Aouar *et al.* (2019), o assédio moral é compreendido como uma violência psicológica que é quase tão antiga quanto o próprio trabalho, sendo que ao longo da história, sua organização acabou sendo determinada pelo capital, afetando o significado da atividade laboral na vida das pessoas, o que possibilitou práticas de gestão e controle desumanas. O assédio moral tem influência direta sobre a saúde mental do trabalhador, acaba ocorrendo no âmbito laboral conforme as organizações dividem as tarefas e incentivam a competitividade entre funcionários, assim como é fruto do individualismo e da responsabilização dos menos produtivos por não alcançar metas. O assédio moral pode ser caracterizado como:

[...] uma conduta pessoal, mal-intencionada e abusiva, de natureza repetitiva, tolerada ou negligenciada pela alta gestão das organizações, a qual expõe as pessoas as situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o

exercício do trabalho, sendo causada por determinados gestos, palavras, ações e atitudes, contra a dignidade e a integridade humana (EMMENDOERFER; HANAI, 2020, p. 171).

Assim, o assédio moral é identificado como uma prática abusiva, em que ocorrem comportamentos recorrentes no ambiente de trabalho, por meio de palavras, gestos e ações que atingem a integridade da pessoa humana, provocando sofrimento psíquico e causando o adoecimento do trabalhador. Os comportamentos repetitivos que caracterizam o assédio moral geram consequências negativas para as pessoas atingidas por essa prática, abalando sua autoestima, provocando estresse, depressão, ansiedade, gastrite nervosa e síndrome do pânico (EMMENDOERFER; HANAI, 2020).

O assédio moral é caracterizado pela exposição dos trabalhadores, de ambos os sexos, a situações de humilhações que se repetem e degradam as condições de trabalho, acarretando prejuízos ao trabalhador, influenciando no seu rendimento e produtividade, bem como causando danos a sua saúde e interferindo em sua vida profissional e pessoal (MARTINS, 2012).

Ferreira e Zille (2021) enfatizam que o assédio moral traz resultados danosos ao assediado, afetando sua vida de forma ampla, atingindo tanto seu trabalho na organização, como sua vida familiar, de modo que todos a sua volta acabam sendo afetados pela violência sofrida, pois o trabalhador que passa por assédio moral acaba por adotar um comportamento de irritabilidade, agressividade e desmotivação. Na esfera jurídica a prática do assédio requer legítima reparação de danos patrimoniais e morais pelo poder judiciário, pois o assédio moral afeta a vida econômica do trabalhador, pois rompe seu contrato de trabalho e tem gastos com profissionais de saúde e medicamentos, bem como infere em afetações pessoais, pois ataca sua saúde psíquica, sua imagem e honra (ALBUQUERQUE, 2020).

Ventura *et al* (2017) concorda que as consequências do assédio moral trazem resultados negativos ao trabalhador na organização e na vida pessoal, destacando que suas práticas provocam danos a integridade física e psíquica do trabalhador assediado, interferindo nas relações de trabalho, diante de humilhações situações constrangedoras. A percepção de Rocha, Brito e Costa Filho (2019), também, é a de que o assédio moral causa danos a dignidade e a integridade física e psíquica da pessoa e é um risco, um verdadeiro perigo para o trabalhador, degradando o ambiente de trabalho.

É interessante observar que existem diversas situações que se caracterizam como assédio moral e que muitas vezes o trabalhador passa por esse tipo de assédio sem que nem ao menos perceba, assim, observamos o quadro a seguir:

Quadro 1- Situações de Assédio Moral

|   |   |
|---|---|
| - Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;   | - Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;   |
| - Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência; | -Retirar cargos e funções sem motivo justo;   |
| -Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;   | -Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;                   |
| - Passar tarefas humilhantes;   | - Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades; |
| -Gritar ou falar de forma desrespeitosa;  | -Vigilância excessiva;  |

|  |   |
|--|---|
| - Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;             | - Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;   |
| -Não levar em conta seus problemas de saúde;   | -Advertir arbitrariamente   |
| -Criticar a vida particular da vítima;   | - Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas. |
| -Atribuir apelidos pejorativos;  | -Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);  |
| - Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;                          | - Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;  |
| -Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas; |   |

Fonte: Cartilha de prevenção do Assédio Moral- TST. Maio/2019

Assim, o assédio moral muitas vezes não é identificado pela vida, pois acontece de várias formas e pode chegar a ser confundido como exigências do trabalho, brincadeiras sem importância, dentre outras situações.

Nesse contexto, em que se observa que o assédio moral não é uma prática nova no mundo do trabalho, o estudo considera mudanças provocadas nestes diante do impacto da Covid-19 na economia. A crise econômica provocada pela Covid-19 levou ao fechamento do comércio, a estruturação do trabalho remoto e a incerteza provocada pela pandemia em relação ao trabalho. Ocorreu, ainda, a ameaça do desemprego, os empregadores ou empregados de cargos hierarquicamente mais altos passaram a cobrar com exagero seus trabalhadores, sob a ameaça constante de demissão, haja vista, o isolamento social estar em vigor (OIT, 2021).

### 3 PANDEMIA E O TRABALHO DE PESSOAS COM COMORBIDADES

A pandemia de Covid-19, ocasionada pelo novo Coronavírus, atingiu todos os âmbitos sociais de forma impactante no ano de 2020. A doença infecciosa provocou um colapso no sistema de saúde brasileiro e impôs medidas imediatas em busca de salvar vidas e conter a disseminação do vírus. A pandemia provocou crise não apenas na saúde, mas colapsou a economia e a sociedade de modo geral, pois incidiu diretamente no funcionamento do comércio, das fábricas, indústrias, levou a necessidade do isolamento social, fechando os mais diversos espaços públicos, de modo que modificou o que se conhecia de vida em sociedade.

Diante deste cenário provocado pela pandemia de Covid-19 o mundo passou a conviver com o isolamento social na tentativa de barrar o avanço do vírus, de modo que bares, restaurantes, escolas, lojas, dentre vários outros estabelecimentos tiveram de ser fechados, provocando sérias consequências para economia. Nesse contexto de isolamento social o mundo do trabalho, também passou por profundas mudanças, diante do fechamento do comércio várias empresas tiveram de organizar-se para continuar com suas atividades, o *delivery* cresceu potencialmente e se consolidou como forma de atuação no mercado, assim como o trabalho remoto foi alternativa para muitas organizações continuarem atuando, principalmente instituições de educação (JACKSON, *et al*, 2020).

O mundo do trabalho atual é um ambiente marcado pela competitividade, em que as empresas buscam manter-se no mercado aumentando sua produção e reduzindo seus custos, um cenário totalmente propício ao assédio moral (MOURA; CAMFIELD; PIZZOL, 2021). pandemia de Covid-19 provocou, novas configurações a esse cenário, potencializando as

cobranças aos trabalhadores que se sentiam cada vez mais ameaçados e submissos diante da crise econômica vivenciada.

Todas essas mudanças advindas com a pandemia de Covid-19 provocaram novas estruturas no mundo do trabalho, modificou forma de atuações e deu uma nova configuração a problemas que já existiam nesse âmbito, como é o caso do assédio moral, que este estudo pretende tratar (JACKSON, *et al*, 2020).

Conforme Ferreira e Zille (2021) o assédio moral nas relações de trabalho não é algo contemporâneo, mas foi somente no século XX que foi identificado e caracterizado como algo que é destruir as relações nas organizações e que, também, destrói o ambiente ocupacional. A partir de então diversos países passaram a estudar o assédio moral e seus efeitos e empreenderam legislações específicas para este. No Brasil, o assédio moral é alvo de estudos, sobretudo, da Administração e da Psicologia e na esfera jurídica a prática requer reparação de danos patrimoniais e morais, pois traz consequências econômicas, como o rompimento do contrato de trabalho e despesas com questões de saúde, assim como consequências pessoais, pois traz ataques a fama, a honra e a saúde psíquica e física do assediado, além de atingir sua autoestima.

