
ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO FRENTE A LEI 13.467/2017

Moral Harassment in Telework in Front of The Law 13.467/2017

Anne Karoline Brandão dos Santos¹
Francisco Atualpa Ribeiro Filho²

RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade realizar uma abordagem do assédio moral na perspectiva remoto, uma nova modalidade inserida no rol das possibilidades de serviço, em virtude do contexto da pandemia COVID-19. O objetivo deste artigo consiste em compreender as formas ou ocorrências do assédio moral no ambiente do teletrabalho, assim como a responsabilidade do empregador em reparar eventuais danos. A metodologia utilizada foi de cunho bibliográfico, tendo como norte a dimensão dialético-reflexiva para a discussão dos dispositivos legais. Desse modo, analisou-se as consequências provocadas pelo cenário pandêmico e sua gravidade social do assédio moral e os seus efeitos colaterais na vida do empregado. O presente trabalho destina-se a refletir sobre o assédio no ambiente de trabalho remoto e tem como princípio para essa análise a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a lei 13.467/2017, mais conhecida como reforma trabalhista, que teve como objetivo principal deixar claro a definição de teletrabalho.

Palavras-chave: Assédio Moral, Teletrabalho, Relações de trabalho.

ABSTRACT

The present work aims to approach bullying in the remote perspective, a new modality inserted in the list of service possibilities, due to the context of the COVID-19 pandemic. The objective of this article is to understand the forms or occurrences of psychological harassment in the telework environment, as well as the employer's responsibility to repair any damages. The methodology used was of a bibliographic nature, having as its north the dialectical-reflexive dimension for the discussion of the legal provisions. Thus, we analyzed the consequences caused by the pandemic scenario and its social severity of psychological harassment and its collateral effects on the employee's life. This paper aims to reflect on harassment in the remote work environment and has as a principle for this analysis the Federal Constitution of 1988, the Consolidation of Labor Laws (CLT), Law 13,467/2017, better known as labor reform, which had as its main objective to make clear the definition of telework.

Key-words: Bullying, Telecommuting, Labor relations.

1. INTRODUÇÃO

O advento da pandemia ocasionada pelo vírus SARS-CoV-2 inúmeras mudanças foram necessárias para a continuidade das atividades, nas igrejas, escolas e no mercado de trabalho não foi diferente, alterações essas que com o aumento contínuo de pessoas contaminadas não restou

¹ Graduanda em direito, FCP, anne.brandaokaroline@gmail.com

² Mestre em filosofia, UFPI, farf25@gmail.com

alternativa para as empresas adotarem o regime de teletrabalho para preservar a saúde de seus funcionários e contribuir com sua permanência.

Nesse sentido, o teletrabalho é caracterizado quando o colaborador continua realizando suas atividades, mas, a distância por meios de comunicação com a empresa como se estivesse fisicamente na empresa. Diante disso, vale destacar que o ambiente de trabalho equilibrado é visto como um direito fundamental de todos os trabalhadores, consagrado no art. 225 da Constituição Federal de 1988. Além disso, embora não conste do rol estabelecido no art. 5º, é reconhecido como direito fundamental, social e subjetivo, constituindo direito de personalidade para assegurar a dignidade do trabalhador no meio laboral ou virtual em que se encontra. Assim, mesmo que essa modalidade tenha se popularizado devido esse período emergencial, o que se observa é a manutenção do assédio moral no ambiente virtual.

O assédio moral virtual ocorre no trabalho presencial, assim como no teletrabalho. Sendo o primeiro denominado de assédio moral eletrônico ou no convívio com os demais funcionários, na qual a sua prática poderá ocorrer no próprio ambiente da empresa através de meios digitais e o segundo de teleassédio moral sendo no remoto, tendo como estratégias o ambiente virtual desde o celular pessoal ao e-mail institucional. Sendo que suas diferenças são os espaços em que ocorrem e não a maneira de sua prática.

Conforme Saldanha, Gomes e Saraiva (2018, p. 904) “o assédio moral no ambiente virtual de trabalho pode ser ainda mais danoso do que o presencial, já que a exposição pública das humilhações e ofensas pode ampliar o impacto na autoestima e autoconfiança das vítimas”. Nesse sentido, faz-se necessário a manutenção de campanhas para sensibilizar e mitigar e/ou coibir essa ação que torna o ambiente institucional hostil e bélico.

