

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR-MG
CURSO DE DIREITO
LUIZA CAMPOS FAVARINI

**O ASSÉDIO MORAL NO REGIME DE TELETRABALHO AGRAVADO PELA PANDEMIA
DO COVID-19 E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR**

FORMIGA-MG

2021

LUIZA CAMPOS FAVARINI

O ASSÉDIO MORAL NO REGIME DE TELETRABALHO AGRAVADO PELA PANDEMIA DO
COVID-19 E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Monografia apresentada ao Curso de Direito
do Centro Universitário de Formiga –
UNIFOR/MG, como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em Direito.
Orientador: Prof. Me. Lucas Chaves
Mascarenhas.

FORMIGA – MG

2021

LUIZA CAMPOS FAVARINI

O ASSÉDIO MORAL NO REGIME DE TELETRABALHO AGRAVADO PELA PANDEMIA DO
COVID-19 E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Monografia apresentada ao Curso de Direito do
Centro Universitário de Formiga – UNIFOR/MG,
como requisito parcial para a obtenção do título de
Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Professor Me. Lucas Chaves Mascarenhas

Professor(a)

Professor(a)

Formiga/MG, ____ de _____ de 2021.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pela minha vida, e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.

A minha mãe Léia Campos que sem dúvidas é o motivo de toda minha luta, que sempre esteve ao meu lado e foi a minha maior incentivadora.

Ao meu pai André Danillo Favarini (*in memoriam*), que não está mais entre nós, mas continua sendo minha maior força na vida. Sua lembrança me inspira e me faz persistir.

RESUMO

O teletrabalho consiste em uma forma em tese não monitorada de jornada de trabalho. No entanto, de maneira prática, o teletrabalho em nada difere do trabalho regularmente prestado por qualquer outro empregado, a não ser no que diz respeito ao local de prestação do serviço: ao invés de se tratar de um local fornecido pelo empregado para o labor, este é feito diretamente da residência do empregado, ou local de sua preferência, que não seja fornecido pelo patrão. Importante ressaltar que a relação de emprego deve ser dotada de todos os elementos necessários para sua formação, como ser pessoa física, prestado com pessoalidade, subordinação, onerosidade, e não eventualidade, conforme prevê o art. 3º, da CLT. Diante disso, este estudo se propôs a analisar o assédio moral no regime de teletrabalho, sobretudo diante da atual situação pandêmica perante aos abusos praticados na esfera trabalhista através dos meios eletrônicos e as vulnerabilidades do teletrabalhador, reconhecendo desde então seus direitos principiológicos e legislativos no que tange sua proteção e dignidade. Diante disso, buscou-se investigar esta relação de trabalho, bem como apresentar soluções e prevenções a fim de estimular o combate desses ilícitos pelo operador do direito ambiental do trabalho. É *mister* destacar que as mudanças nas relações de trabalho, especialmente com o advento de meios eletrônicos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, trouxeram novos desafios ao direito do trabalho, dentre elas, a necessidade de identificar e combater práticas ilícitas, como o assédio moral no regime de teletrabalho, manifestadas pelo uso nocivo da tecnologia. O teletrabalhador, tornou-se vulnerável aos abusos praticados por esses meios, seja por mensagens eletrônicas degradantes da autoestima do empregado, cobranças abusivas de metas ou outras formas que dispensam a presença física do agressor no ambiente de trabalho da vítima. Assim, com evolução tecnológica na área trabalhista e suas novas adaptações frente ao COVID-19, é imprescindível que o superior hierárquico esteja consciente da importância do teletrabalhador para o desenvolvimento da empresa, observando seus limites diante do princípio da proteção do trabalhador, bem como da valorização do trabalho humano, compatibilizando com a previsão da valorização do trabalho humano prevista no art. 170, da Constituição da República de 1988.

Palavras chave: Assédio moral. Relações de trabalho. Teleassédio.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	7
2.	DEFINIÇÕES SOBRE TELETRABALHO.....	11
2.1	Aspectos históricos.....	11
2.2	Conceituação.....	12
2.3	Tipologia.....	13
2.4	Natureza jurídica.....	13
2.4.1	A personalidade.....	14
2.4.2	A subordinação.....	15
2.5	Teletrabalho e trabalho em domicílio.....	16
2.6	Vantagens e desvantagens do teletrabalho.....	19
3.	ASSÉDIO MORAL	20
3.1	Conceituação.....	21
3.2	Espécies de assédio moral.....	23
3.2.1	Assédio Moral Vertical Descendente.....	23
3.2.2	Assédio Moral Vertical Ascendente.....	23
3.2.3	Assédio Moral Horizontal.....	24
3.2.4	Assédio Moral Misto.....	24
4.	ASSÉDIO MORAL NO REGIME DE TELETRABALHO.....	25
4.1	Consequências do teleassédio moral frente ao momento pandêmico.....	25
4.2	Impactos do teleassédio moral na saúde física e psicológica do teletrabalhador.....	26
4.3	Consequências jurídicas na legislação brasileira pela prática do assédio moral no regime de teletrabalho.....	29
4.3.1	Quantum Indenizatório.....	29
4.4	Dos princípios da proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana.....	33
4.5	Meios de provas, prevenção e fiscalização do assédio moral no regime de teletrabalho.....	37
4.5.1	Provas.....	37
4.5.2	Meios de Prevenção e fiscalização.....	38

5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	41
	REFERÊNCIAS.....	44

1 INTRODUÇÃO

A evolução tecnológica trouxe mudanças significativas para o mercado de trabalho, dentre elas, surgiram oportunidades, inovações e formas de interações frente ao trabalhador e o ambiente laboral. Notórias adaptações no mercado de trabalho no decorrer dos tempos ensejaram o surgimento do regime de teletrabalho.

O teletrabalho em uma visão geral, decorre de vários aspectos de desenvolvimento do ser humano e suas adaptações, das inovações tecnológicas e da expansão econômica mundial, que em um todo, ocasionam uma descentralização do trabalho e propagam a modernização do mesmo à distância.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho pode ser conceituado como “forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permita a separação física e que implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação¹”.

A pesquisa no geral, abordará acerca do assédio moral no regime de teletrabalho, bem como seus impactos frente a pandemia global do COVID-19.

A palavra teletrabalho tem como expressão grega *tele* que indica “à distância”, “longe de”.

O termo teletrabalho é utilizado internacionalmente, denominado nos EUA como termo *networking*, *telecommuting*, *remote working*; nos países de língua francesa *télétravail*; no idioma espanhol como *teletrabajo*, e nos de idioma italiano como *telelavoro*.

A origem do teletrabalho é marcada por eventos históricos, não sendo possível ser preciso no que tange seu início.

É relatado como o pilar dos acontecimentos interligados ao regime de teletrabalho um proprietário de uma estrada de ferro chamado Penn, J. Edgard Thompson, onde, no ano de 1857 utilizou do seu engenho, manuseando o sistema privado de telégrafo da sua própria empresa denominada como Penn Railroad, com a finalidade de gerenciar divisões remotas, com a perspectiva de monitorar os afazeres e os equipamentos nos canteiros de obra da construção da estrada de ferro.

Com o tempo, aproximadamente no ano de 1962 o evento ocasionado por Stephane Shirley através do seu empreendimento denominado Freelance Progrmers,

¹ THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo**: análisis jurídico-laboral. Consejo económico y social, Madri: 2001, p.19.

na Inglaterra também foi de grande importância para o marco na história do teletrabalho. A atividade de Stephane Shirley consistia em elaborar programas de computadores para as empresas, sendo executado e administrado em sua própria residência. O projeto foi desenvolvido para F. Internacional, em meados de 1964, com o acréscimo de quatro trabalhadores na época, alcançando o sucesso apenas no ano de 1988 através de uma nova denominação, chamada de F.I. Group PLC, evoluindo a mão de obra para mil e cem teletrabalhadores.

O antigo cientista da NASA Jack Nilles possui um destaque central quando se trata dos acontecimentos históricos do teletrabalho, onde em 1973/1974, através dos seus estudos o teletrabalho recebeu originalmente a expressão terminológica de *telecommuting*, que já caracterizava a mobilidade parcial ou total do trabalho sendo desempenhado fora do ambiente escriturário, sendo conduzido na própria residência do trabalhador ou designada a um centro de teletrabalho.

A modalidade desta prestação de serviços está disposta no capítulo II – A, pelos artigos 75 -A ao E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) através das mudanças em que a Lei 13.467/2017 estabeleceu recentemente.

A CLT em seu art. 75-B conceitua teletrabalho, considerando-o:

[...] a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

No regime de teletrabalho atualmente, os empregadores têm enxergado o teletrabalhador como uma máquina geradora de capital, onde em determinadas situações os trabalhadores se veem extremamente humilhados e constrangidos durante a jornada de trabalho.

Mesmo sendo uma nova ferramenta de destaque no ordenamento jurídico, o teletrabalho trouxe consigo uma série de problemas e desafios incluindo o aumento de reclamações de ocorrências de assédio moral.

Desse modo, mesmo que o trabalhador tenha acessibilidade e disponibilidade aos meios e ferramentas informatizadas que contribuem ao desenvolvimento da atividade laboral, tornam-se vulneráveis aos abusos praticados pelas mesmas formas de comunicação, uma vez que, as vias digitais aproximaram-se não somente o acesso ao cliente, mas também as relações entre os empregados e empregadores.

O teleassédio moral pode ocorrer através de diversas formas, tais como WhatsApp, Facebook, E-mail, Skype, Telegram, ligações, reuniões de vídeos através de aplicativos como Meet e Zoom, ou qualquer outro tipo de ferramenta on-line que permita a comunicação do teletrabalhador com o ambiente virtual laboral.

O assédio moral no regime de teletrabalho se manifesta por diversos modos exigindo, desde então, uma certa cautela dos operadores de direito a buscarem o aperfeiçoamento tecnológico nas relações de trabalho.

É necessário compatibilizar o crescimento econômico e social, equilibrando a livre iniciativa com valorização do trabalho humano, priorizando a saúde do teletrabalhador, como aduz os arts. 1º inciso IV, art.170 e art. 193 da Constituição da República.

Observa-se que, mesmo com os grandes avanços tecnológicos na esfera trabalhista, ainda existem lacunas que precisam ser levadas em questão. O teletrabalhador dotado de direitos e garantias fundamentais precisa de um ambiente virtual laboral saudável, sem o comprometimento da sua saúde psíquica tão pouco ferir seus direitos de personalidade. Sem o devido respeito com a dignidade humana do teletrabalhador, é impossível o empregador ter sucesso em seus negócios.

Insta salientar que o assédio moral também afeta à esfera social da vida do teletrabalhador, com graves consequências econômicas, físicas e psicológicas.