Dessa forma, os trabalhadores acabam sendo prejudicados não só no âmbito de trabalho, mas em sua vida de modo geral, com cobranças excessivas e metas a serem alcançadas que podem provocar ansiedade e medo. Mesmo diante de um contexto adverso é obrigação das empresas zelarem pela saúde física e mental de seus trabalhadores, mantê-los em um ambiente de trabalho seguro e confortável. A cobrança excessiva e humilhações para com o trabalhador configura-se em assédio moral, de modo que a pandemia de Covid-19 e alterações que trouxe para o mundo do trabalho acabou repercutindo no assédio moral (ALBUQUERQUE, 2020).

É relevante observar acerca do assédio moral nas organizações diante da pandemia de Covid-19. Nesse contexto, é necessário observar que trabalhadores de diversas áreas sofreram pressões excessivas na pandemia de Covid-19, diante de uma nova configuração do mundo do trabalho, em que muitos empregadores passaram situações de assédio com consequências físicas e psíquicas. Portanto, se mostra relevante que seja estudado o sofrimento vivenciado por trabalhadores em sua prática, durante a pandemia de Covid-19.

O momento de incertezas, angústias e aflições devido aos transtornos da pandemia de Covid-19 deixa as pessoas mais frágeis, tanto físico, quanto emocionalmente e isso as deixa mais propícias a se tornarem vítimas das situações envolvendo assédio moral. O trabalhador teve de se adaptar, em grande parte das vezes, ao teletrabalho (SILVA; SALLES; DUARTE, 2020).

Rego (2020) avalia que os serviços e mercadorias sofreram muitos impactos, com a restrição para os serviços essenciais as jornadas de trabalho se tornaram cada vez mais rígidas, vivenciaram situações precárias, se expuseram a riscos e sentiram ainda mais as pressões por resultados. A ameaça constante do desemprego, a necessidade de alcançar resultados positivos, custaram muitas vezes a saúde mental do trabalhador e o assédio moral ganhou novas configurações diante da pandemia de Covid-19.

As pessoas com comorbidades integram o grupo de risco da Covid-19, pois possuem alguma doença ou condição que podem piorar o quadro clínico de Covid-19. Nesse grupo de risco estão pessoas com “hipertensão, diabetes, cirrose hepática, doença cardiovascular, doença neurológica crônica, renal crônica, transplantados com medula óssea e de órgão sólido, neoplasias, obesidade grave, pneumopatias crônicas graves, síndrome de Down, entre outros” (ESTADO, MATO GROSSO DO SUL, 2021, p.1).

As comorbidades deixam as pessoas mais expostas ao risco de agravamento da Covid-19, de modo que estas pessoas são colocadas em uma situação delicada quando se trata do convívio social na pandemia ocasionada pelo Novo Coronavírus. Desse modo, no primeiro momento da pandemia foi decretado o isolamento social, o fechamento do comércio, das



escolas, universidades e todas as atividades que não eram consideradas essenciais, as pessoas puderam ficar em casa e muitas atividades passaram a acontecer de forma remota. Contudo, as atividades tidas como essenciais continuaram a serem desenvolvidas, como os atendimentos de saúde, farmácias, supermercados, dentre outros, deixando muitas pessoas expostas a uma possível contaminação pelo Coronavírus. Passado o primeiro momento da pandemia, retomou-se o trabalho presencial e muitas pessoas que até então estavam em isolamento social tiveram que retomar aos seus postos de trabalhos, muitas destas pessoas portadoras de alguma comorbidade, pertencentes ao grupo de risco da Covid-19.

A situação de trabalho presencial para pessoas do grupo de risco durante a pandemia mostrava-se como um sério risco a sua saúde e bem-estar, de modo que com o prosseguir da pandemia algumas medidas foram tomadas para que as empresas resguardassem seus funcionários, haja vista, as disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição de 1988 que impõe o dever do empregador de garantir a segurança e saúde do trabalhador não mostravam-se suficientes diante do cenário trazido pela pandemia de Covid-19.

Assim, a medida mais significativa tomada pelo governo diante dos grupos de risco, foi a Lei 14.151, que garantiu o teletrabalho as mulheres gestantes durante a pandemia, contudo essa lei foi promulgada apenas em maio de 2021 quando já havia decorrido um tempo considerável de pandemia. O interesse da lei era garantir maior preservação da saúde da grávida e do bebê, mostrando que diante de mudanças na situação vigente as leis e o direito precisam se modificar. Desse modo, a Lei 14.151 de 2021 possibilitou a diminuição da exposição e risco de contágio as grávidas, assim como preservar a sua saúde mental, considerando que diante de uma pandemia e gestante os medos se multiplicam, assim, como os anseios. Algo que foi vivenciado por muitas gestantes no ano de 2020, quando não existia a referida lei. Ressalta-se que este afastamento foi garantido sem que houvesse prejuízo salarial, à medida que a gestante ficava disponível ao empregador para realizar atividades home office.

Segundo Ruiz (2021) a condição do trabalhador parte do grupo de risco pelas empresas necessária ser observada de modo particular, pois tanto a Constituição Federal de 1988, quanto a Consolidação das Leis do Trabalho, determinam que o empregador deve zelar pela segurança e saúde do seu empregado, portanto deixando a entender que o trabalhador poderá se recusar a ocupar seu cargo presencial pelo risco de força maior diante da possibilidade de contágio pela Covid-19, assim, Ruiz (2020, p.1) aborda a Portaria Conjunta nº 20, de 18 de junho de 2020, do Ministério da Saúde e da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, que estabelece as seguintes previsões:

- (i) trabalhadores com 60 anos ou mais ou que apresentem condições clínicas de risco para desenvolvimento de complicações da Covid-19 devem receber atenção especial, priorizando-se sua permanência na residência em teletrabalho ou trabalho remoto, ou, ainda, em atividade ou local que reduza o contato com outros trabalhadores e o público, quando possível; e (ii) para os trabalhadores do grupo de risco, não sendo possível a permanência na residência ou trabalho remoto, deve ser priorizado trabalho em local arejado e higienizado ao fim de cada turno de trabalho

Tais previsões apontam a importância de o empregador garantir a segurança e saúde do seu trabalhador, em que os grupos de risco a pandemia de Covid-19 preferencialmente deveriam adotar o trabalho remoto, caso isso não seja possível, o local de trabalho deve ser o mais seguro possível.

As gestantes foram um grupo específico que tiveram seu afastamento do trabalho decretado na pandemia de Covid-19, contudo, isso só aconteceu em 2020, um ano após o início da pandemia. A Lei nº 14.151 de maio de 2021 garantiu o afastamento da gestante do trabalho

presencial com remuneração integral durante a emergência de saúde pública ocasionada pela pandemia.

A mencionada Lei que dispõe sobre o afastamento da empregada gestante de atividades laborais realizadas de forma presencial durante a pandemia de Covid-19 foi de grande importância diante do contexto vivenciado pela saúde pública, esta apresentou dois artigos que dispõem:

Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.

Parágrafo único. A empregada afastada nos termos do **caput** deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação (BRASIL, 2021).

Dessa forma, as gestantes passaram a ter maior segurança quanto a sua saúde física e mental na pandemia de Covid-19, sendo as mulheres grávidas mantidas no teletrabalho, mantendo o seu salário, diminuindo, assim, seu risco de exposição ao vírus e contribuindo para sua saúde mental.