Portanto, o objetivo geral do presente trabalho é estudar o assédio moral no ambiente laboral, assim como, as alterações advindas com a Lei nº 13.467/17. Destes dispositivos legais derivam as intenções do presente artigo, como a busca pela caracterização do meio ambiente de trabalho equilibrado como um direito da personalidade inserido para tutela do trabalhador, a conceituação do assédio moral, suas consequências físicas e psicológicas para a vítima.

2. A IMPORTÂNCIA DO AMBIENTE INSTITUCIONAL LIVRE DE ASSÉDIO MORAL

O meio ambiente de trabalho equilibrado é reconhecido como direito fundamental, social e subjetivo, constituindo direito de personalidade para assegurar a dignidade do trabalhador no meio

laboral em que se encontra. O trabalhador hoje é considerado virtuoso, honrado e honesto, alterando o sentido primitivo do trabalho quando estava relacionado a subordinação e a escravidão. Portanto, a liberdade não pode ser considerada em termos absolutos, pois naturalmente estaria condicionada. Nas palavras de Danoso:

Esses condicionantes que impõem resistência à plena realização do ato livre apresentam-se nas mais variadas formas, seja pelas peculiaridades intersubjetivas do ser, seja a envoltura psicossomática, seja a própria presença e percepção dos outros e das coisas (objetos) que nos rodeiam (DANOSO, 2013, p. 35).

A garantia de um meio ambiente de trabalho equilibrado, como direito fundamental e personalíssimo, é necessária para a proteção da vida e da saúde do trabalhador. Nesse sentido, todos os seres humanos são iguais perante a condição humana e gozam de proteção, o que os diferencia é a personalidade individual, portanto, todos os seres humanos são concebidos como sujeitos de direito. Essa garantia de um meio ambiente propício e digno é válido não somente para o bem estar do funcionário, assim como para o desenvolvimento da empresa e alta qualidade na produção de seus serviços, sendo assim, visa a melhoria contínua das condições sociais e do trabalho, promovendo uma vida e um trabalho digno; este princípio, por sua vez, deve ser perseguido como o norte dos demais princípios e normas presentes no ordenamento jurídico.

Cumprе ressaltar que “existem limites à subordinação jurídica do trabalhador, que deve ter seus interesses privados e liberdades preservados” (FERNANDES, 2008, p. 23-24). Os trabalhadores que não possuem um ambiente de trabalho saudável e livre de assédio, estão sujeitos a terem uma rotina acelerada e, assim, sofrerem com o estresse, com o exagero na cobrança de metas, afetando o comprometimento das relações interpessoais. Entretanto, os empregadores não conseguem perceber que um ambiente de trabalho baseado em pressões e busca incessante por resultados trazem ao trabalhador consequências que afetarão a sua produtividade e até mesmo sua vida pessoal.

Portanto, de acordo com Maranhão (2014) não apenas no teletrabalho, mas em qualquer modalidade de trabalho, deve-se manter um ambiente saudável, evitando que a busca por resultados com fins lucrativos ultrapasse os direitos fundamentais, direitos de personalidade e os princípios norteadores da CRFB/88 e do Direito do Trabalho. Além disso, aperfeiçoar a legislação específica para criminalizar e caracterizar o assédio moral é medida legítima para auxiliar no combate de qualquer forma de violação do direito da preservação da saúde mental do funcionário.

3. TIPOLOGIAS DE ASSÉDIO

O dicionário Jurídico Acquaviva (2009, p. 110) dispõe do seguinte conceito quanto ao assédio:

Abuso de direito – ato ilícito, portanto, cometido pelo empregador ou preposto deste, consistente em humilhar o empregado submetendo-o a situações vexatórias e injustas, ou lhe impondo tarefas de impossível realização. Com certeza o assédio, também, obriga o empregado a praticar ato, ou deixar de praticá-lo ao arrepio do contrato de trabalho (ACQUAVIVA, 2009, p. 110).