Por fim, cabe mencionar que a doutrina vem evoluindo cada vez mais sobre o assunto. O Poder Judiciário vem aplicando a legislação esparsa existente sobre a temática alertando a empresa ou o empregador a observar de forma detalhada os direitos trabalhistas e constitucionais do trabalhador, sob pena de indenizações com cunho punitivo.

Diante dessas premissas, cumpre destacar que o princípio da proteção é consagrado no Direito do Trabalho como aquele através do qual é tecida toda a rede protetiva em torno da parte mais vulnerável da relação de emprego: o trabalhador. Assim sendo, o princípio da proteção possui direta influencia em todos os segmentos do Direito do Trabalho, que deve ser interpretado tendo como base o pressuposto de proteção ao obreiro.

O problema que se pretende enfrentar neste estudo é a análise do assédio moral sofrido pelos trabalhadores quando da prestação de serviço através do teletrabalho, face ao princípio trabalhista da proteção do obreiro.

Assim sendo, o teletrabalho de alguma forma facilita que o empregado sofra

assédio moral? Quem pode praticar a conduta do assédio? Em que o princípio da proteção se relaciona com o assédio moral e quais são os mecanismos necessários para que este princípio seja aplicado no teletrabalho, evitando o assédio?

A metodologia adotada nesse estudo é de pesquisa bibliográfica. No decorrer do seu desenvolvimento serão fornecidas informações no que tange a legislação referente ao tema, bem como diversos posicionamento de referidos autores e doutrinadores com o domínio e a didática que contribuem para a caracterização do problema.

A operacionalização do trabalho ocorreu conforme os objetivos apresentados anteriormente. Inicialmente, se discorreu acerca das definições e conceituações legais e jurisprudenciais e em ato contínuo, posicionamentos de doutrinadores e de renomados operadores do Direito sobre o tema. Do mesmo modo, em prosseguimento, a pesquisa contou com retrospectos históricos, vantagens e desvantagens do teletrabalho no Brasil, sua tipologia, detalhamentos acerca da pandemia global do COVID-19 e seus impactos causados frente ao regime de teletrabalho no Brasil, dentre outros apontamentos de grande valia para a elucidação do tema.

Diante disso, a monografia apresentou posicionamentos frente ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Princípio da Valorização do Trabalho Humano, por meio da pesquisa bibliográfica com a finalidade de analisar em um todo os deveres e garantias no âmbito laboral.

Destarte mencionar-se-á também, os princípios norteados na esfera trabalhista que serão abordados no decorrer da pesquisa em prol da saúde e proteção do teletrabalhador.

Por fim, para o enriquecimento da pesquisa, foi feita uma busca e análise em julgados na esfera trabalhista sobre o tema em questão, a fim de que haja uma conscientização para tamanha chaga social e melhor compreensão para estudo.

2. DEFINIÇÕES SOBRE TELETRABALHO

2.1 Aspectos históricos

Devido ao dinamismo das novas tecnologias, o direito do trabalho é obrigado a incorporar novas figuras, novas sociedades do trabalho, como o teletrabalho. Essa nova modalidade teve origem nos Estados Unidos por volta da década de 1960. No entanto, até o ano 1976, é quando a figura do teletrabalho é falada pela primeira vez. Pereira (2014) enfatiza que o início do teletrabalho poderia ocorrer em duas etapas:

A primeira fase vai da década de 1960 a meados da década de 1980. Naquela época, o teletrabalho era uma alternativa ao uso do carro para ir ao trabalho. Tudo isso aconteceu em meio à crise do petróleo. Apresenta-se como a grande esperança de flexibilidade laboral e com isso a criação de novos empregos. Além disso, constitui-se como elemento de inclusão laboral da população, principalmente de pessoas com deficiência e mulheres chefes de família.

A segunda etapa teve início na década de 90. A chegada do computador e essa figura do teletrabalho deram lugar aos primeiros escritórios virtuais propondo maior produtividade do trabalho. Aqui, ela se revela mais do que um mecanismo de flexibilização do trabalho, como um instrumento do fenômeno da descentralização empresarial (PEREIRA, 2014, p. 7-8).

Conforme Barbosa (2016) não se pode ignorar que o ocorrido em 11 de setembro nos Estados Unidos em 2001, levou as empresas a se reestruturarem e, assim, utilizarem a figura do teletrabalho em muitas de suas dependências. Empresas como a *Zurich North America*, que fica perto do local dos ataques, enviaram laptops e telefones celulares para que os funcionários continuassem trabalhando após a tragédia.

Da mesma forma, a *American Express Co*, que tinha seus escritórios no *Wall trade Center*, percebeu a necessidade de um trabalho virtual para continuar prestando seus serviços. Assim, o teletrabalho foi a salvação de muitas empresas para a continuidade do trabalho. O impacto foi tão grande que desde os ataques as estatísticas mostram um aumento de 30% nessa nova forma de sociedade do trabalho (BARBOSA, 2016).

No Brasil o teletrabalho teve sua regulamentação no ano de 2011 com o advento da Lei 12.551 de 15 de dezembro de 2011 (DELGADO, 2016). De acordo com a OIT:

O teletrabalho é qualquer trabalho realizado em um lugar onde, longe dos escritórios ou oficinas centrais, o trabalhador não mantém um Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho contato pessoal com seus colegas, mas pode comunicar-se com eles por meio das novas tecnologias (MARTINS, 2012, p. 26-9)

Por tudo isso, observa-se que o direito do trabalho é essencial como parte do desenvolvimento do ser humano em seu ambiente social e intelectual na história. Assim, o acoplamento de uma ordem jurídico-trabalhista é necessário para cada época da história dos trabalhadores.

2.2 Conceituação

O termo teletrabalho foi estabelecido pela primeira vez pelo cientista Jack Nilles na década de 1970, quando os Estados Unidos passavam por uma grave crise econômica devido ao petróleo. Nilles fixou o termo 'teletrabalho' para se referir ao fato de que o trabalhador não precisava viajar para trabalhar, mas sim "teletrabalho". Hoje o termo fica aquém do que entendia na época (PEREIRA, 2014).

Apesar de essa figura ter nascido nos Estados Unidos, o termo proliferou no mundo todo na década de 1990, tudo devido à massificação da internet. A necessidade de regular a nova figura não esperou. Organizações e doutrinários começaram a escrever sobre o termo.

O teletrabalho abrange outros elementos, que não somente o domicílio do prestador de serviço. Com os recursos proporcionais pelos modernos sistemas de comunicação à distância, o teletrabalho pode ser exercido em qualquer local acordado pelos contratantes, ou seja, até locais virtuais, onde logicamente, não seja residência ou mesmo domicílio deles (ALVES, 2007. v. 35. p. 388)

A modalidade de trabalho denominada Teletrabalho está intrinsecamente ligada às TIC, uma vez que permitem a realização de tarefas fora do ambiente organizacional tradicional. Esta modalidade de trabalho tem-se desenvolvido pela transformação e evolução no contexto social da sociedade da informação, que permite o acesso universal à informação, infraestruturas e tecnologias, entre outras (BELMONTE, 2014).

Cavalcante (2012) destaca que a adaptação deste modelo de trabalho sugere a possibilidade de obtenção de grandes vantagens para todas as partes que compõem

uma organização, desde a produtividade e flexibilidade de trabalho à motivação e satisfação. Hoje, a evolução da Internet dá a possibilidade de adotar escritórios virtuais que se comunicam através da telemática, resultando no aumento deste tipo de trabalho.

2.3 Tipologia

De acordo com Nunes (2010), com base na visão de pesquisadores, doutrinadores e instituições há três conceitos-chave que o termo teletrabalho engloba: organização, tecnologia e localização. Esses três elementos são interdependentes e devem ocorrer simultaneamente para que o teletrabalho seja discutido com precisão.

Assim, no que se refere à localização do teletrabalho, o contratante da obra não pode acompanhar fisicamente a sua execução por se tratar de trabalhos realizados fora das instalações da empresa. É preciso não confundir distância com falta de vigilância, pois com as novas tecnologias ela pode ser ainda maior do que a exercida sobre os trabalhadores que realizam o serviço presencialmente na empresa.

No que se refere à organização do teletrabalho, é esta que leva a desenvolver a atividade laboral de uma forma diferente, implica que, ao utilizar as tecnologias, fuja ao modelo tradicional de organização do trabalho, sendo o uso das tecnologias de informação intensivo. No que diz respeito à tecnologia, muitos acreditam que não se trata de qualquer tecnologia, mas que a informação está sendo dada em forma real (NOGUEIRA; PATINI, 2012).

O teletrabalho difere do trabalho remoto, embora faça parte dele, na medida em que o uso da tecnologia é fundamental para a realização da atividade laboral. Os trabalhos tradicionais em que a sua forma de pagamento é à peça, que são os que fazem o trabalho a partir de casa ou são os agentes comerciais presenciais, não se enquadram no teletrabalho por não utilizarem nenhum meio tecnológico para o desempenho da sua atividade profissional (NUNES, 2010).

2.4 Natureza jurídica

Dentro do universo do direito, o surgimento de novas formas de trabalho implica na necessidade de uma determinação quanto à sua natureza jurídica, a qual deve ser

elencada em categorias de trabalho já existentes, para que esta possa ser passível de fiscalização por parte do legislativo, em observância aos parâmetros referentes a cada classe (DELGADO, 2017).

Em virtude desta análise, deve ser dado destaque aos arts. 2º, 3º e 6º da CLT, os quais imprimem que:

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

art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário.

art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Observa-se, neste cerne que, as definições expostas, qualificam o trabalho remoto, por meio de acepções explícitas, entretanto, as mesmas não conferem abrangência integral ao teletrabalho, uma vez que as duas formas laborais não podem ser consideradas como sinônimas.

Dentro desta perspectiva, para que seja determinada a natureza jurídica do teletrabalho, é necessário realizar uma análise minuciosa acerca de suas condições concretas na prestação de serviços. Além disso, tal análise também pode conter elementos cíveis, comerciais ou trabalhistas que possibilitem configurar a relação trabalhista, tais como a prestação de trabalho por pessoa física; de forma regular; remunerado; e com características relativas à personalidade e subordinação

2.4.1 A personalidade

A personalidade está relacionada à realização ou execução de maneira pessoal por parte do trabalhador, uma vez que o caráter da obrigação é pessoal, conforme disposto no art. 83 da CLT, onde se lê que: "É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere".

Nestes termos, o teletrabalho não pode ser desconfigurado do contrato de trabalho, tendo como alegação que as atividades são realizadas fora da empresa, conforme destacado pelo art. 6º. da CLT, apresentado anteriormente.

2.4.2 A subordinação

A despeito de aspectos iniciais que continuam intocados e até reafirmados no direito do trabalho, há questões objetivas que têm sofrido sérias mudanças, de modo a afetar concretamente a identidade da disciplina. Talvez o principal fundamento, seja a subordinação do trabalhador ao empregador. Não se trata apenas de um contínuo processo de troca do trabalho subordinado pelo trabalho autônomo.