#### 4 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Neste artigo, partimos do objetivo de apresentar as especificidades da ocorrência de assédio moral a trabalhadores do grupo de risco ao contágio de Covid-19 na cidade de Picos-PI no ano de 2020. Para cumprir esse objetivo, realizamos uma pesquisa com abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo. Assim, com base em Gil (2002), o uso dos processos qualitativos nesta pesquisa deve-se ao fato de que os dados analisados não são quantificáveis, à medida que procura construir uma interpretação de dados interpessoais e do contexto social dos sujeitos. Também não busca provar fatos, mas realizar uma abordagem em que seja possível estudar as subjetividades dos fenômenos sociais e dos comportamentos humanos. Nesse bojo, a pesquisa exploratória, visa construir maior intimidade com um problema, tornando este mais explícito, enquanto a pesquisa descritiva tem por interesse apresentar fatos e fenômenos acerca de uma determinada realidade, identificar e descrever características deste fenômeno e geralmente é realizada em relação um determinado grupo (GIL, 2002).

Trata-se de uma pesquisa de campo, que segundo Gil (2002) traz uma análise que traz uma interação entre o pesquisador e os sujeitos da pesquisa, extraindo dados diretamente da realidade em que vivem.

Para a operacionalização da pesquisa, utilizamos das técnicas de observação não participante e entrevistas, realizadas a partir de roteiro semiestruturado e registradas por um gravador de voz. Para seleção dos entrevistados, utilizamos critérios de acessibilidade e disponibilidade. As entrevistas foram realizadas em locais escolhidos pelos participantes; alguns optaram por suas casas e outros por locais reservados, fora do ambiente de trabalho.

Ao todo, abordamos 8 (oito) pessoas, embora somente 4 (quatro) tenham aceitado participar da entrevista gravada. Percebemos que as pessoas que não aceitaram conceder as entrevistas gravadas sentiram medo de relatar algo que viesse a prejudicá-las no trabalho, mesmo sendo informadas da confiabilidade das informações disponibilizadas no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, documento que iria resguardar a identidade e integridade dos relatos dos entrevistados e ainda garantir que não houvesse nenhuma divulgação arbitrária dos seus dados pessoais e nem do seu local de trabalho. Entretanto, mesmo sem a gravação das

entrevistas, nesta pesquisa consideramos as falas desses 4 (quatro) sujeitos, obtidas por meio de conversas informais.

Para preservar a identidade dos sujeitos entrevistados, as suas narrativas foram codificadas com os termos E1, E2, E3 e E4; e para fazer uso das informações dadas pelas pessoas que tivemos as conversas informais, utilizamos de termos codificados como S1, S2, S3 e S4. Esses trabalhadores atuam em diferentes organizações, assim, em diferentes segmentos de mercado. Para realização da pesquisa, contou-se com o seu total consentimento, de modo que assinaram o o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que esclarece a finalidade da pesquisa, riscos e benefícios para que o sujeito manifeste a sua vontade participar ou não.

Para análise das entrevistas utilizamos a análise interpretativa de conteúdo, analisando os dados qualitativos, descrevendo e ilustrando a realidade.

## 5 INTERPRETAÇÃO DE DADOS

Neste capítulo trazemos os resultados da pesquisa e sua análise, em que, além do perfil dos sujeitos participantes da pesquisa, apresentamos três categorias de análise: trabalho na empresa; trabalho e comorbidade na pandemia; e assédio moral durante a pandemia.

### 5.1 Perfil dos sujeitos entrevistados

Inicialmente, trazemos os dados da pesquisa referente ao perfil dos sujeitos participantes, construídos mediante os questionamentos de base socioeconômica durante as entrevistas realizadas, como ilustrado no Quadro 2.

Quadro 2- Perfil socioeconômico dos sujeitos participantes (2020)

| Sujeito | Sexo      | Cor    | Estado civil         | Quantas pessoas moram na mesma casa | Renda mensal individual                     | Quantidade de pessoas que vivem com a renda, incluído o entrevistado |
|---------|-----------|--------|----------------------|-------------------------------------|---|--|
| E1      | Feminino  | Pardo  | Solteira             | 5 estudantes                        | Auxílio Emergencial: 600 reais <sup>4</sup> | Individual   |
| E2      | Feminino  | Parda  | Casada               | 4 pessoas                           | 1.300 reais.                                | 4 pessoas  |
| E3      | Feminino  | Parda  | Em um relacionamento | 4 pessoas                           | 1 salário + 40%                             | 2 pessoas  |
| E4      | Masculino | Branco | Casado               | 5 pessoas                           | 2 salários-mínimos                          | 5 pessoas  |

Fonte: dados da pesquisa (2022).

A partir do Quadro 2, percebemos que a maioria dos entrevistados são do sexo feminino, declarados de cor parda. Em relação ao estado civil, declararam-se solteiros, em um relacionamento sério e casados. Todos são moradores da cidade de Picos-PI, residentes em casas ou apartamentos onde moram entre quatro e cinco pessoas. A renda mensal dos entrevistados varia entre 600 reais, provenientes do Programa de Redistribuição de Renda Auxílio Emergencial, e dois salários-mínimos, sendo que apenas o entrevistado E1 utiliza a renda de forma individual; os demais chegam a dividir a renda com até 5 pessoas.

<sup>4</sup>A renda mencionada pela entrevistada trata-se do auxílio que recebeu do governo no ano de 2020, em que esta trabalhava de maneira informal, portanto, sem carteira de trabalho assinada, assim ela não mencionou na entrevista o valor que recebia em seu trabalho. Já os entrevistados E2, E3 e E4 trabalhavam formalmente.

Durante a abordagem aos sujeitos, observamos que se tratam de trabalhadores que apresentam condições de vida modesta, ganhando no máximo dois salários-mínimos para atender as necessidades básicas do ser humano. Contudo, estas pessoas conseguiram manter seus empregos durante o ano de 2020, em meio à ascensão da pandemia de Covid-19, enquanto, segundo Albuquerque (2020) a taxa de desemprego crescia no Brasil, como reflexo do isolamento social na economia brasileira e no âmbito trabalhista

Quadro 3 – Cargo, período e nível de satisfação

| Sujeito | Cargo                  | Tempo de atuação   | Nível de satisfação (0 – 10) |
|---------|------------------------|--------------------|------------------------------|
| E1      | Atendente              | 1 ano e dois meses | 7 ou 8                       |
| E2      | Atendimento ao público | 4 anos             | 8                            |
| E3      | Gestora                | Quase 9 anos       | 8                            |
| E4      | Atendente              | 4 anos             | 8                            |

Fonte: dados da pesquisa (2022).

Como exposto no Quadro 3, sobre a atividade laboral dos participantes da pesquisa, foi possível perceber que, com a exceção da participante que trabalhava durante a pandemia como gestora, os demais exerciam atividades semelhantes, dois deles atuando com atendimento ao público. O período de tempo de trabalho varia, entre um e nove anos de atividades prestadas para a empresa.

Jackson *et al.* (2020) ressaltam que durante a pandemia fez-se necessário as empresas encontrarem novas formas de prosseguirem com as atividades, de modo que o *Delivery* cresceu exponencialmente nesse momento, se consagrando como uma atividade rentável e que não deixaria de acontecer, mesmo passando a pandemia, assim como o *home office*, que foi uma alternativa viável para superar a necessidade de isolamento social, contudo, algumas profissões não puderam recorrer ao *Delivery* e ao *home office*, tendo de prosseguir com suas atividades de modo presencial, como é o caso dos sujeitos da pesquisa.