A agressividade está presente nas mais diversas formas de relação, dentre elas a de empregador e empregado. Nesse sentido, na atualidade é notória a diversificação de tais atos de assédio e violência, sendo que o assédio pode-se dar de diversas formas, dentre eles: Assédio Moral, Assédio Psicológico, Assédio Físico, e o Assédio Virtual.

3.1 Assédio Moral

A prática do assédio moral é um comportamento abusivo, cujo objetivo consiste em desmoralizar a vítima e prejudicar sua integridade física e moral, impedindo que o profissional desempenhe suas atividades de forma qualificada. Segundo Prata o assédio moral é definido como:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico(ou cliente do qual depende economicamente), por colega de trabalho do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo a prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-los ou prejudicá-lo no progresso de sua carreira (PRATA, 2008, p. 44).

Diante disso, o assédio moral causa danos ao ambiente de trabalho seja ele na modalidade de teletrabalho como no presencial, sendo, uma violação constitucional em suas garantias, quanto ao de um ambiente saudável e equilibrado, sua prática afeta atributos pessoais do empregado como: a saúde, imagem, liberdade e integridade, portanto, os direitos fundamentais tutelados pelo ordenamento jurídico constitucional são violados. Ferreira (2022, p. 73) elucida que o assédio moral “é uma espécie de terror psicológico realizado de forma repetitiva que atinge as suas vítimas física e mentalmente. Reações corporais como cansaço e dores de cabeça, além de quadros de depressão e ansiedade são comuns nos trabalhadores que sofrem esse tipo de assédio”.

Sob essa ótica, o isolamento social permitiu a redução das práticas abusivas nas relações de trabalho. No entanto, conforme Campos (2021) essa diminuição no quadro do assédio moral e sexual, durou pouco e um levantamento obtido, baseado em 106 mil denúncias registradas em 347 empresas ao longo de 2020, mostra um aumento de 6,2% no número de casos registrados em relação a 2019. Foram 12.529 denúncias de assédio em 2020. Com isso, Dados do Tribunal Superior do Trabalho da 13ª Região PB (TST) apontam que, somente em 2021, foram ajuizados, na Justiça do Trabalho, mais

de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual em todo o país, provando que tais violências são numerosas no mundo do trabalho.

3.2 Assédio Psicológico

Com o advento da internet e o avanço da tecnologia da informação criou-se o teletrabalho proporcionando uma nova modalidade de trabalho através do uso de instrumentos digitais. Desse modo, Pereira (2022) pontua que o teletrabalho já era, até bem pouco tempo atrás, conhecido e realizado por algumas poucas categorias de empregados. Tratava-se de um grupo de pessoas que executava o contrato de trabalho de forma remota, vale dizer, fora das dependências da empresa, e desenvolvia o seu labor por meio de ferramentas tecnológicas de comunicação e transmissão de dados a despeito de inexistir qualquer tipo de norma trabalhista específica a esse respeito no Brasil.

Todavia, mesmo sendo uma atividade empregatícia na qual não há presença física na empresa, ainda é uma realidade a violência psicológica, esse tipo de constrangimento sofrido pelo empregado que afeta não somente a vida profissional, mas as relações pessoais, tendo impacto na saúde mental e física, causando consequências como depressão, ansiedade, síndrome do pânico, dentre outros transtornos.

Esse tipo de assédio ocorre via os meios de comunicação, na qual são condutas direcionadas ao empregado com atitudes humilhantes, através de mensagens escritas; reuniões virtuais, teleconferências; áudios, cujo efeitos é a degradação da saúde mental e psicofísica do ser humano que trabalha. Com essas situações constrangedoras de abuso, o empregado assediado sofre e apresenta múltiplas mudanças em sua saúde física e mental, sendo conhecida como Síndrome de Burnout. Assim, Ana Maria Benevides Pereira (2002, p. 173) a apresentou tendo como sintomas mais característicos:

- 1) físicos: fadiga constante e progressiva, dores musculares ou osteomusculares, distúrbios do sono, cefaleias, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais e alterações menstruais nas mulheres;
- 2) psíquicos: falta de atenção, de concentração, alterações de memória, lentificação do pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, sentimento de impotência, dificuldade de autoaceitação, baixa autoestima, astenia, desânimo, disforia, depressão, desconfiança e paranoia;
- 3) comportamentais: negligência ou escrúpulo excessivo, irritabilidade, incremento da agressividade, incapacidade para relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento do consumo de substâncias psicotrópicas, comportamento de alto risco e suicídio;

4) defensivos: tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda do interesse pelo trabalho ou pelo lazer, absenteísmo, ímpetos de abandonar o trabalho, ironia e cinismo (PEREIRA, 2002, p. 173).