O direito do trabalho não é um esquema fixo vinculado à normativa estatal. Sua dinâmica é cheia de abordagens, estimuladas pela marcha histórica das relações sociais. Com este propósito, vale apresentar uma de suas ideias. Sem ter a preocupação de assegurar esta característica, pouco restará do direito do trabalho, muito em breve. Um novo modelo para tratar juridicamente a questão trabalhista deverá, pois, não apenas conservar os institutos voltados à promoção da igualdade, mas necessariamente conceber novos instrumentos, adaptáveis ao ambiente atual, para a consecução, no fundo, de idênticos fins.

Na lapidar expressão de Rodrigues Pinto, o direito do trabalho precisa recriar o seu conteúdo, mantendo, tanto quanto possível, o lastro original. Os pontos críticos da dogmática trabalhista (dos quais a subordinação se apresenta como matriz e exemplo mais visível) merecem imediata reformulação. Tal conduta poderá, assim, “conduzir o Direito do Trabalho na direção oposta à do desaparecimento, que é a do alargamento do círculo de sua influência dos trabalhadores subordinados para todos os trabalhadores” (PINTO, 2000, p. 1493).

Rodrigues Pinto constata que as premissas econômicas do sistema trabalhista permanecem contraindo o círculo abrangido pelo direito do trabalho, suscitando o risco de elitização das normas trabalhistas. Diante disto, prevê a necessidade imperiosa de uma redefinição dos limites do direito do trabalho, para conter o seu encolhimento e fragmentação, e revitalizar a sua função como instrumento de coesão e paz social. Para tanto, preconiza ele uma nova teoria que não restrinja o trabalho a mero modo de produção, mas acolha a sua dimensão de modo de vida, facultando a

substituição da ideia tradicional de subordinação por uma noção de interdependência econômica (PINTO, 2000).

Nessa linha de proposta, especula acerca de uma reformulação integrativa para o direito do trabalho, em que seria estipulado um núcleo mínimo de tutela para qualquer atividade produtiva - "trabalho sem adjetivos" - associado a uma série aberta de tipologias contratuais. Essa vem a ser a perspectiva fundadora de um novo direito do trabalho, que não possa ser frustrado por formas de contrato atípicas. Sua marca essencial e orientadora deve incorporar a ideia de cidadania do trabalhador, independentemente do tipo de vínculo ao qual esteja atado.

No caso específico do teletrabalho, Tosta (2019) destaca que a questão da subordinação ou da "telesubordinação" apresenta-se mitigada uma vez que o trabalhador ao realizar suas atividades em local distinto do ambiente da empresa, passaria a ser dotado de maior liberdade e autonomia. No entanto, tal consideração não é verdadeira, ora pois se, os equipamentos e ferramentas de informática possuem sistemas que permitem identificar o período laboral, além do fato de que, o uso do computador acaba por aprisionar o trabalhador, sendo considerado como uma ferramenta capaz de gerenciar a disciplina dos indivíduos, mantendo sua posição de subordinado ao teletrabalho.

2.5 Teletrabalho e trabalho em domicílio

Uma revisão histórica permite visualizar o momento em que o teletrabalho se materializa e conforma como figura do trabalho e sua diferença essencial com o trabalho doméstico.

O trabalho no domicílio é parte da atividade laboral desenvolvida principalmente por determinados tipos de pessoas com baixas qualificações, que trabalham em casa produzindo para um centro industrial, a troco de uma remuneração fixa ou de um contrato. No direito espanhol é definido como sendo as atividades realizadas por uma pessoa em sua casa ou em outro lugar livremente escolhido por ela, sem a supervisão por conta da qual trabalha ou do seu representante, e de quem recebe uma remuneração. O trabalho a domicílio caracteriza-se pela grande independência jurídica de organização e vida de quem o exerce, face a uma grande dependência de natureza econômica (FINCATO, 2013).

A emergência do trabalho no domicílio como fenômeno generalizado está ligada à transformação das condições econômicas que operam na transição do artesão para a condição assalariada, facilitada e acelerada pelo desenvolvimento da vida comercial no século XV. À medida que as encomendas aumentaram, alguns artesãos tornaram-se artesãos-marchadores, com os artesãos mais pobres desempenhando o papel de trabalhadores domésticos.

Com o advento do industrialismo, o trabalho em domicílio não desaparece, mas sofre com a precariedade constante e esconde os abusos que em meados do século XIX tentavam mitigar as novas normas jurídicas que anunciavam a formação de uma lei do trabalho. A atividade carrega uma forte nota de inferioridade social, com tentativas de fazê-la desaparecer proibindo-a, às vezes, ou estender-lhe a proteção do direito do trabalho. O estereótipo nos diz que se trata, geralmente, de uma atividade exercida por mulheres, que realizam tarefas produtivas em casa, e entregam as peças ou produtos acabados para a grande indústria, recebendo baixa remuneração (TOSTA, 2019).

A utilização de meios de telecomunicação é apenas para contato com o empregador, não como ferramenta de uso direto na atividade produtiva. Assim, numa concepção radicalmente diversa, o teletrabalho é uma relação de emprego ou prestação de serviço, cuja principal característica é a de ser um trabalho realizado à distância através de suportes telemáticos, que tornam desnecessária a presença física do teletrabalhador nas instalações da empresa. É essa característica que delinea essa forma de trabalho como uma instituição que foge aos moldes ortodoxos das regulamentações trabalhistas e a faz residir em uma zona intermediária entre as regulamentadas pelas normas trabalhistas e outras normas não laborais (SOUZA, 2015).

O teletrabalho possui potencialmente múltiplas facetas jurídicas, uma vez que pode ser desenvolvido como atividade empresarial, prestação de serviços ou trabalho autônomo, como contrato de cooperação ou como contrato de trabalho descentralizado.

A Convenção 177 da OIT define Teletrabalho como: “qualquer trabalho realizado em local onde, longe dos escritórios centrais ou oficinas, o trabalhador não mantenha contato pessoal com seus colegas, mas pode se comunicar com eles através das novas tecnologias”.

Na sua definição abrange situações muito diversas, pode ser um tipo de trabalho organizacional que leva a empresa a se expandir para o exterior, equipando os seus trabalhadores com equipamentos e, assim, transferindo empregos para as suas casas. Também pode agrupá-los em centros satélites, com os quais permanece em constante contato telemático (PINEL, 2012).

O exposto indica-nos claramente que para que exista o teletrabalho é necessária a aplicação de tecnologias de comunicação e informação. É, portanto, um trabalho remoto que utiliza preferencialmente e de forma permanente as ferramentas informáticas das telecomunicações (BARROS, 2013).

O conceito estende-se àqueles trabalhadores que necessitam de inúmeras viagens e que de qualquer lugar podem contatar as empresas que contratam seus serviços graças aos meios eletrônicos de comunicação. O uso da tecnologia de comunicação relativiza o fator espaço / tempo. Surge a ideia de flexibilidade que altera a importância do fator indicado. Os termos "horários fixos" "horários flexíveis" aparecem como opostos. Consequentemente, "trabalho flexível". É o que ocorre nos Estados Unidos em 1980, quando um setor da área de telecomunicações é liberalizado seguindo os conceitos do neoliberalismo.

Daqui já se verifica a figura do teletrabalho, diretamente ligado ao desenvolvimento das tecnologias de comunicação. No período 1995-1996, na Europa 2% da força de trabalho empregada eram teletrabalhadores. O teletrabalho foi definido como a figura em que o trabalhador assalariado realiza a totalidade ou parte regular ou ocasionalmente do seu trabalho fora do local habitual da sua atividade, geralmente a partir de casa, utilizando as Tecnologias de Informação e Comunicação (TOSTA, 2019). Essa definição é baseada no salário como elemento da relação de trabalho.

Neste cerne,

o teletrabalho se diferencia do tradicional trabalho a domicílio não só pela realização de tarefas mais complexas do que os manuais, mas porque compreende os mais diversos setores, além da utilização de novas tecnologias, como a informática, telemática e telecomunicações, todas afetas ao setor terciário. (GENEHR, 2008, p. 1087)

Portanto, o teletrabalho é uma aplicação da telemática a ambientes empresariais, o qual implica na relação de trabalho por conta própria ou alheia, considerando da mesma forma o contrato de trabalho a domicílio onde é exercida a prestação da atividade, sendo esta realizada no domicílio do trabalhador ou no local

livremente escolhido por este, sem supervisão do empregador e utilizando os meios telemáticos disponibilizados majoritariamente pela empresa contratante. Nesse sentido, o teletrabalho possibilita o envio de trabalho ao trabalhador e, não o trabalhador ao local laboral. A definição enfatiza a propriedade dos meios ou instrumentos de trabalho engajados na obra para se concluir que existe uma relação de trabalho.

2.6 Vantagens e desvantagens do teletrabalho

O teletrabalho tem sido entendido como “uma forma flexível de organização do trabalho; que consiste na atuação deste último fora do espaço habitual de trabalho, durante uma parte importante do seu horário de trabalho, podendo ser realizado a tempo parcial ou a tempo inteiro. Abrange uma ampla gama de atividades e requer o uso frequente das TICs (Tecnologias da Informação e Comunicação) para o contato entre o trabalhador e a instituição. Além disso, o teletrabalho pode ser realizado por qualquer pessoa, independentemente do sexo, idade e condição física (ESTRADA, 2011).

Sobratt (2013, p. 72), destaca que “o teletrabalho atende às necessidades e exigências de um mundo empresarial pautado na eficiência e no lucro”. Essa forma de trabalhar traz diversos benefícios, pois tende a conciliar o desenvolvimento profissional com a vida pessoal e familiar.

Conforme Tosta (2019, p. 58):

A adoção do Teletrabalho pode fazer com que a empresa passe a concentrar-se nos resultados pretendidos, ao invés da observância tradicional às jornadas de trabalho. É inegável, também, que o novo fenômeno laboral é analisado pelas instituições empregadoras como alternativa para viabilizar a redução de custos salariais, com adoção de jornadas flexíveis.

Relativamente à mesma forma de organização da atividade laboral, acarreta duas mudanças fundamentais: a separação do trabalhador do centro de trabalho, como local normal de desenvolvimento do benefício e a crise do horário de trabalho, como elemento definidor do devido benefício trabalhista. Também a inclusão de grupos vulneráveis, igualdade de oportunidades e cuidado com o meio ambiente.

3. ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um fenômeno social que tem suas origens no ambiente social, familiar, estudantil e, sobretudo no ambiente de trabalho, envolvendo tanto o setor privado como também a administração pública. Atualmente tem chamado a atenção de estudiosos das áreas de Psicologia, Sociologia, Medicina do Trabalho e do Direito. Seu histórico tem reflexos na organização do trabalho frente a relação domínio-submissão impostas pelo capital e a força de trabalho.