No ano de 2020, os quatro entrevistados exerceram suas profissões de forma presencial, continuando o atendimento de suas empresas, pois faziam parte das chamadas atividades essenciais, saúde, abastecimento, segurança, supermercados, dentre outros.

No que tange ao nível de satisfação, embora nenhum dos participantes da pesquisa, esteja plenamente satisfeito com a empresa a qual presta seu trabalho, sendo que nenhum deles, indicou o nível 10 de satisfação, os resultados não podem ser interpretados como ruins, pois oscilam estão entre 7 e 8, indicando um nível de satisfação considerável.

Os impactos econômicos da pandemia se fizeram sentir no âmbito do trabalho, gerando incertezas e afetando os trabalhadores de diversas formas. Muitos empregados foram alocados na modalidade *home office* de trabalho, enquanto outros tiveram que continuar com seu trabalho de forma presencial, correndo maiores riscos de infecção pelo novo Coronavírus. Junto com essas mudanças, o assédio moral também constituiu uma prática desses tempos, sobretudo em relação às pessoas com comorbidades que faziam parte, à época, do grupo de risco de contração da Covid-19, como apresentado na seção 5.2, a seguir.

## 5.2 Pandemia e comorbidade: especificidades ao grupo de risco da Covid-19

Em 2020, ainda no cenário de incerteza sobre a Covid-19, o coronavírus se apresentou de forma mais grave para algumas pessoas, então chamadas de “grupo de risco” da Covid-19, isto é, pessoas com hipertensão, doença cardiovascular, cirrose hepática, diabetes, doença

neuroológica crônica, transplantados como medula óssea de órgão sólido, neoplasias, pneumopatia crônicas graves e obesidade. Idosos e gestantes também.

Nesta pesquisa, buscamos nos aprofundar sobre a relação de trabalho de pessoas com comorbidade durante a pandemia de Covid-19. Assim, questionamos aos entrevistados se no ano de 2020 a pandemia de Covid-19 provocou alguma mudança na sua forma de trabalhar e que mudanças foram necessárias implementar, sendo possível averiguar que o uso de EPIs e o autocuidado se configuraram como a principal forma de proteção das pessoas com comorbidades na pandemia.

(Fragmento 01) Apenas uso de máscara e álcool, mas só isso mesmo não mudou horário nem nada [...]. Isso, distanciamento também **(E1)**.

(Fragmento 02) [...] foi colocado uso de máscaras pra haver a questão de não pegar o Covid e também [...] foi fechado, no caso, o portão da empresa, né, devido ao pedido, questão da lei. [...] Assim, como eu estava gestante eu fui afastada da empresa, então eu, no meu caso, eu não trabalhei porque eu estava afastada da empresa devido eu ser da área de risco **(E2)**.

(Fragmento 03) O que aumentou foi o autocuidado, questão do cuidado com a higienização, a proteção mesmo, de estar mais distante, o contato com as pessoas. A questão de tentar ter o isolamento, que era quase impossível, devido esses auxílios que vinham saindo o aumento de fluxo de gente nas ruas. Ao invés de diminuir fez foi aumentar. Teve a implementação o uso do álcool em gel, da máscara... **(E3)**.

(Fragmento 04) Sim, questão de trabalhar interno nesse período de tempo, trabalhar usando máscaras, álcool. Questão de vestimentas. Mudanças na parte de proteção como máscaras, roupas, distanciamento, trabalho interno sem ter contato ao público diretamente **(E4)**.

Conforme é possível observar nos fragmentos das entrevistas, as mudanças no local de trabalho devido à pandemia de Covid-19 se limitaram, na maioria das vezes, ao uso de máscara e álcool em gel. Aumentou o autocuidado do trabalhador consigo mesmo, com sua higiene, buscando a sua proteção. Prosseguindo trabalhando, era difícil manter o distanciamento e o isolamento, como cita E3. Apenas E2, que estava gestante, foi afastada de seu local de trabalho, seguindo a Lei 14.151, que garantiu o teletrabalho para a gestantes durante a pandemia, embora só tenha sido promulgada em 2021.

Moura, Camfield e Pizzol (2021) acreditam que a pandemia de Covid-19 provocou novas configurações ao cenário do trabalho, novas estruturas, que não significaram sua proteção diante da exposição ao vírus, mas sim o trabalho com mais cobrança, permeado pelo medo da infecção. Instalou-se uma verdadeira crise econômica com resultados nefastos para a saúde do trabalhador.

Na pandemia, os entrevistados enfrentaram o trabalho diante de sua situação de risco: pessoas com comorbidades estavam mais expostas, à medida que seu organismo teria maior dificuldade de enfrentar a infecção ocasionada pelo vírus. Os fragmentos 05-08 apresentam as narrativas dos entrevistados sobre comorbidade ou situação de risco que enfrentaram no desencadeamento da pandemia.

(Fragmento 05) [...] Obesidade. Não tinha tanto [risco] lá no trabalho porque eles também foram relevantes entendeu? Era mais por minha causa mesmo, que eu tomava os cuidados com medo de Covid também **(E1)**.

(Fragmento 06) A minha comorbidade seria questão da gestação e também porque eu tenho arritmia (E2).

(Fragmento 07) Sim, eu tenho problemas respiratórios que se enquadra como Asma. Um dos principais fatores foi o medo de não conhecer essa doença e saber que eu era sim fator de risco e eu precisava trabalhar, não poderia me ausentar. Sendo que o comercio foi fechado, mas a gente sabe que as lojas estavam trabalhando de portões fechados. Então eu tinha que trabalhar e tinha o medo do risco por conta do meu problema de saúde (E3).

(Fragmento 08) Obesidade e Hipertensão. Sou um cara obeso e devido minha obesidade foi uma situação que me colocava em mais risco na pandemia (E4).

Os entrevistados apresentavam comorbidades como obesidade, hipertensão, problemas respiratórios, além da condição de gestação. Mesmo diante dessas comorbidades, o que os entrevistados relataram foi que enfrentaram os riscos por sua conta própria, a empresa não ofereceu tanto suporte<sup>5</sup>. Contam, inclusive, que quando não deveriam trabalhar estavam atuando na verdade de “portões fechados”, sobe o risco da doença, podendo contar apenas com seu autocuidado. Assim sentiam-se mais em risco e temiam por sua saúde.

Conforme Ruiz (2021), o grupo de risco merecia atenção especial das empresas, pois sua condição os deixava em vulnerabilidade e, caso fossem infectados, as consequências poderiam ser graves. Portanto, era dever da empresa garantir a segurança e a saúde todos os seus colaboradores, sobretudo aqueles pertencentes ao grupo de risco.

Em relação à adoção de protocolos de segurança pela empresa diante da pandemia de Covid-19, os entrevistados revelaram que as empresas em que trabalhavam seguiam medidas mínimas de segurança, até mesmo infringindo decretos municipais/estaduais de fechamento de atividades não essenciais.

(Fragmento 09) Sim, teve sim, como eu já falei, questão do uso de máscaras é, e a empresa também que estava fechada, né? *Delivery* [...] (E2).

(Fragmento 10) Protocolos básicos: a implementação do álcool em gel, a necessidade de usar máscaras, tentar um pouco de distanciamento. Como eu havia dito: como estávamos trabalhando de portões fechados, meio que era quase impossível a questão do isolamento [...]. A gente tentava ao máximo, mas era correndo o risco constante (E3).

(Fragmento 11) [...] forneceu materiais para os funcionários como máscaras, álcool em gel. Era fornecido também dentro da empresa banheiros para que os funcionários pudessem estar se trocando de forma individual, separados homens e mulheres (E4).