Com o recurso ao teletrabalho e à execução remota das suas tarefas, verificou -se um aumento do volume e transbordamento do trabalho verificado. Diante disso, Lima e Filho (2009) apontam que o surgimento de doenças, anteriormente denominadas de Síndrome de Burnout, e suas consequências são caracterizadas por um esgotamento emocional que resulta em sentimentos de fracasso e baixa autoestima, que, com o passar do tempo, podem ocasionar o surgimento de exaustão, alterações na sonoridade e problemas gastrointestinais.

Sendo assim, a Síndrome de Burnout é o nível máximo de estresse e exaustão, na qual dificulta as atividades laborais, o que pode resultar em um quadro de depressão. Desse modo, há a necessidade de leis mais severas com proibições e fiscalizações no ambiente de trabalho preservando o direito à desconexão. Da mesma forma elaborar políticas públicas que incentivem as instituições públicas e privadas a implantarem em suas organizações procedimentos que proporcionem um clima institucional digno.

3.3 Assédio Sexual

Segundo o artigo 216-A do Código Penal (1940) na qual define o crime de assédio sexual como: “constranger alguém com o intuito de obter vantagens o favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência interesse ao exercício de emprego, cargo ou função”. Definindo esse tipo de assédio como crime passível de prisão de 1(Um) 2 (Dois) anos.

Refere-se a um crime no qual as mulheres são as principais vítimas em seu ambiente de trabalho e no meio em que vivem. Porém, os homens estão sujeitos também a enfrentarem tais atitudes. Sendo assim, o levantamento divulgado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) divulgou, que, desde 2018, foram 2010 casos de assédio sexual relatados ao órgão. Além das 300 denúncias recebidas em 2022, também registrou abertura de 418 inquéritos, 9 ações e 35 termos de ajustamento de conduta (TACs).

Sob esse cenário observa-se que essa tipologia pode ser praticada no ambiente de trabalho remoto, ou seja, inicialmente com o isolamento social provocado pela pandemia acabou por ter um desfecho positivo devido à diminuição das práticas abusivas no trabalho que se verificou em 2020, o Ministério Público do Trabalho (MPT) recebeu 4.826 denúncias de agressão moral no país , uma

queda de 36% em relação ao ano anterior. A organização coletou 311 denúncias de agressão sexual, 34% a menos que em 2019. Contudo, o que se percebe é uma subnotificação, tendo em vista o desconhecimento das vítimas acerca das nuances e estratégias que esse crime adquiriu com as novas tecnologias. Tais configurações podem ser percebidas no envio de mensagens agressivas e insistentes com intuito de subestimar o funcionário e, ainda, o compartilhamento de vídeos, imagens e textos com teor pornográfico seja nos grupos institucionais sob o pretexto de uma (pseudo) descontração seja no privado acuando a/o assediada/o, haja vista o grau de hierarquia que o agressor assume na instituição, o que tem repercussões morais, sexuais e psicológicas.

3.4 Assédio Virtual

Com o advento da pandemia e devido a necessidade de cumprir as medidas sanitárias preventivas, o isolamento foi fundamental para a preservação da vida e, tendo em vista, a possibilidade legal do teletrabalho, houve a migração em massa para o ambiente virtual. Com essa migração questiona-se sobre a prática de assédio moral nestes ambientes. Santos Claiz (2019, p. 124) define assédio moral virtual como:

A prática de tortura psicológica praticadas por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e reiteradas, realizadas por meios de comunicação escritos, orais e visuais, tendo como intermédio as plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados, que atingem diretamente os direitos fundamentais do trabalhador (CLAIZ, 2019, p. 124).