O assédio moral nas relações de trabalho não é fenômeno recente. Pode-se dizer que é tão antigo quanto o próprio trabalho. Contudo, o tema somente ganhou relevância nas últimas décadas com a divulgação de pesquisas realizadas na área de Psicologia, desenvolvidas na Europa, em especial na França e nos países escandinavos, com ênfase voltada para o mundo do trabalho (FERREIRA, 2004, p. 37-38).

O assédio moral está ligado à natureza da pessoa humana e sempre existiu no ambiente de trabalho

Para Rezende Júnior (2007, p. 9), “a violência moral no trabalho não é um fenômeno novo, pode-se dizer que é tão antigo quanto o trabalho e foi utilizado primeiro pelos psicólogos e faz pouco tempo que entrou para o mundo jurídico.”

Sendo assim, Rezende Júnior (2007) caracteriza o assédio moral como sendo qualquer comportamento abusivo configurado por gesto, palavra ou atitude que atente de modo repetitivo e prolongado contra a dignidade ou integridade psíquica ou física do indivíduo de forma a ameaçar o seu emprego e degradar o seu ambiente de trabalho.

Para Ferreira (2004), as primeiras pesquisas que versavam sobre o tema tiveram raízes na área da Biologia pelo etologista Konrad Lorenz. Ele observou que animais de pequeno porte quando submetidos a invasões em seu território por outros animais se comportavam de modo agressivo coibindo o invasor a se evadir do local por eles ocupado.

Segundo Ferreira (2004), nos anos 60 o médico sueco Peter-Paul realizou um estudo no qual era observado o comportamento de grupos de crianças no âmbito escolar. A reação dos animais que fora observado nas pesquisas de Konrad Lorenz coincidiu com a dos novos estudos, pois as crianças reagiram da mesma forma, com

agressividade e resistência aos novos membros do grupo. Nesse sentido, ficou configurado o primeiro caso de assédio moral nas relações entre humanos.

Ferreira (2004) diz ainda que na década de 80 novos estudos foram propostos e então o psicólogo alemão Heinz Leymann confirmou o comportamento agressivo e hostil das pesquisas realizadas anteriormente, só que agora, no ambiente de trabalho.

Segundo Hirigoyen (2002, p. 22), “através das pesquisas de Leymann foi possível descobrir que 3,5% dos trabalhadores assalariados na Suécia sofriam assédio moral e que 15% dos suicídios o tinham como causa.”

Neste sentido, Ferreira (2004) assevera que os estudiosos de outros ramos da Ciência como, por exemplo, do Direito passaram a dar mais atenção ao assunto a partir de pesquisas realizadas no campo da Psicologia, nota-se que o assunto não pode ser esgotado por apenas uma área do conhecimento humano, era preciso um maior auxílio principalmente por parte do Direito para que fosse descoberta a origem do assédio, modos de minimizá-lo e buscar uma solução para o problema.

A agressão psicológica sobre o trabalhador é um tema que se expandiu no mundo atual, uma vez adquirida a liberdade individual e de trabalho juntamente com os demais direitos inerentes a dignidade humana, o que foi atingido pela implantação de novos sistemas de produção e organização do trabalho visando a produção e a competição estabelecendo um maior desempenho e capacitação do trabalhador o que simultaneamente ocasiona insegurança com relação a manutenção do emprego além da organização sob pressão visando o lucro e a qualidade a todo custo não sendo observado a queda da qualidade do ambiente de trabalho o que facilita a expansão da violência moral.

3.1 Conceituação

Assevera Alkimin (2008), que o termo assédio origina-se do verbo assediar o qual quer dizer “perseguir com insistência, importunar, molestar, com pretensões insistentes”, já o termo moral pode ser entendido ao se analisar o agir ético, isto é, conforme os princípios morais e regras escritas que adequam o comportamento humano na sociedade, o dever-ser, objetivando a prática do bem e evitando a prática do mal contra o próximo, refere-se efetivamente ao bem e ao mal, ou seja, o que é considerado aceitável ou não na sociedade.

De acordo com Ferreira (2004, p.37):

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

Como o Direito se omitiu em definir o assédio moral buscou-se sua conceituação na área da Psicologia uma vez que este estudo teve início pela Psicologia do Trabalho, e ainda várias jurisprudências fazem uso desta conceituação elaborada por este ramo da Psicologia ao tratarem do tema.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen conceitua assédio moral como sendo “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”. (HIRIGOYEN *apud* ALKIMIN, 2006, p. 36).

Desta forma, o assédio moral se faz presente como um modo de violência psíquica ocorrida no ambiente de trabalho se manifestando por atos, gestos, palavras e atitudes que expõem a vítima a situações humilhantes, mortificantes, causando-lhe o constrangimento de forma ordenada, repetitiva e constante.

“Quando se fala em assédio moral, diante se está de um ato perverso e intencional, que produz sofrimento ao empregado.” (TRT 3ª R., 00547-2007-017-03-00-5 RO Relator Des. Luiz Otávio Linhares Renault, Publ. 07/06/2008).

Já para Silva (2007), o assédio moral é caracterizado como sendo:

[...] uma conduta abusiva, que pode partir do próprio empregador, que, valendo-se de seu poder hierárquico, humilha ou constrange seus empregados, como também, pode partir dos demais empregados, que, por motivos de competição no trabalho ou mesmo por pura discriminação, sujeitam o colega a situações vexatórias e a torturas psicológicas, comprometendo a saúde física e mental do indivíduo (SILVA, 2007, p. 85).

Ainda para Silva (2007, p. 85), “um dos elementos caracterizadores do assédio moral no trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, lembrando que não há um limite de tempo estabelecido para que seja ele reconhecido.”

Pamplona Filho (2007) assegura que,

O assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente do convívio social (PAMPLONA FILHO, 2007, p. 193).

Sendo assim, o conceito de assédio moral se mostra presente quando há uma violação da dignidade da pessoa humana do trabalhador por meio das condutas abusivas nas quais o mesmo é submetido dentro do contexto profissional.

3.2 Espécies de assédio moral

3.2.1 Assédio Moral Vertical Descendente

O Assédio Vertical Descendente é aquele que ocorre de um superior hierárquico a um ou mais subordinados. Esse tipo de assédio é o mais frequente e geralmente ocorre em decorrência do abuso excessivo de poder que o patrão exerce, sobre suas vítimas. Existem três subtipos: 1. Perverso, cujo único interesse é destruir o subordinado; 2. Institucional, como instrumento de gestão organizacional; 3. Estratégico, o objetivo é fazer com que o trabalhador se desligue da organização, para evitar a indenização legal relacionada à demissão (ALKIMIN, 2008).

Cecchin (2006) ressalta que, para alguns autores como Ferreira (2004), Nascimento (2009), Soboll e Horst (2013), e Caio Júnior (2015), esse tipo de assédio difere em "mandar" e "Estratégico" Este último consiste na forma como as organizações, especialmente na esfera privada, removem aqueles trabalhadores que se tornaram um "estorvo", ou se tornaram onerosos em termos econômicos, que pertencem a áreas que serão reestruturadas e / ou eliminadas ou que por diferentes razões não estão à altura das demandas e reivindicações das organizações.

3.2.2 Assédio Moral Vertical Ascendente

O Assédio Ascendente é o menos frequente e é aquele que ocorre de um ou mais subordinados ao seu superior. Os motivos costumam ser rebeldes a ele por discordar de seu estilo de trabalho, por não aceitá-lo como superior (HIRIGOYEN, 2007).

Garcia (2017) assevera que o assédio vertical ascendente acontece quando novos quadros são incorporados a cargos hierárquicos, quando um trabalhador é promovido a um cargo que envolve dirigir e comandar seus ex-colegas ou quando almeja o cargo de assediado. Noutros casos, pode ser desencadeada contra patrões que se caracterizam pelo seu modo autoritário e arrogante.

3.2.3 Assédio Moral Horizontal

Assédio horizontal é aquele que ocorre entre colegas de trabalho, pares. O motivo costuma ser ciúme, inveja, competição doentia, inconveniência pessoal, intolerância às diferenças, entre outros. Este tipo de assédio tende a desencadear o assédio “misto” quando os superiores não intervêm, de forma que também é experimentado como assédio vertical para baixo (OLIVEIRA, 2014).

3.2.4 Assédio Moral Misto

O assédio misto (vertical para baixo + horizontal) ocorre quando o assédio horizontal se mantém ao longo do tempo e a organização não atua a esse respeito, mesmo sabendo da situação que possibilitam sua continuidade. Nestes casos, é provável que se torne vertical para baixo (GARCIA, 2017).

Sobre este tipo de assédio, Hádassa Dolores Bonilha Ferreira ensina que:

É uma das formas mais destrutivas do fenômeno, pois instala-se quando a vítima já se mostra fragilizada pelo assédio moral descendente. Quando o trabalhador espera obter apoio dos seus pares, surge o assédio moral misto – uma traição apunhaladora. Neste caso, a atuação ativa da empresa pode coibir essa forma de manifestação do assédio moral, pois ela possui os meios investigatórios para identificar ao agressor e, pelo poder diretivo, tem condições de impor penalidades para o que pratica o assédio moral (FERREIRA, p. 2009, 54).

4. ASSÉDIO MORAL NO REGIME DE TELETRABALHO

4.1 Consequências do teleassédio moral frente ao momento pandêmico

O teletrabalho é atualmente executado por um grande número de trabalhadores em todo o mundo. O que acontecia de forma crescente e progressiva, mas um pouco lentamente, em 2020 se expandiu e o teletrabalho atualmente apresenta uma cobertura global inimaginável há um ano. De se constituir em uma opção quase voluntária e um acordo facultativo entre trabalhador e empresa, tornou-se, devido aos efeitos das quarentenas geradas pela pandemia de 2020, uma necessidade e uma atividade em muitos casos inevitável ou mesmo forçada.

Neste novo cenário, o desafio para o psicólogo ocupacional, que habitualmente participa e contribui ativamente para a prevenção dos riscos gerados no ambiente de trabalho, consiste em analisar se o teletrabalho apresenta ou não os mesmos riscos, de que forma ocorre ou se surgem novos riscos como resultado deste novo e mudança drástica nas formas de execução do trabalho (LIMA, 2020).

Goldschmidt e Andreola (2015) destacam que, no caso do teleassédio moral, as declarações podem assumir a forma de: a) comentários inadequados; b) comentários humilhantes; c) comentários hiper-críticos; d) condutas destinadas a isolar os assediados; e) o uso de táticas de intimidação; f) piadas ofensivas; g) assédio discriminatório, entre muitos outros semelhantes e igualmente negativos para a pessoa assediada.