Nos fragmentos, os entrevistados apontaram que as empresas adotaram o protocolo básico de segurança, como o uso de máscaras e a implementação de álcool em gel. O distanciamento não era possível, já que, mesmo com decretos a níveis Federal, Estadual e Municipal para o fechamento do comércio, algumas empresas continuaram atuando com portões fechados, além das atividades ditas essenciais, que se mantiveram presenciais. A situação deixava os trabalhadores com comorbidades expostos ao risco constante de contaminação pelo coronavírus.

---

<sup>5</sup> Em conversas informais trabalhadores relataram que as empresas não deram suporte necessário para sua proteção, sendo que nem mesmo ofereciam os EPIs necessários, o que era algo básico mediante a pandemia, assim, até máscaras eles próprios tinham que comprar.

A Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição de 1988 impõem que o empregador tem o dever de garantir a segurança e a saúde do trabalhador, o que significa que deve ter total atenção e cuidado de que o ambiente de trabalho não represente riscos à sua saúde, protegendo-o com as medidas necessárias para seu bem-estar, um cenário que não foi vivenciado pelos trabalhadores com comodidades abordados nesta pesquisa.

Questionamos aos entrevistados, especificamente, como a empresa lidou com a comorbidade ou situação de risco que apresentava, em que evidenciaram que o cuidado das empresas foi mínimo, se limitando quase sempre à adoção de protocolos básicos de segurança.

(Fragmento 12) Eles não lidaram, era normal. [...] eu acho que como a cidade era pequena eles não se importavam muito com isso não (E1).

(Fragmento 13) [...] ela respondeu de forma positiva e também me deu suporte quando eu precisei (E2).

(Fragmento 14) De certa forma sim, não houve pressão, só que como eu já venho há bastante tempo na empresa eu vi a necessidade de ir [trabalhar presencialmente]. Teve a necessidade pessoal também de trabalhar (E3).

(Fragmento 15) [...] A empresa obedecia aos protocolos de segurança e trabalhava normal (E4).

As falas dos entrevistados deixam implícito que as empresas não tiveram preocupação especial com os trabalhadores do grupo de risco da Covid-19, limitando-se a adotar protocolos básicos de segurança e prosseguindo com suas atividades normalmente. Diante da crise econômica instalada, os trabalhadores sentiram a necessidade de dar o seu melhor e continuar atuando, contribuindo com a empresa, como destaca E3. Mesmo sendo do grupo de risco, o entrevistado relativiza a pressão da empresa, por medo de perder o emprego. Dessa forma, os trabalhadores viam-se entre o medo de contrair o vírus e o medo de perder o emprego.

Já nas conversas informais que tivemos com sujeitos que não aceitaram gravar as entrevistas, foram relatadas situações no trabalho durante a pandemia, como a pressão para que continuassem com suas atividades e até mesmo realizassem atividades que não eram de sua competência na pandemia, sem que se sentissem seguros para tanto. Em conversa com S2 (mulher, obesa), ela nos contou que, embora a empresa tenha disponibilizado álcool em gel e solicitado o uso de máscaras, muitas pessoas entravam no estabelecimento sem o uso da proteção, fato que o fez sentir-se mais exposto ao vírus.

Como já dito anteriormente, a Legislação Trabalhista, assim como a Constituição de 1988, apontam a necessidade de que as empresas zelem pela saúde e bem-estar de seus trabalhadores, cuidando para que o ambiente não lhe ofereça riscos e garanta a sua segurança. Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho (2021) aponta para o fato de que o isolamento social em vigor colocou o trabalhador sob ameaça constante de demissão e deu ao empregador a oportunidade de fazer mais exigências a seus trabalhadores, já que se vivenciava uma crise econômica diante do fechamento do comércio, mediante decreto, o que poderia vir a ocasionar a falência do empreendimento. Assim, no momento em que os trabalhadores deveriam ser mais protegidos, acabaram se expondo a riscos maiores, devido ao temor da perda de seus trabalhos.

Foi nesse contexto que o assédio moral ganhou terreno fértil. As alterações provocadas pela pandemia trouxeram cobranças excessivas e provocaram ansiedade e medo no trabalhador, trazendo um contexto totalmente adverso ao zelo pela saúde física e mental dos trabalhadores, que a empresa deve ter. Nesse cenário, em que discorremos sobre o trabalho de pessoas com comorbidades na pandemia, na seção 5.3, a seguir, apresentamos as ocorrências de assédio

moral durante a pandemia de Covid-19 em relação às pessoas com comorbidades abordadas neste estudo.

### 5.3 Assédio moral a pessoas com comorbidades na pandemia

As relações de trabalho são construídas dentro das organizações, constituindo o tipo de vínculo que se estabelece entre trabalhadores e seus empregadores. Portanto, as relações de trabalho vão além da prestação do serviço laboral, firmado ou não por contrato. A pandemia provocou diversas mudanças nas relações de trabalho, seja a respeito da prestação de serviço, seja no convívio que se estabelece entre as partes. Nesse sentido, a respeito da qualidade das relações de trabalho durante o período de pandemia, os entrevistados relataram o fato de terem de ficar afastados uns dos outros para evitar o contágio por Covid-19 o que acabou por torná-los mais distantes.

(Fragmento 16) É, assim, tinha afastamento e a questão de abraços, afeto, também não tinha porque era algo que era muito novo pra todo mundo, né? Foi uma fase muito difícil, então todo mundo estava com medo de contrair o Covid (E2).

(Fragmento 17) Algumas [pessoas] acreditavam na doença, outras pouco se importavam. Eu, de certa forma, fui uma das que mais me preocupei devido meu problema de saúde. Só que algumas pessoas nem acreditam que a gente tem essa doença. O excesso de autocuidado eles [os funcionários da loja] acabavam comentando. Que era exagerado, que não havia necessidade. Só que quem tem o problema de saúde é que sabe! (E3).

No âmbito de trabalho as pessoas deviam manter-se afastadas uma das outras, o que acabava tornando-as mais distantes. Percebemos que alguns se preocupavam com a doença, tomavam cuidados, enquanto outros não acreditavam no vírus. Como cita a Entrevistada 3, no fragmento 19.

No fragmento 19 o E3 cita que os funcionários da loja apontavam seus cuidados com o contágio da Covid-19 como exagerados. O que pode ser compreendido como negacionismo, negando evidências claras, pois havia um consenso entre especialistas acerca do alto potencial de infecção do Novo Coronavírus. Àquela época, os índices de contágio e óbitos ainda não eram altos no Brasil, que teve o maior pico da doença em 2021. Ironicamente, as baixas taxas de contágio e óbito deram substância à descrença daqueles que, como o Presidente, achavam que a doença não passava de "uma gripezinha".

Essa forma de criticar o outro pelo seu autocuidado, na perspectiva de Ventura *et al.* (2017), pode ser caracterizada, inclusive, como assédio moral horizontal, por ocorrer entre funcionários do mesmo nível hierárquico, à medida que este era ridicularizado por proteger-se da Covid-19 com muito cuidado. Este cuidado, entretanto, se dava pelo fato de a entrevistada ser do grupo de risco. Em conversa informal com S4 (homem, obeso), este mencionou o fato de ter “servido de chacota” para alguns funcionários, ao ouvir piadas sempre que fazia uso de álcool em gel e lavava as mãos. De acordo com a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho (2019), o assédio moral acontece de várias formas e as vezes acaba passando despercebido, se camuflando através de brincadeiras, do tom em que se fala, inclusive o assédio moral não acontece apenas do empregador para o empregado, ele pode acontecer de empregado para empregado. Assim, como a referida Cartilha, também, ressalta, que não considerar os problemas de saúde de um colaborador, falar de forma desrespeitosa, dentre outros, se configura como assédio moral.