A rede virtual de computadores tem sido uma grande ferramenta de trabalho, a mesma com o Covid-19 facilitou a continuidade das atividades de algumas empresas e possibilitou que os funcionários ou empresários desenvolvessem suas atividades laborais sem que estivesse no ambiente físico da empresa. A realidade do assédio moral no teletrabalho ocorre com maior facilidade em virtude do sentimento de impunidade que tais ambientes proporcionam. Nesse sentido, o distanciamento físico nutriu novos formatos de comportamentos abusivos.

Diante disso, o assédio virtual trouxe uma relação entre o empregador e empregado através de telas, não sendo um contato direto, o que facilita a presença do assédio. O uso da tecnologia (teletrabalho) permite um ambiente de trabalho com atitudes positivas e negativas. Conforme Santos (2020) o mundo do teletrabalho diante das mudanças que vem acontecendo, traz uma busca constante por produtividade e grandes lucros por parte da gestão e assim encontra-se com a conduta do assédio moral virtual por intermédio de mensagens via plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas de texto ou voz, e-mails ou sistemas informatizados (reuniões virtuais por

teleconferência, por exemplo), dentre outras ferramentas cibernéticas que violem os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Este trabalho por ser a distância não difere dos demais, pois estarão em constante fiscalização por meios de programas e aplicativos que tem como função medir resultados, metas e a execução do trabalho. A intensificação do ritmo de trabalho, do crescimento da concorrência e de métodos de gerenciamento que estimulam cada vez mais o individualismo constrói um cenário apropriado para o surgimento do assédio moral virtual, uma vez que os trabalhadores são obrigados a constantemente se enquadrarem às inovações informacionais e aos rápidos ritmos de produtividade (SANTOS, 2020).

Virgens Filho (2016), pontua sobre as mudanças nas relações de trabalho, controle e supervisão do trabalho alheio, trazendo desafios ao Direito do Trabalho no combate a práticas ilícitas manifestadas pelo uso nocivo da tecnologia. Essa cobrança por conexão permanente e respostas rápidas, o constante monitoramento, acompanhadas de condutas abusivas e hostis, a telepressão e a violação do direito de conexão são fatores que contribuem para viabilizar a prática de assédio moral virtual (SANTOS, 2020). Entretanto, em vários casos, o empregador busca e cobra o funcionário a qualquer momento, realizando uma interferência abusiva na vida pessoal, o que leva a perda da desconexão.

Diante disso, o desligar-se das plataformas de trabalho ou das redes vinculadas à prestação de serviços consiste no direito que o trabalhador tem de se manter desconectado de suas atividades do trabalho. O direito à desconexão “significa que o empregado, em seus momentos

de folga, feriados, ou ao fim de sua jornada, não pode estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente” (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 76).

4. TELETRABALHO COMO NOVA MODALIDADE DE TRABALHO

Ao abordar sobre as tipologias de assédio vale destacar a figura do teletrabalho que se encaixa como assédio virtual. José Augusto Rodrigues Pinto (2007, p. 133) relaciona-se como sendo: “No labor executado à distância mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta”. Essa modalidade ganhou força no período da pandemia, visto que existiu a exigência do distanciamento social. A Lei nº. 13.467/2017, denominada como reforma trabalhista, regulamenta o teletrabalho.

Todavia, é necessário destacar a diferença entre teletrabalho e *home office*, de tal modo que o primeiro consiste na realização das atividades laborais na residência do funcionário o que não implica na expressão contratual da jornada de trabalho, o que não significa que não tenha que ser formalizado. Já o segundo é caracterizado pelo exercício de atividades esporádicas dentro e fora do ambiente de trabalho, expressas em contrato ou que podem fazer parte da política da empresa. Sob essa visão Amaral (2020, p. 26) elucida:

Enquanto o *home office* é caracterizado pela realização das atividades dentro e fora do ambiente corporativo, o teletrabalho deve ser realizado fora do ambiente físico da organização, mesmo que seja inteiramente possível que o funcionário se apresente na empresa em algumas ocasiões. O *home office* pode fazer parte da política interna da organização e não precisa de alteração ou formalização no contrato de trabalho, porém o teletrabalho precisa de formalização expressa, por meio de contrato de trabalho ou aditivo. O trabalho realizado na modalidade de teletrabalho, em regra, não é passível de controle de jornada, diferente do *home office*, no qual comumente o empregador controla tanto o horário como a sequência das atividades. No teletrabalho, as atividades ocorrem preponderantemente fora da empresa, podendo ser na casa do funcionário ou em outro local, já no *home office* é o contrário, as atividades ocorrem de modo preponderante na sede da empresa e eventualmente o funcionário trabalha na sua própria casa (AMARAL, 2020, p. 26).