Conforme Simões (2020), especificamente no caso do teletrabalho resultado da Pandemia, esses comportamentos podem ser observados nos seguintes atos: sobrecarregar a vítima com tarefas; atribuir tarefas difíceis a ele em pouco tempo; criticar tudo o que o trabalhador faz; ridicularizá-lo devido a dificuldades para lidar com as tecnologias; destacar permanentemente os maus resultados do seu trabalho; destacar sua ineficácia; desprezá-lo durante vídeo chamadas; marginalizá-lo do ambiente natural de seu grupo de trabalho; denominar com apelidos pejorativos; fazer comparações com terceiros em detrimento da sua reputação; fazer com que a pessoa a veja como estranha ou estranha em seu ambiente de trabalho e outras ações de natureza semelhante.

O objetivo final do teleassédio moral é atingir um clima altamente tóxico para a vítima, a fim de obter sua demissão e removê-la do emprego. Esse clima tem efeitos

poderosos sobre o trabalhador-vítima que podem até levar ao suicídio (LEACH et al, 2017).

O assédio ou teleassédio tem sido cada vez mais recorrente, sendo observado a nível global e é uma ocorrência comum em empresas, principalmente durante o período de quarentena provocado pela Covid-19.

De acordo com Santos (2020), muitas vezes, o assédio não é relatado, pois as vítimas podem não ter certeza do que se qualifica como teleassédio e o que fazer quando o experimentam. Em outras palavras, não é necessário apenas punir esses comportamentos, mas prevenir sua ocorrência e isso é alcançado rapidamente com educação e intervenção da Administração. A empresa precisa fornecer a todos os seus trabalhadores treinamento sobre teleassédio laboral, para ajudar a prevenir esse risco e fazer uma declaração clara de sua política antiassédio que promove o respeito como um valor social fundamental da organização.

4.2 Impactos do teleassédio moral na saúde física e psicológica do teletrabalhador

No que diz respeito especificamente ao risco psicossocial denominado assédio no local de trabalho, a contribuição mais importante deve-se ao Dr. H. Leymann, um psicólogo que inicialmente descreveu este fenômeno em 1990 e em seu trabalho seminal em 1996, entre outros. No conceito de Leymann, (1996) o assédio ou *mobbing* no local de trabalho consiste em comportamentos hostis, frequentes e repetidos no ambiente de trabalho, praticados por uma liderança ou por um grupo de colegas, que têm a mesma pessoa como alvo. É um processo de destruição daquela pessoa, composto de comportamentos hostis que, observados isolados, eles podem parecer anódinos, mas cuja repetição constante tem efeitos altamente perniciosos para a vítima designada.

De maneira geral, pode-se apontar que o assédio no trabalho é um comportamento indesejado, ofensivo ou que faz com que a pessoa a quem é dirigido se sinta intimidada ou humilhada. Sua manifestação mais básica pode ser palavras insolentes, ofensivas, verbais ou escritas ou qualquer outra forma semelhante de abuso no trabalho.

Entre as várias definições de teletrabalho anteriormente expostas, este é considerado uma forma de realização de trabalho com recurso às tecnologias de

informação, no âmbito de um contrato de trabalho, onde este trabalho, que também poderia ser realizado nas instalações do empregador, seja realizado fora dessas instalações. Esta última condição supõe uma distância física importante que começa a desenhar obstáculos à prática do assédio moral no local de trabalho, pelo menos de forma aparente (SANTOS, 2020).

Como já foi comentado em tempos de pandemia de 2020, verifica-se um aumento repentino e surpreendente de teletrabalhadores, que sem suspeitar do que estava para acontecer, são obrigados a levar o trabalho para casa, sem a devida formação e preparação, o que nos permite supor que os riscos psicossociais existentes em seu trabalho também poderiam ser transportados para seus novos locais.

Por exemplo, Rubbini (2012), alerta que o teletrabalho requer o aumento ou o desenvolvimento de novas competências específicas, que podem apresentar dois aspectos. Ou um aumento das competências do trabalhador ou, pelo contrário, simplesmente aumentar o nível de exigências com as quais a possível autonomia do teletrabalhador poderia ser limitada se quem dita o ritmo ou a intensidade desta forma de trabalho for a informática e comunicação e não o próprio trabalhador.

Esse descontrole sobre o ritmo de trabalho ou sobre as demandas de clientes internos ou externos pode levar, da mesma forma que em um trabalho presencial, a uma sobrecarga de trabalho, a uma intensificação do mesmo, o que pode ocasionar o a pessoa trabalha excessivamente ou, no caso contrário, isso é percebido ou trabalha menos do que o esperado.

Uma situação que pode torná-lo mais vulnerável ao assédio no local de trabalho. Além disso, o desequilíbrio na percepção dos teletrabalhadores entre a demanda que enfrentam e sua capacidade de resposta, pode gerar estresse, risco psicossocial que ocorre quando a organização do trabalho, presencial ou remotamente, é disfuncional (SIMÕES, 2020).

Em outras palavras, em geral, riscos psicossociais podem acompanhar o teletrabalho, razão pela qual as organizações são obrigadas a formular políticas e procedimentos preventivos, embora essa forma de trabalho seja temporária, em decorrência da necessidade de cuidar da saúde durante a pandemia de 2020 ou relativamente permanente, se assim for acordado no futuro.

Por exemplo, o teletrabalhador pode experimentar ambiguidade de papéis em sua nova forma de trabalhar e dificuldades com horários, o que muitas vezes leva a

imagens confusas de seu novo emprego. Esta situação, como um trabalhador presencial, gera expectativas pouco claras e com amplas margens de incerteza, nas quais, na nova situação, o apoio social imediato e próximo dos superiores ou colegas está ausente.

Outros riscos psicossociais comuns ao trabalho presencial e ao teletrabalho seriam a crescente dependência das tecnologias de informação (que costumam gerar uma forma de estresse que poderia ser exacerbada no teletrabalhador) denominado tecno-estresse e que Brod, (1984), caracteriza em três grandes áreas: a) tecno-fadiga; b) tecnoadicação e c) tecnoansiedade. O teletrabalho exige adaptação contínua a novos equipamentos e programas (softwares), o que exige, entre outras habilidades, o aprendizado contínuo e a prática do autocontrole, além de aumentar a capacidade de adaptação.

De acordo com Faley (2012, p. 42)

O assédio virtual causa mais estresse mental e diminui a satisfação com o trabalho do que o assédio tradicional. No assédio clássico, a pessoa termina o dia e vai embora. No virtual, o ato vai além do local físico de trabalho, e pode acontecer a qualquer momento.

Esta situação pode ser melhor enfrentada com a formação específica e contínua para o teletrabalhador, prestada, neste caso, pelo psicólogo industrial / organizacional. Com esse apoio, pode-se evitar que os maiores esforços exigidos dos teletrabalhadores derivem em riscos psicossociais que ameaçam seu bem-estar e saúde. No teletrabalho, esses riscos se manifestam, entre outros comportamentos, na ansiedade de checar constantemente o e-mail, ou de alongar a jornada de trabalho por estar conectado à rede para evitar uma possível invisibilidade como trabalhador.

Para o recente teletrabalhador, que se encontra nesta situação inesperada (e provavelmente futura), passar de um regime de trabalho de controle externo quase total da sua conduta laboral por supervisores ou colegas, a um regime de trabalho onde o seu deve predominar. Sua própria autodisciplina de trabalho pode ser um teste desconcertante no início e, se for o caso, especialmente difícil. Como se sabe, a educação e o trabalho atual baseiam-se quase exclusivamente no controle externo do comportamento das pessoas. Essa forma de controle externo do comportamento no trabalho tende a gerar comportamentos dependentes, passivos, pouco proativos e com pouca iniciativa (VIRGENS FILHO, 2012).

4.3 Consequências jurídicas na legislação brasileira pela prática do assédio moral no regime de teletrabalho

4.3.1 Quantum Indenizatório

Na esfera das relações de emprego, o ato ilícito que fere a moral da vítima gera a responsabilidade civil e, conseqüentemente, a obrigação de indenizar diante do mal ocasionado pelo comportamento antijurídico.

Para Cavalieri (2008),

O dano é, sem dúvida, o grande vilão da responsabilidade civil. Não haveria que se falar em indenização, nem em ressarcimento, se não houvesse o dano. Pode haver responsabilidade sem culpa, mas não pode haver responsabilidade sem dano (CAVALIERI, 2008, p.70).

Nesse diapasão, o Código Civil Brasileiro dispõe em seu artigo 927 que, “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

Nesse sentido aduz o artigo 186 do Código Civil: “Aquele que, por ação ou omissão, voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

E conforme o artigo 187 do Código Civil: “Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.”

Deste modo, aquele que causou o dano responderá por perdas e danos se tiver agido com dolo ou culpa.

A responsabilidade civil divide-se em subjetiva (depende de culpa) ou objetiva (independe de culpa), sendo que, na hipótese de assédio moral no trabalho, havendo o pedido de condenação em danos morais, a conseqüente indenização implicará a caracterização da responsabilidade subjetiva do empregador ou de preposto, exigindo-se, para tanto, a prova por parte da vítima do ato omissivo ou comissivo, o nexo causal, o dano moral e a culpa do empregador (dolo ou em sentido estrito – negligência, imperícia ou imprudência). (SILVA, 2007, p. 86).

O artigo 932 do Código Civil diz que: “São também responsáveis pela reparação civil: III- o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.”

Deste modo, essa previsão legal confirma a responsabilidade de reparação civil pelo empregador frente aos atos de seus empregados e prepostos quando estes estiverem realizando o trabalho que a eles foi conferido (THEODORO JUNIOR, 2017).

Confirmando esta responsabilidade aduz o artigo 933 do mesmo diploma: “As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.”

O artigo 5º da CRFB/88, nos incs. V e X, prevê a indenização por dano material e moral quando dispõe que:

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;
 X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização por dano material ou moral decorrente de sua violação (CRFB, 1988, p. 30).

Pelo fato da relação de emprego se tratar de uma relação pessoal (*intuitu personae*), deve ser ela pautada no princípio da boa-fé, sem a intenção de causar prejuízos a ambas as partes, sob pena de acarretar o dever de indenizar os danos ocasionados, sejam eles patrimonial e/ou moral (THEODORO JÚNIOR, 2017).

O artigo 483 da CLT explicita as hipóteses em que o empregado vítima de excesso de rigor no tratamento a ele conferido pode pleitear a devida indenização, o que reforça o cabimento da reparação pelo dano sofrido pelo empregado assediado moralmente em seu trabalho.