Convém relatar, ainda, que durante a pandemia de Covid-19, sobretudo, no início da pandemia apresentado neste trabalho em que não se conhecia muito a respeito da doença propagada pelo Coronavírus, o negacionismo tomou proporções alarmantes, o que dizia respeito a negação da doença ou a minimização da sua gravidade, o que contribuiu fatalmente para que esta se alastrasse e fizesse muitas vítimas.

No ano de 2020, a pandemia acarretou diversas mudanças nas relações de trabalho. Nos fragmentos 20-23, os entrevistados mencionam sobre as dificuldades vivenciadas em suas relações de trabalho, em que apontaram o medo de perder o emprego, a convivência com brincadeiras de mal gosto e a necessidade de adaptar-se ao uso de EPIs.

(Fragmento 19) Não, lá a dificuldade maior era o horário e relações, algumas brincadeiras sem graça (E1).

(Fragmento 20) Não, em relação a empresa não. O medo, na verdade, foi mais meu mesmo, tipo, em perder o emprego por conta que estava gestante ao retornar pra empresa [...] (E2).

(Fragmento 21) Em primeiro instante foi a adaptação da máscara. Por ser um problema respiratório, eu tinha que ficar com ela o tempo [...] (E3).

(Fragmento 22) A questão de trabalhar diariamente com público, trabalhar mais por *delivery*, por telefone, às vezes bem afastados dos colegas, sem aquela proximidade do dia sem bate papo [...] (E4).

Entre as dificuldades, os entrevistados mencionaram a ocorrência de “brincadeiras”, o medo de perder o emprego e a adaptação às mudanças impostas pela pandemia, como o uso de máscaras e o trabalho remoto. A Entrevistada 2 mencionou o medo de perder o emprego por conta de sua gestação. Na fala do Entrevistado 4 podemos perceber como o distanciamento social, não pôde interagir e trocar informações com os colegas.

Jackson *et al.* (2020) argumentam que a pandemia trouxe muitas dificuldades ao mundo do trabalho, colocando o *delivery* e o trabalho remoto como alternativas para o comércio *não essencial*, fechado por decretos. O afastamento físico entre os funcionários de uma organização interferiu sobre a atuação dos trabalhadores e dava uma nova configuração às suas estruturas.

Como é possível compreender com a leitura da Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho (2019) encontra-se diversas especificidades de assédio moral e se apresenta em muitas situações, como apelidos pejorativos, fazer este se sentir inútil e incompetente, dentre outras práticas.

Diante do contexto da pandemia, o assédio moral ganhou novas especificidades em face de um cenário incerto economicamente, interferindo na vida do trabalhador e em sua empregabilidade, em que os trabalhadores se sentiram inseguros quanto ao seu futuro, de modo que com medo de perderem seus empregos acabaram relativizando as situações de assédio, enquanto empregadores aproveitaram-se do cenário de incertezas para fazer chantagens e ameaças.

Entretanto, um dado significativo encontrado durante a pesquisa foi o fato de os participantes terem uma noção vaga sobre o significado de assédio moral.

(Fragmento 23) Assédio moral é quando alguém tenta fazer alguma brincadeira sem graça com você, né isso? (E1).

(Fragmento 24) Assim, é uma área que pra mim eu não tenho muito conhecimento (E2).

(Fragmento 25) [...] A gente escuta a palavra e entende que é realmente algum abuso à pessoa, né? (E3).

(Fragmento 26) Assédio Moral [...] em termos de pandemia, nesse período que trabalhamos na pandemia, eu não vi tanto assédio moral por parte da minha empresa, até porque todos precisamos trabalhar e eu acho que ela fez o correto em colocar eu e os outros funcionários para trabalhar, pois, nós necessitávamos desse dinheiro para sobreviver. Se a empresa tivesse ficado fechada e colocado todos os funcionários em casa como é a gente teria passado esse período todo sem receber? Ficávamos assustados porque era uma doença nova. Então trabalhar acho que não seria tão grave assim, como muitas pessoas se pronunciaram (E4).

Conforme as falas dos entrevistados, percebemos que estes mostraram incerteza sobre o conceito de assédio moral, encarando-o como constrangimento como citou E1. A E2 não soube responder o que seria o assédio moral e a E3 acredita que este seja uma espécie de abuso, mas não tem certeza. Já o E4 fez questão de afirmar que a empresa não cometeu assédio moral durante a pandemia, sem dar sua percepção do que de fato vem a ser assédio moral, relativizando o assédio moral, diante da necessidade de sobrevivência financeira, desconsiderando a necessidade de sobrevivência biológica, já que estavam diante da eminência de um vírus, em que não tinha vacina e nem ao menos um tratamento específico, ao mesmo tempo que as organizações de saúde aconselhavam as pessoas a ficarem em casa, a necessidade de fazer o capitalismo continuar falava mais alto. Observamos, assim, que os entrevistados não têm conhecimento aprofundado do que é assédio moral, não têm segurança para falar do assunto, o que ficou evidenciado quando retornaram a pergunta ao entrevistador, demonstrando sua insegurança, à medida que buscavam uma afirmação do que seria o assédio moral.

El-Aouar *et al.* (2019) entendem o assédio moral como uma violência psicológica que afeta o trabalho das pessoas através das práticas desumanas, influenciando em sua saúde mental e também física, ocorre no âmbito das instituições, através de condutas abusivas repetitivas ou negligências das organizações, fazendo os trabalhadores passarem por situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes.

Embora entrevistados tenham chegado a afirmar que na empresa não houve assédio moral, a própria negligência desta quanto às condições de proteção a sua pessoa, enquanto portadora de comorbidade à Covid-19, já se caracteriza como assédio moral, embora os trabalhadores muitas vezes não saibam identificar esta conduta.

Ressaltamos que, conforme a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho (2019) diversas situações se configuram como assédio moral, como situações vexatórias, condições e regras de diferentes de um profissional para outro, vigilância excessiva e atitudes que possam fazer o trabalhador sentir-se humilhado.

Nas conversas informais que tivemos com os sujeitos que não aceitaram gravar entrevistas, um deles, S1 (homem hipertenso) contou que ouviu constantemente piadas dos colegas e dos gestores acerca de ser do grupo de risco e está mais exposto, a Covid-19, eram brincadeiras do tipo que indicavam que este deveria ser demitido, que seria um peso para a empresa, situações que aconteciam cotidianamente, configurando-se como assédio moral e que o constrangiam profundamente.

Quando entrevistados a respeito de identificarem a presença de prática de assédio moral em seus locais de trabalho os entrevistados E1, E2 e E3 afirmaram que identificam, principalmente brincadeiras sem graça e que muitas vezes estas acontecem de funcionário para funcionário, constituindo-se em assédio moral horizontal. Apenas o E4 ressaltou que não observa o assédio moral na empresa em que trabalha. Na pandemia ressaltaram que situações de assédio moral que viverem estiveram relacionadas a extensão da jornada de trabalho, diante

das ameaças de que poderiam ficar sem o emprego, brincadeiras constrangedoras diante do auto cuidado.

Um ponto relevante na pesquisa foi buscar conhecer junto aos entrevistados se acreditam ser necessário que as organizações hoje busquem por informações e palestras que possam ser repassadas tanto para os colaboradores quanto para os gestores sobre a importância do conhecimento sobre o tema do assédio moral como forma de prevenção. Em que os entrevistados destacaram que acreditam sim, que é importante o maior conhecimento sobre o assédio moral.

(Fragmento 27) Sim, para uma organização se manter saudável era pra ter pessoas com capacidade para ministrar palestras explicar e mostrar de certa forma como funciona e como não deveria acontecer dentro da empresa. **(E3)**.

(Fragmento 28). Sim, tanto para as empresas e quanto para os colaboradores tiverem acesso a esse material tenho certeza que as relações de trabalho seriam bem mais legais e tranquilas. **(E4)**.

Destarte, o assédio moral é na concepção dos entrevistados uma temática que as organizações precisam conhecer melhor e debater, para que seja possível a sua identificação quando acontece, acreditando que isso é algo relevante para melhorar as relações de trabalho.

Desse modo, o assédio moral é uma prática que vem se fazendo presente nas organizações e que precisa ser combatido, haja vista, as implicações que pode acarretar a saúde mental dos indivíduos, sendo importante que seja discutido e que inclusive as empresas possam promover essa discussão em seu âmbito para evitar que essa prática comprometa a qualidade de vida no trabalho.

## 6 CONCLUSÕES

A pandemia de Covid-19 no ano de 2020 trouxe um cenário de incertezas diante da propagação de um vírus letal, em que praticamente todos os âmbitos da sociedade tiveram de se reestruturar diante o avanço do novo coronavírus. A doença mostrava-se mais agressiva para o grupo de pessoas considerado de risco, isto é, pessoas idosas, com comodidades e gestantes.

O âmbito do trabalho foi um dos que mais sofreu mudanças em decorrência da pandemia. Pessoas do grupo de risco deveriam ser dispensadas do trabalho presencial, contudo, muitas continuaram a exercer seu papel presencialmente, estando mais vulneráveis à infecção pelo novo coronavírus. Diante deste panorama, o assédio moral, ainda muito presente nas relações de trabalho, passou a ter novas especificidades em relação aos trabalhadores do grupo de risco de contágio de Covid- 19.

Os resultados da pesquisa indicaram que a prática de assédio moral foi acentuada em determinadas organizações a partir do cenário de pandemia de covid-19. Conforme o agravamento da situação sanitária a necessidade de medidas de combate e prevenção gerou o medo do contágio e incertezas quanto à empregabilidade.

O estudo mostrou que as pessoas com comorbidade estavam mais expostas à doença e aos riscos que esta trazia. No âmbito laboral, mereciam cuidados específicos da empresa, mas nem sempre isso ocorreu. Observamos ainda que nem todos os trabalhadores compreendem o que vem a ser assédio moral e muitas vezes passam por este tipo de situação sem consciência sobre o que está ocorrendo.

Embora, em conversas informais os trabalhadores tenham relatado situações de assédio moral, ao pedirmos para gravar entrevistas mostraram-se receosos e não quiseram abordar os assuntos que anteriormente haviam mencionado. Ao abordarem questões que denotam práticas explícitas de assédio moral nas conversas informais, nas entrevistas acabaram falando pouco

sobre o assunto devido ao medo de exposição e de acabarem perdendo seus empregos. Assim, o fato de algumas pessoas desistirem de participar da pesquisa ao saberem que seriam gravadas e de outras terem tido posturas diferentes nas conversas informais e nas entrevistas gravadas constituem um resultado significativo nesta pesquisa, sugerindo a existência concreta de situações de violências no ambiente de trabalho.

Consideramos que a temática assédio moral é de grande relevância no mundo do trabalho, de modo que é preciso que esta seja cada vez mais discutida. O olhar que o estudo trouxe acerca do assédio moral a trabalhadores do grupo de risco de contágio à Covid-19 foi específico, atentando-se para uma realidade única, que diz respeito a um grupo de pessoas que acaba passando por situações humilhantes por uma condição de saúde. Contudo, o assédio moral vai além dessas pessoas e desencadeia diversas práticas, atingindo a saúde mental com proporções devastadoras. Desse modo, é importante que pesquisas continuem a ser empreendidas a cerca desse assunto e que possam colaborar para que esta prática seja combatida nas organizações.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Larissa Martins. **O impacto gerado pela pandemia da Covid-19 no assédio moral laboral**. 2020. 55 fls. Monografia (Graduação em Direito). Universidade Federal da Paraíba. Santa Rita. 2020.

BIROCHI, Renê. **Metodologia de estudo e pesquisa em administração**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2015. 1ª ed.

BRASIL, Diário Oficial da União. **Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021**. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.151-de-12-de-maio-de-2021-319573910>. Acesso em: 08. Jul. 2022.

CALLEFI, Jéssica Syrio; MELLO NETO, Gustavo Adolfo Ramos. Mão-de-obra barata: o sofrimento no trabalho de estagiários. **Pretexto**. Belo Horizonte v. 20, n. 3 p. 22-35, jul-set. 2019.

CALVOSO, Leticia Bottura; SILVA, Guilherme Elias da. Moral do assédio e assédio moral no trabalho em empresas familiares: das violências às possibilidades em saúde do trabalhador. **Farol Revista de Estudos organizacionais e sociedade**. Belo Horizonte. v. 6, n. 15. p. 255-291, abr. 2019.

EL-AOUAR, Walid Abbas. *et al.* Interpretações do olhar sindical sobre o assédio moral. **Desafio Online**, Mato Grosso do Sul. v.7, n.1, Jan./Abr. p. 89-113, 2019.

EMMENDOERFER, Magnus Luiz; HANAI; Jorge Leal. Gestão da saúde no setor público: o papel do profissional de administração no contexto do assédio moral. **RECC – Revista Eletrônica Científica do CRA-PR**, Paraná, v. 7, n. 2, p. 169-180, 2020.

ESTADO, Mato Grosso do Sul. **Grupo de risco na pandemia, mais de 130 mil pessoas com comorbidades já vacinaram contra covid em MS**. 2021. Disponível em <https://www.saude.ms.gov.br/grupo-de-risco-na-pandemia-mais-de-130-mil-pessoas-com-comorbidades-ja-vacinaram-contracovid-em-ms/#:~:text=Neste%20quadro%20entram%20as%20pessoas,s%C3%ADndrome%20de%20do wn%2C%20entre%20outros>. Acesso em: 06. Jul. 2022.

FERREIRA, Nelton José Araújo; ZILLE, Luciano Pereira. Assédio moral nas relações de trabalho: o caso de uma docente de uma instituição de ensino superior privada. **Revista de Carreiras de Pessoas**, Minas Gerais. v. 11, nº 3, set./dez., 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

JACKSON, J. K., W, M. A., S, A. B., N, R. M. Global economic effects of COVID-19. **Congressional Research Service**. Disponível em: <https://fas.org/sgp/crs/row/R46270.pdf>. Acesso em: 27. mar.2022,

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

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 2005.

MOURA, Fabiana Quadros de; CAMFIELD, Claudio Eduardo Ramos; PIZOLL, João Marques da Rosa Dal. Assédio moral e sexual no trabalho: Análise e concepção dos acadêmicos sobre a violência. **Desenvolvimento em Questão** Editora Unijuí. Ano 19, n. 55, abr./jun. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **COVID-19 e o mundo do trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/covid-19/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01. mar. 2022.

OPAS/OMS Brasil - **Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo**. 2020. Disponível em: [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875)[https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875). Acesso em: 01. abr. 2022.

REGO, Vitor Barros. Saúde Mental e ética em tempos de COVID-19. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**. Brasília, v. 14, n. 2, art. 1, p. 141-144, abr./jun. 2020.

ROCHA, Graziane Muniz; BRITO, Herica Landi de; COSTA FILHO, Bento Alves da. O assédio moral no trabalho e seu impacto afetivo: percepção dos servidores de uma instituição governamental. **ReCaPe**. v. 11, nº. 1. jan./abr. 2021.