Cavaliere (2008) afirma que,

[...] o ressarcimento do dano moral não tende à *restitutio in integrum* do dano causado, tendo mais uma genérica função satisfatória, com a qual se procura um bem que recompense, de certo modo, o sofrimento ou a humilhação sofrida. Substitui-se o conceito de equivalência, próprio do dano material, pelo de compensação, que se obtém atenuando, de maneira indireta, as consequências do sofrimento. Em suma, a composição do dano moral realiza-se através desse conceito – compensação -, que, além de diverso do de ressarcimento, baseia-se naquilo que Ripert chamava “substituição do prazer, que desaparece por um novo” (CAVALIERI, 2008, p. 81).

Conforme Pereira (2000), a indenização devida ao dano moral provocado por meio do assédio ao trabalhador tem natureza de caráter punitivo e compensatório e sendo assim, o valor devido em dinheiro será destinado ao ofendido como forma de compensação a fim de proporcionar-lhe uma sensação de amenização pela dor

sofrida, servindo ainda como forma de punição ao ofensor, de modo a inibi-lo de cometer novamente um ato dessa natureza.

Esclarece ainda que,

Quando se cuida do dano moral, o fulcro do conceito ressarcitório acha-se deslocado para a convergência de duas forças: “caráter punitivo” para que o causador do dano, pelo fato da condenação, se veja castigado pela ofensa que praticou; e o “caráter compensatório” para a vítima, que receberá uma soma que lhe proporcione prazeres como contrapartida do mal sofrido. (PEREIRA, 2000, p.55).

Contudo, apesar da compensação pecuniária pelo dano sofrido, este, em sua integridade, nunca poderá ser reparado, tendo em vista as marcas provocadas no íntimo da vítima do assédio moral.

Conforme o Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma:

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

Reforçando o entendimento do cabimento de indenização pelo assédio moral sofrido aduz o desembargador José Marlon de Freitas:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL DO TRABALHO – CARACTERIZAÇÃO: Os efeitos indenizatórios decorrentes da responsabilidade civil prevista nos artigos 186 e 927, do Código Civil carecem de requisitos especiais, sem os quais, não se aflora a obrigação de reparar o dano causado. São eles: existência do ato, omissivo ou comissivo, violador do direito de outrem; o

resultado danoso para a vítima e o nexos causal entre o ato ou omissão e o resultado. Restando provado o assédio moral no trabalho, ensejador de dano, decorrente de conduta antijurídica e do comportamento abusivo da reclamada, impõe-se a reparação moral pertinente (inteligência dos *artigos 186 e 927, do Código Civil e 5º, inciso X da Constituição Federal*). (TRT 3ª R., 00615-2008-067-03-00-3 RO Relator Juiz José Marlon de Freitas, Publ. 23/03/2009).

De acordo com Rodrigues (2020), embora um tanto difícil de aplicar à realidade, deve-se levar em consideração que a lei conta com o auxílio de várias outras ciências, neste caso a Psicologia, o que ajudaria muito a lei no que se refere à salvaguarda dos direitos dos trabalhadores em casos de teleassédio moral, por meio de testes psicológicos periciais, tanto à vítima como ao agressor, e a equipamentos eletrônicos, a fim de se determinar o grau de dano psicológico da vítima conforme o grau de dolo ou culpa que o agressor ou agressores possam ter tido.

A exemplo de teleassédio, é transcrito a seguir um caso concreto, que obteve destaque significativo nos noticiários, sendo inclusive imputada condenação por assédio moral junto ao E.TRT 3ª Região.

O caso era regido por um programa de computador que, de acordo com os trabalhadores era usado para monitorar as atividades diárias, assim como o nível de produtividade de cada trabalhador, por parte do supervisor. No transcurso do período de trabalho, os empregados recebiam incontáveis mensagens na tela de seus computadores, ora elogiando seu desempenho, ora usando jargões pejorativos que indicavam a incompetência dos mesmos.

“EMENTA: DANO MORAL. COBRANÇAS EXCESSIVAS POR METAS. FORMA PELA QUAL SÃO REALIZADAS AS COBRANÇAS. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Demonstrada a efetiva ocorrência de tratamento humilhante à reclamante, pelas cobranças excessivas da empregadora em relação às metas estipuladas, condutas essas aptas à desestabilização emocional da empregada e ao enfraquecimento de sua integridade psicológica, bem como caracterizadoras do abuso no exercício do poder diretivo, transbordando para o campo da ilicitude, enseja a reparação à esfera moral da obreira, circunstâncias que restaram demonstradas na instrução probatória.

(...)

Apresentando seu quadro fático, a reclamante alega, em sua peça de ingresso (f. 02/06), que eram realizadas reuniões diárias com o supervisor, ao lado dos colegas de trabalho, onde sua produtividade era questionada. Quando não atingia sua meta, a reclamante era atacada com ofensas, tais como: ‘perdedora’, ‘burra’, ‘que a pessoa tinha nascido para carregar bigorna’. Aduz que sofria constantes ameaças de dispensa por parte do supervisor, que lhe exigia maior produtividade para permanecer em sua vaga de emprego. Cita ainda que ‘existia internamente um programa de computador chamado ilha sem papel criado pela Reclamada, no qual em hora e hora era criado e enviado em relatório a todos os funcionários da Empresa Ré, sendo informada a produtividade de cada funcionário, sendo que os que não

atingiam a meta imposta, era informado ao lado do nome do funcionário que o mesmo era um 'perdedor' bem como 'fracassado' e demais termos ofensivos a honra e a dignidade.' (f. 04). Afirma, por fim, que se sentiu humilhada, constrangida, frustrada e decepcionada, pois era constantemente rebaixada perante seus colegas de trabalho.

(...)

A existência do programa de computador ilha sem papel, mencionado pela autora na exordial, é corroborada pelo depoimento pessoal da preposta da ré (f. 78): "3- que existia um programa de computador denominado ilha sem papel, destinado à comunicação entre o supervisor e o representante; 4- que na tela do supervisor, no programa, havia a pontuação e a produtividade de todos os representantes da ilha, sendo que somente o supervisor tinha acesso.

(...)

A situação vexatória e humilhante sofrida pela autora, ocorrida várias vezes ao longo da jornada de trabalho e durante todo o pacto laboral, enquadra-se na definição de assédio moral, que exige para a sua configuração conduta abusiva, reiterada ou sistemática, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa." (TRT3 – 01260-2011-143-03-00-3-RO 01260201114303003 Recorrentes: BRASILCENTER COMUNICAÇÕES LTDA. (1) MARA LÚCIA ALVIM DO VALLE (2) Recorrido: OS MESMOS.)

Em resumo, mais do que uma reparação material ao trabalhador (custos, serviços jurídicos, tempo de trabalho remunerado, etc.), deve ser feita uma avaliação e ressarcida dos danos causados à vítima de teleassédio no Trabalho, com as ferramentas adequadas.

4.4 Dos princípios da proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana

Com as Constituições escritas, os direitos fundamentais ficaram protegidos dos legisladores ordinários, colocando a imutabilidade sobre as normas constitucionais derivadas e os direitos fundamentais no topo da pirâmide, como foi na Constituição de 1824.

Garantiram-se os direitos civis, os direitos políticos, a inviolabilidade de domicílio, a legalidade, liberdade de pensamento e expressão, entre outros direitos de primeira dimensão. A outorga da Constituição de 1889, já no seu preâmbulo, vem pedir uma nova ordem social, através do regime livre e democrático.

Essa constituição não deu o devido reconhecimento aos direitos sociais trabalhistas, mesmo já com uma classe trabalhadora necessitando de alguma proteção do Estado. Um tempo depois, o presidente Getúlio Vargas destituiu toda a constituição que estava prevalecendo na época, para governar através de decretos, até a promulgação da Constituição de 1934, inaugurando o Estado social brasileiro.

Com o novo ordenamento, surgem constitucionalmente: a proibição da diferença de salário devido à idade, sexo, estado civil; o estabelecimento do salário mínimo apto para garantir todas as necessidades do trabalhador, limitando a jornada em oito horas; a proibição da exploração do trabalho com menores; a determinação do repouso semanal remunerado e a indenização por dispensa sem justa causa e assistência médica ao trabalhador e à gestante.

A Constituição de 1934 foi a primeira que colocou os direitos fundamentais entre os seus artigos, responsabilizando o Presidente pelos seus atos, que atentassem contra os direitos sociais e individuais.

Já na Carta de 1937, ocorreram grandes restrições de direitos e garantias individuais, acabando com o mandado de segurança, diminuindo os princípios da legalidade e irretroatividade das leis, entre outros como a instituição da censura prévia.

Assim, em 1945, um movimento militar fez com Getúlio Vargas renunciasse ao cargo, para não perder os direitos políticos, e o presidente eleito foi Eurico Gaspar Dutra. Depois, com a Carta de 1946, aparece a cláusula da inafastabilidade da jurisdição, atual artigo 5º inciso XXXV, da Constituição Federal (CF). Já em 1964, com a participação popular, ocorre o golpe militar, com a renúncia de João Goulart. A Constituição de 1967 manteve os direitos e garantias individuais. A nova Constituição de 05 de outubro de 1988 restabelece direitos e garantias fundamentais, reconhecendo os direitos sociais e erigindo a dignidade da pessoa humana como fundamento último da ordem jurídica.

A Constituição de 1988 ampliou os direitos fundamentais e, seguindo a tendência mundial, além dos direitos individuais e sociais, reconheceu os direitos de solidariedade da dignidade da pessoa. Assim, os direitos individuais foram consagrados pelo Art. 5º.

Denota-se que a Constituição da República assegurou os direitos fundamentais do homem, porém não basta a consagração desses direitos. É necessário, em maior medida, que o Estado os concretize possibilitando à sociedade o gozo e a fruição dos direitos constitucionalmente assegurados, ou seja, dando consecução aos ideários constitucionais e à efetividade da Constituição.

Assim, após décadas de exceção e a limitação dos direitos individuais sociais, a nossa atual Constituição vem para consagrar os direitos fundamentais, segundo os

quais o princípio da dignidade da pessoa humana se torna o fundamento da República Federativa do Brasil.

Devido ao rompimento das relações privadas, a sociedade sentiu que somente leis abstratas não eram suficientes para garantir a liberdade e assegurar a igualdade. Sendo assim a população vai em busca da intervenção Estatal para tentar limitar os abusos advindos do capitalismo, exigindo do Estado que atue de maneira positiva, para que a população possa ter seus direitos fundamentais resguardados, assegurando boas condições de vida em sociedade.

Mas somente após duas décadas de exceção dos direitos individuais, vem a nossa atual Constituição, para consagrar os direitos fundamentais, com o aparecimento da dignidade da pessoa humana como o fundamento da República Federativa do Brasil.

A título de exemplo, reconheceu os direitos fundamentais do homem que deverão ser protegidos de uma possível supressão dos legisladores ordinários, para que estes não façam nenhuma alteração com o intuito de suprimir, regular, diminuir qualquer dos direitos naturais ou fundamentais que o homem mereceu tê-los diagnosticado como constitucionais.

Os direitos fundamentais são importantíssimos para o homem, sendo essencial protegê-los dos legisladores ordinários e impedir modificação de direitos já consagrados. A constitucionalização deixou garantidos os direitos fundamentais e sua indisponibilidade pelo legislador ordinário e ao Poder Constituinte Derivado.

Com os direitos fundamentais nas Constituições, veio também a ideia do fundamento dos direitos, em que as leis que consagram os direitos fundamentais estão evidentemente no topo da pirâmide. Para haver qualquer alteração nessas leis, as normas deverão passar por um processo legislativo diferenciado, uma vez que, por se tratar de normas de direitos fundamentais, possuem aplicabilidade imediata.

Nos princípios fundamentais da Constituição brasileira de 1988, determinados pontos essencialmente vinculados à matéria trabalhista precisam ser considerados na construção do subsistema constitucional protetivo dos trabalhadores. São eles, *in verbis*, os seguintes:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III - a dignidade da pessoa humana; IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (...)
Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais.

Os princípios fundamentais possuem, na opinião de Ingo Sarlet, a qualidade de normas sustentadoras e informativas de toda a ordem constitucional, inclusive no que concerne aos direitos fundamentais, que integram o denominado “núcleo essencial da Constituição material” (SARLET, 2001, p. 101).

Em análise específica, Paulo Bonavides afirma que a prática e a defesa dos direitos sociais formam atualmente o pressuposto mais importante para tornar eficaz a dignidade da pessoa humana. E acrescenta que, sem a concretização dos direitos sociais, sucumbe a ideia de sociedade livre, justa e solidária. Isso porque vislumbra a redução das desigualdades sociais como objetivo constitucional permanente, derivado dos princípios fundamentais (BONAVIDES, 2007, p. 594–595).

Mesmo os defensores do processo da reforma trabalhista desregulamentadora e flexibilizante, como Octavio Bueno Magano, admitem que o princípio fundamental da valorização social do trabalho guarda íntima relação com o direito do trabalho. Seu tortuoso argumento para a eficácia protetiva dos trabalhadores reside na ideia de que as consequências deduzidas do princípio não se mostrariam estáticas, mas evoluiriam para tornar relativa a proteção do débil (MAGANO *apud* SILVESTRE, NASCIMENTO, 2001, p. 81).

Entendemos que a natureza jurídica dos princípios fundamentais, *data venia*, não permite semelhante distorção. Em direção oposta àquela trilhada por Magano, conclui Dallegrave Neto que a valorização do trabalhador e do trabalho são princípios constitucionais absolutos, insertos nos artigos 1º, 3º, 6º, 170 e 193, da CF de 1988 (MAGANO, *apud* SILVESTRE, NASCIMENTO, 2001, p. 81).

Destacando os princípios da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, Cássio Mesquita Barros adere à noção de que o texto constitucional brasileiro de 1988 contém inúmeros princípios gerais de direito, explícitos ou não, aplicáveis diretamente ao direito do trabalho. E agrega, além daqueles presentes entre os princípios fundamentais, os princípios incluídos nas ordens econômica e social, apontando especificamente os seguintes:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
(...) III - função social da propriedade; (...)

VIII - busca do pleno emprego; (...)

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

A menção feita por Cássio Mesquita Barros ao propósito de busca do pleno emprego, traduz de certa forma, uma sutil tentativa de identificar os princípios constitucionais trabalhistas com uma perspectiva flexibilizadora que favoreça a empregabilidade, em detrimento da melhoria das condições de trabalho. Não obstante, parece consolidada a ideia de uma Constituição trabalhista que seja, nas palavras de Manoel Jorge e Silva Neto, a certidão eloquente do dever imposto à sociedade política de progresso contínuo das condições de trabalho, apesar dos percalços sofridos pelo Estado do bem-estar social (SILVA NETO² *apud* PAMPLONA FILHO, 1998, p. 55).

4.5 Meios de provas, prevenção e fiscalização do assédio moral no regime de teletrabalho

4.5.1 Provas

Uma das ações que deve ser levada em conta pelo trabalhador que sofre assédio moral, (que não seja decrescente) é informar aos superiores o que está acontecendo, isso por escrito para que posteriormente seja alegado desconhecimento por parte da empresa. Ressalte-se que a vítima submetida a assédio no trabalho ou Mobbing, no momento da prova do fato, somente poderá endossar ou comprovar parte dos fatos de que foi vítima, dentre os quais podem estar alguns jurídicos como como memorandos de chamada de atenção injustificada, etc. (BRAGA NUNES, 2014).

Porém, é imprescindível que o trabalhador faça um levantamento material do que no futuro poderá ser evidência no ato do julgamento; deve encontrar uma forma de comprovar a terceiros os fatos sofridos, o que ajudará não só no campo da moralidade do trabalhador que se deixará ouvir, caso contrário, isso lhe permitirá posterior reclamação perante a administração interna ou perante os tribunais.

Prata (2016) assevera que, provar o comportamento de assédio é um dos principais problemas que o trabalhador encontra ao recorrer à Justiça em busca da

² SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1996.

proteção de seus direitos, uma vez que os comportamentos de que o trabalhador é vítima tendem a incidir em atos de relativa continuidade que prejudicam a sua vida, estima e dignidade. Na nossa legislação, quem tem o ônus da prova é o empregador, que deve falsear os fundamentos da ação, sem prejuízo de o trabalhador apresentar as provas que julgar convenientes, para evitar um ônus maior para o trabalhador.

No caso de teleassédio moral, como já mencionado, pode ser o caso de assédio horizontal, em que o empregador ou empregador não é réu e não pode ser obrigado a provar ou ser responsável por ato alheio, porém, deve deixar como evidência que ele tinha todas as medidas preventivas possíveis e razoavelmente executáveis para evitar o assédio ou assédio no trabalho, tais como o arquivamento de mensagens de texto, áudios, vídeos ou e-mails (LIMA, 2021).

Uma questão fundamental no início do processo é que o trabalhador forneça provas que revelem a existência de fatos a partir dos quais surjam indícios de lesão de seus direitos ou, no caso de assédio horizontal, forneça provas de que a empresa não cumpriu as obrigações em caso de assédio, que também geram responsabilidade para a empresa.

Provada a prova da lesão, o arguido tem duas possibilidades: provar que a sua conduta não infringiu um direito fundamental ou provar que existem circunstâncias susceptíveis de justificar a sua ação, na primeira deve tratar-se de provas e na segunda já está mais alegações legais (PRATA, 2016).

No entanto, no teleassédio, comportamentos diferentes e variados concorrem em contextos diferentes e em momentos diferentes com intervalos diferentes, portanto, certas atitudes do empregador não podem ser avaliadas de forma igual ou independente, mas sim a consequência de diferentes e vários comportamentos tomados contra o trabalhador, muito separado e distinto de seus poderes discricionários (LIMA, 2021).

4.5.2 Meios de Prevenção e fiscalização

Para Virgens Filho (2012), as medidas de prevenção ao assédio moral podem também ser implementadas, como a incorporação da identificação do teleassédio moral na avaliação dos riscos psicossociais, bem como pactuar protocolos de prevenção na empresa e estabelecer canais de detecção e ação.

Por meio de medidas organizacionais, transformar o processo produtivo, incentivando a participação dos trabalhadores e reduzindo as demandas, revendo objetivos, prêmios, salários. Dessa forma, busca reduzir a pressão excessiva para evitar situações estressantes, que podem desencadear o teleassédio.

Conforme destacado por Santos (2021), é imprescindível ainda que sejam oferecidos apoio e colaboração, bem como atendimento médico e psicológico à vítima. Além disso, devem ser determinados os modos de ação da organização para evitar a repetição dessas situações. Pode ser necessário treinamento em gestão de conflitos e trabalho em equipe, associado ao estabelecimento de uma política preventiva para evitar que os incidentes evoluam para situações de risco.

Se o nível de análise for ampliado para diagnosticar situações de teleassédio, será possível conhecer com maior profundidade os fatores associados à sua origem e, assim, aprimorar o desenho de estratégias para preveni-lo. Da mesma forma, as pesquisas e análises existentes sobre a identificação de fatores individuais e organizacionais como causadores de assédio moral no local de trabalho fornecem uma orientação valiosa na prevenção do problema, ainda não se sabe o suficiente sobre o uso de diferentes métodos de intervenção e o sucesso de sua implementação para os casos do teleassédio, uma vez que durante a realização do teletrabalho, diversos meios eletrônicos podem ser utilizados (BRAGA NUNES, 2014).

A esse respeito, cita Freitas (2014, p. 01) o seguinte exemplo:

Caso da chamada “ilha sem papel”, noticiado em 26/11/2012 no sítio do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, com as seguintes informações: Trata-se de programa de computador, criado pela empresa de comunicações reclamada para possibilitar o controle diário da produtividade e cumprimento de metas de cada empregado, por parte do supervisor. Ao longo do dia, os trabalhadores vão recebendo mensagens, na tela de seus computadores. **Caso as metas estejam sendo cumpridas, recebem elogios. Caso contrário, em vez de expressões de louvor, os empregados recebem ofensas, sendo chamados de 'perdedores da ilha', 'burros' e 'incompetentes'.** No precedente acima, aquela Corte, por unanimidade, procedeu a condenação por assédio moral. (Grifo nosso).

Observa-se, neste contexto que, o Princípio da Proteção ao trabalhador é fundamental na pesquisa uma vez que, visa a proteção do empregado na tentativa de diminuir a disparidade entre a posição do superior hierárquico com a do trabalhador.

Caberá, portanto, aos empregadores implantar sistemas que possam controlar as atividades laborais realizadas fora do ambiente de trabalho, procurando identificar

possíveis ocorrências de teleassédio que possam comprometer o desempenho do colaborador e ainda colocar em risco sua saúde física e mental.

Por fim, é imprescindível destacar que, em março de 2020, a Câmara Federal aprovou o Projeto de Lei 4742/2001, o qual tipifica o assédio moral no trabalho como crime, sendo este caracterizado por ofensas reiteradas à dignidade de outrem, provocando dano ou sofrimento físico ou mental. O referido projeto prevê ainda a inclusão do assédio moral no Código Penal, e ainda define pena de detenção para o crime de um a dois anos e multa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao buscar um entendimento de que o teletrabalho cria uma atmosfera mais propícia para a prática do assédio moral, o que fere o princípio da proteção ao trabalhador, tendo em vista que, fora do local de trabalho, sua vulnerabilidade aumenta ainda mais, prática que deve ser inibida, principalmente em um cenário pandêmico, onde o teletrabalho na maioria das vezes não é uma opção.