RUIZ, Andressa Crislaine Conejo. O empregado que integra grupo de risco para a Covid-19 é obrigado a retornar às atividades presenciais na empresa?. **Jus Brasil**. 2020. Disponível em: <https://edicelianeunes.jusbrasil.com.br/noticias/937736380/o-empregado-que-integra-grupo-de-risco-para-a-covid-19-e-obrigado-a-retornar-as-atividades-presenciais-na-empresa>. Acesso em: 07. jul. 2022.

SÃO PAULO, Secretária de Saúde. **O que são comorbidades e quais são elegíveis para a vacina da Covid-19**. 2021. Disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/saude/noticias/?p=312315#:~:text=Pessoas%20com%20comorbidades%20integram%20os,quadro%20cl%C3%ADnico%20de%20Covid%2D19>. Acesso em: 02. Jul. 2022.

SILVA, Natalia Melo da; SALLES, Andréa Leal Barros de Melo; DUARTE, Francisco Ricardo. Assédio Moral no Trabalho Remoto em tempos de COVID-19: A percepção de servidores de uma Universidade Federal. **Revista Multidisciplinar de Psicologia**. V.14, N. 52, p. 785-798. Outubro.2020.

VENTURA, Ely Félix. *et al.* Assédio moral e seu dano na saúde mental dos indivíduos. **Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde**. Belo Horizonte, MG. v. 14, n.4; out/dez 2017.

## **APÊNDICE 1 – ROTEIRO DE ENTREVISTA**

### **PARTE 1 PERFIL SOCIOECONOMICO**

1. Sexo
2. Cor/etnia
3. Estado civil
4. Onde e como você mora atualmente?
5. Quantas pessoas moram em sua casa? (incluindo você)
6. Qual sua renda mensal individual?
7. Quantidade de pessoas que vivem da renda mensal familiar (incluindo você).

### **PARTE – ROTEIRO DE ENTREVISTA**

1. Qual cargo/atividade desempenha na empresa?
2. Há quanto tempo trabalha nessa empresa?
3. Qual seu nível de satisfação em trabalhar na organização?
4. A pandemia de Covid-19 no ano de 2020 provocou alguma mudança na sua forma de trabalhar? Que mudanças foram necessárias e implementadas em seu trabalho diante da pandemia?
5. Relate sobre a comorbidade ou situação de risco que enfrentou no desencadeamento da pandemia.
6. A empresa adotou protocolos de segurança diante da pandemia de Covid-19?
7. Como a empresa lidou com a comorbidade ou situação de risco que você apresenta?
8. Como ficaram as relações de trabalho durante o período pandêmico?
9. Quais as principais dificuldades decorrentes das mudanças nas relações de trabalho?
10. O que você entende por assédio moral?
11. Identifica a presença de práticas de assédio moral em seu local de trabalho? Quais seriam elas e como ocorriam? (humilhações, piadas, xingamentos, ameaças, chantagens, constrangimentos públicos etc.)
12. Conte sua experiência em relação ao assédio moral durante a pandemia.

## **APÊNDICE 2 – TERMO DE LIVRE CONSENTIMENTO ESCLARECIDO**

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada: **ASSÉDIO MORAL NA PANDEMIA DE COVID-19: estudo de caso com trabalhadores do grupo de risco da cidade de Picos-PI (2020)** que está sendo desenvolvida pelas pesquisadoras Adjanyana Maria Silva, Maria Genilse das Chagas Araújo e Kary Emanuelle Reis Coimbra, alunas e orientadora da Universidade Federal do Piauí, Campus de Picos-Pi. Antes de decidir sobre sua participação é importante que entenda o motivo da mesma estar sendo realizada e como ela se realizará. Responsabilizo-me em cumprir as exigências contidas nos termos dos incisos IV-3 e IV-5 da Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde.

O intuito principal da investigação é identificar a percepção de trabalhadores do grupo de risco a Covid-19 em relação a assédio moral durante o ano de 2020.

Os riscos da sua participação neste estudo são mínimos, uma vez que a mesma consistirá apenas em participar de uma entrevista, entretanto, respeitando-se os preceitos éticos, caso você venha a sentir alguma espécie de desconforto ou constrangimento ocasionado pela coleta de dados, o pesquisador ao perceber a presença de qualquer dano irá imediatamente interromper a pesquisa, além de lhe ser garantido uma assistência e acompanhamento caso seja necessário. Pensando em minimizar os riscos a coleta de dados será realizada exclusivamente pelo pesquisador. O TCLE será depositado em envelope, pelo pesquisador, com a finalidade de garantir que não haverá identificação, resguardando o anonimato das respostas emitidas. As entrevistas serão gravadas e depois transcritas.

Informamos que a sua participação é voluntária e, portanto, você não é obrigado a fornecer as informações e/ou colaborar com a pesquisadora, nem tampouco receberá nenhuma remuneração por isso. Você tem o direito de decidir não participar do estudo, ou de resolver desistir da participação no mesmo a qualquer momento, sem nenhum dano, prejuízo ou constrangimento. Salientamos ainda a garantia de indenização diante de possíveis eventuais danos decorrentes da pesquisa.

Todas as informações obtidas em relação a esse estudo permanecerão em absoluto sigilo, assegurando proteção de sua imagem, de sua privacidade e respeitando valores morais, culturais, religiosos, sociais e éticos. Os resultados dessa pesquisa poderão ser apresentados em congressos ou publicações científicas, porém sua identidade não será divulgada nestas ocasiões, nem serão utilizadas quaisquer imagens ou informações que permitam a sua identificação.

Este documento foi elaborado em duas vias de igual teor, que deverão ser rubricadas em todas as suas páginas e assinadas, ao seu término, pelo participante da pesquisa, pelo aluno



pesquisador e pela pesquisadora responsável. Você receberá uma das vias e a outra ficará arquivada com os responsáveis pela pesquisa. Não é previsto que você tenha nenhuma despesa na participação nesta pesquisa ou em virtude da mesma, todavia, caso você venha a ter qualquer despesa em decorrência de sua contribuição neste estudo, será plenamente ressarcido.

Declaramos que o desenvolvimento desta pesquisa seguirá rigorosamente todas as exigências preconizadas pela Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde do Ministério da Saúde, especialmente aquelas contidas no item IV.3. Em caso de dúvidas quanto aos seus direitos ou sobre o desenvolvimento deste estudo você pode entrar em contato com as pesquisadoras responsáveis.

#### CONSENTIMENTO

Eu, \_\_\_\_\_ Após ter sido informado sobre a finalidade da pesquisa **ASSÉDIO MORAL NA PANDEMIA DE COVID-19: estudo de caso com trabalhadores do grupo de risco da cidade de Picos-PI (2020)** e após ter lido os esclarecimentos prestados anteriormente no presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, eu estou plenamente de acordo em participar do presente estudo, permitindo que os dados obtidos sejam utilizados para os fins da pesquisa, estando ciente que os resultados serão publicados para difusão e progresso do conhecimento científico e que minha identidade será preservada. Estou ciente também que receberei uma via deste documento. Por ser verdade, firmo o presente.

Picos/PI, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Participante da Pesquisa

\_\_\_\_\_  
Assinatura das Pesquisadoras Responsáveis

Contato da pesquisadora responsável:

Endereço:

Telefone:

E-mail:



**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA**  
**“JOSÉ ALBANO DE MACEDO”**

**Identificação do Tipo de Documento**

- Tese
- Dissertação
- Monografia
- Artigo

Eu Adjanyana Maria Silva e Maria Genilse das Chagas ,autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de 02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar, gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação.

**ASSÉDIO MORAL NA PANDEMIA DE COVID19: estudo de caso com trabalhadores**  
**do grupo de risco da cidade de Picos-PI (2020)**

---

de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 17 de abril de 2023.