A conduta de assédio moral desestrutura o empregado a um ponto em que a relação empregatícia se torna insuportável. A violência praticada é psíquica e causa danos permanentes na forma como o empregado se relaciona com seus superiores, subordinados e colegas. Não raras as vezes, o assédio moral é praticado pelo superior hierárquico, pelo patrão, ou até mesmo pelos colegas de trabalho.

No regime do teletrabalho, a conduta de assédio moral pode ser ainda mais recorrente, na medida em que esta modalidade de prestação do serviço exige uma maior disciplina e controle por parte do trabalhador, que muitas vezes não possui horários fixos, e acaba se vendo eternamente a disposição de seu empregador. Observou-se que, a própria “ausência” de um ambiente específico criado pelo empregador para a execução das tarefas pode criar uma ideia de impunidade e mesmo de informalidade que tende a ceifar a paz e a tranquilidade do obreiro no teletrabalho, por meio de cobranças abusivas de metas, expediente ou desempenho.

Nesta vertente, deve-se necessariamente concluir que a visão do teletrabalho que cresceu lentamente em condições normais é diferente das condições observadas durante a pandemia que se iniciou em 2020, que provocou o teletrabalho de forma forçada e improvisada, que passou de tendência a obrigação.

Desta forma é possível afirmar com base na opinião dos diversos autores que elencaram este estudo que, algumas das incógnitas que ainda permanecem é aquela que sugere que o teletrabalho é provavelmente mais positivo do que negativo para as pessoas. Em tempos normais, o teletrabalho tem algumas vantagens: efeitos favoráveis na percepção da autonomia, relação trabalho-família, satisfação no trabalho, desempenho, diminuição da intenção de mudar de empresa e diminuição do estresse. Contrariamente às expectativas da literatura acadêmica e da prática, o teletrabalho também não tem efeitos diretos e prejudiciais na qualidade das relações de trabalho ou nas perspectivas de carreira percebidas.

No entanto, há uma desvantagem no teletrabalho no sentido de que parece direcionar as relações de trabalho com colegas de trabalho em uma direção prejudicial, então talvez um sistema de trabalho misto seja aconselhável.

Em tempos ditos normais, o teletrabalho é uma forma de organização do trabalho, recomendada. Algumas das complexidades de suas consequências precisam ser exploradas, mas as evidências e os modelos de trabalho revisados aqui sugerem que eles podem ser gerenciados de forma eficaz por meio de políticas de recursos humanos informadas e devido treinamento e preparação que utilizam o conhecimento atualmente disponível de psicologia comportamental e neurociência, juntos com a voluntariedade e reversibilidade da condição de teletrabalhador. Assim, a flexibilidade oferecida por este sistema poderia ser utilizada da melhor forma para as partes.

Como resultado da emergência causada pela pandemia de 2020, o teletrabalho forçado oferece uma oportunidade excepcional como um experimento social natural, para aprender sobre suas possibilidades, efeitos, benefícios e oportunidades, uma vez que de repente expôs um grande número de trabalhadores a esta forma alternativa de trabalho, fazendo com que o que poderia ter acontecido em anos aconteceu em alguns meses.

Na perspectiva desse quadro conceitual, também são fornecidas indicações válidas para sustentar que esta nova forma de trabalhar pode gerar riscos para os trabalhadores quando não está preparada e não é planejada, como ocorre durante a pandemia de 2020, mas também pode afetá-los quando improvisado, em tempos normais. Sem preparação para esse processo, além de outras dificuldades, os riscos psicossociais do assédio moral no local de trabalho podem ser vivenciados em situações pandêmicas ou normais, juntamente com outras formas de abuso, estresse, esgotamento, exaustão e, de forma mais geral, todas as outras formas de acidentes / incidentes ou doenças ocupacionais.

A análise realizada mostra que qualquer trabalhador pode ser assediado a qualquer hora e local. Nem todos os trabalhadores vão optar pelo teletrabalho e o teletrabalho não é para todos. Não pode ser aceitável como uma forma de escapar de uma situação de bullying que precisa ser corrigida. O modelo adotado pela organização dependerá também dos avanços tecnológicos registrados nos países e da estrutura econômica e da cultura de trabalho existente. Atualmente o aprendizado

forçado produzido pelas ações destinadas ao enfrentamento da emergência, reitera e esclarece a necessidade de preparação e treinamento para enfrentá-la com sucesso.

É necessário enfatizar, de maneira especial, o novo papel da supervisão nesta forma alternativa de trabalho. Com efeito, o teletrabalho supõe, sobretudo pela sua improvisação obrigatória em tempos de pandemia, uma ruptura repentina com as formas de exercício do controlo hierárquico pelo supervisor tradicional. Este profissional estava habituado ao controle primário, à inspeção visual de seus colaboradores e à sua localização física no trabalho, ou seja, ao seu controle direto, visível e constante. Essa nova modalidade tem exigido, por sua vez, um grande exercício de confiança no trabalho de seus subordinados. Trata-se de um exercício inédito em suas práticas de fiscalização, geralmente baseada na desconfiança, que pode favorecer alguma forma de assédio ou pressão, por exemplo, com reuniões desnecessárias, o que prolonga o horário normal do trabalhador. Uma boa prática para a execução dessa forma de trabalho é fortalecer a confiança por meio do diálogo social entre empregadores e trabalhadores antecipadamente e constantemente antes e depois de seu início.

Para os trabalhadores esta nova e surpreendente prática laboral, imposta de forma inesperada e por necessidade de saúde, exige, por sua vez, o exercício do seu autodomínio e autodisciplina. Tendo em vista que não são ensinadas técnicas de autocontrole que facilitem a autodisciplina do trabalho, o trabalhador deve assumir, sem maiores ajudas e com considerável incerteza, sua nova forma de trabalhar, o que gera certa instabilidade cognitiva. Por sua vez, isso pode aumentar sua vulnerabilidade ao assédio e outros riscos psicossociais que foram discutidos neste estudo.

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, C.; NOHARA, J.J. **Monografia no curso de administração: guia completo de conteúdo e forma**. São Paulo: Atlas, 2007.

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

BOCORNY, Leonardo Raupp. **A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito**. Porto Alegre: SAFE, 2003.

BONAVIDES, Paulo. **Do Estado liberal ao Estado social**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

BRASIL. Código Civil (2002). **Código civil brasileiro e legislação correlata**. – 2. ed. – Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2008. 616 p.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 21 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1 ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA- UNIFOR MG. **Manual de Normalização de trabalhos acadêmicos**. 7. ed. Formiga/MG: Disponível em: <https://www.uniformg.edu.br/index.php/bliblioteca/normalizacao-de-trabalhos-academicos>. Acesso em: 07 set. 2020.

DELGADO, M.G. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTRope, 2019.

DUARTE, G. Leonardo, **Teletrabalho: um novo modelo de trabalho**. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5352 Acesso em 28 set. 2020.

FARLEY, Sam. **Virtual Cyberbullying**. Escola de Negócios da Universidade de Sheffield. Reino Unido: Sheffield, 2012.

FREITAS. Danielli Xavier. **Assédio moral eletrônico e teleassédio Moral: um novo desafio para os operadores do direito do trabalho – Artigo de Jobel Amorim das Virgens Filho**. Disponível em: <https://daniellixavierfreitas.jusbrasil.com.br/artigos/167709388/assedio-moral-eletronico-e-teleassedio-moral-um-novo-desafio-para-os-operadores-do-direito-do-trabalho-artigo-de-jobel-amorim-das-virgens-filho>. Acesso em 01 out. 2020.

GARCIA, G. F. B. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GOLDSCHMIDT, R.; ANDREOLA, L. S.. O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Segunda Região**, v. 18, p. 121-141, 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitz. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015. 352 p. Leite, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. 1. Direito do trabalho 2. Direito do trabalho - Brasil I. Título. 18-1058.

_____. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

_____. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5 (2), 165-184, 1996. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>. Acesso em: 16 set. 2021.

LIMA, Kátia de. **Teletrabalho e Assédio Moral**: Estratégias de Enfrentamento, In: Canal do YouTube da Escola Judicial TRT-10ª Região (EJUD-10), Palestras, 2020. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=emm3eMFZ5uA>> Acesso em: 18 set. 2021.

LIMA. Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de.; LIMA. Sandra Mara Maciel de. **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho**. Acesso em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/y0ii48h0/27tk8s9x/E5c1e762x5axQ2pm.pdf>. Disponível em: 01 out. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Responsabilidade civil do empregador por ato do empregado**. Disponível em <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2037>>. Acesso em: 01 out. 2021.

_____, Rodolfo (Coord.). **Estudos de Direito**. São Paulo: LTr, p. 255, 1998.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade Civil**. 9. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2000.

PRATA, Marcelo R. **Anatomia do assédio moral no trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: LTr, 2016.

REZENDE JÚNIOR, Joel. Assédio moral. **Informativo Oficial da Ordem dos Advogados do Brasil** – Seção Minas Gerais, ano XXX n. 250, novembro, 2007.

RODRIGUES, Ana. A regulação do teletrabalho: um estudo à luz da reforma trabalhista. **Revista Direito Diário**, Fortaleza, v. 3, n. 3, jul./ago.2020.

RUBBINI, N. Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. **VII Jornadas de Sociología de la UNLP**: La Plata: Universidad de la Plata, 2012.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral organizacional virtual **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 05 jan 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/55550/assdio-moral-organizacional-virtual>. Acesso em: 25 set. 2021

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA, Andreia Ana Paula da. **Teletrabalho**. Origem, conceito, Fundamentação legal e seus desafios. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81184/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>. Acesso em 28 set. 2020.

SILVA, Cristiane Ribeiro da. Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**, Porto Alegre, v. 17, n. 211, p. 83-89, jan. 2007.

SILVESTRE, Rita Maria, NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). **Os Novos Paradigmas do Direito do Trabalho** (Homenagem a Valentim Carrion). São Paulo: Saraiva, p. 386, 2001.

SIMÕES, L. S. Os perigos do assédio moral em tempos de pandemia. **Migalhas**. 19 jun. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/329199/os-perigos-do-assedio-moral-em-tempos-de-pandemia>. Acesso em: 18 set. 2021.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. Curso de Direito Processual Civil. São Paulo: Saraiva, 2017.

THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo**: análisis jurídico-laboral. Madrid Consejo econômico y social – Colección Estudios, n. 88, 2001.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de direito do trabalho**: um enfoque constitucional. 3. ed., rev. e ampl. Passo Fundo: UPF, 2009.

VIRGENS FILHO, Jobel Amorim. **Assédio moral eletrônico e teleassédio moral**: um novo desafio para os operadores do direito do trabalho. Pub dez 2012. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/23225/assedio-moral-eletronico-e-teleassedio-moral-um-novo-desafio-para-os-operadores-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 25 ago. 2021.