No art. 75-B da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), classificando como “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” (BRASIL, 2017). Nesse sentido, segundo Estrada (2014, p. 47) “o teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação através de uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a execução a distância”, ou seja, o teletrabalho é uma modalidade de trabalho que permite que o empregado realize as suas atividades para o qual foi designado sem precisar realizá-las dentro da sede do empregador da determinada empresa.

Com o advento da lei 12.551 no ano de 2011, houve a inclusão de um conceito mais específico para o teletrabalho, conforme o disposto no artigo 6º da Consolidação Das Leis Do Trabalho que traz a seguinte redação:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da 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 (BRASIL, 1943).

A conceituação específica do teletrabalho ocorreu de forma tardia, ou seja, em 2017, com a publicação da Lei 13.467, que teve como objetivo principal deixar claro a definição de teletrabalho

dentre outras regulações, para que não restasse dúvidas em relação a essa modalidade de trabalho, que está previsto no capítulo II, nos artigos 75-A até o 75-E da Consolidação Das Leis Do Trabalho.

O artigo 75 B traduz o conceito de teletrabalho nos seguintes termos:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 1943).

Com essa nova modalidade a forma de trabalho não precisa necessariamente que o empregado esteja na empresa para a realização da sua atividade para qual foi designado. Podendo assim atuar através da utilização da tecnologia e dos meios de comunicação disponíveis. De tal modo que com a reforma trabalhista em 2017, a Consolidação Das Leis Do Trabalho retirou os trabalhadores do teletrabalho da exigência de controle da jornada de trabalho, segundo a inclusão do inciso III no artigo 62, que tem como objetivo excluir a possibilidade desse trabalhador receber pagamento a título de horas extras, assemelhando-se aos trabalhadores na modalidade de trabalho externo. Dessa forma,

Essa forma de execução do contrato de trabalho pode, decerto, ser alterada consensualmente pelas partes ou de forma unilateral pelo empregador, mas, nessa última hipótese, apenas quando se alterar do regime de teletrabalho para o presencial, caso em que deverá ser concedido ao obreiro um prazo de quinze dias para fins de adaptação e transição. Em qualquer uma dessas situações, a alteração deve ser realizada mediante a elaboração de um aditivo contratual que consta nos §§ 1º e 2º, do art. 75-C, da CLT (PEREIRA, 2022, p. 64).

É importante ressaltar que a aquisição de materiais que na modalidade tradicional é de responsabilidade do empregador como a utilização de internet, computadores, produtos de expedientes fica sob o encargo do obreiro, o que subverte o sistema de proteção criado pela lei trabalhista. Com isso, os vencimentos recebidos irão servir para a aquisição e manutenção dos equipamentos utilizados no desenvolvimento das atividades laborais. Assim, o que se esperava dessa reforma consistia na coerência com a constituição e com a CLT, mas o que se percebe é a ausência de fiscalização no que tange o teletrabalho.

5. IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE

A qualidade do ambiente de trabalho e o bem-estar é fundamental para o melhor desenvolvimento das atividades assim como para a saúde mental e física da vida do trabalhador. Garantindo um trabalho digno e decente, como apontado por Antunes (2020), é utópico acreditar que o teletrabalho trouxe mais benesses do que malefícios aos trabalhadores. Dentre os malefícios, o

isolamento social trouxe a dupla jornada, o adoecimento físico e mental, sendo uma gradativa eliminação de proteções trabalhistas virou uma triste realidade aos proletariados da era digital.

Nessa nova forma de realizar suas atividades laborais surge o risco de queda de produção, pois todos os colaboradores da empresa precisam adaptar-se ao novo sistema, ou seja, o controle sobre o trabalho que está a ser realizado é menor, dificuldade de separação da vida pessoal da vida profissional por parte do empregador ao entrar em contato com o funcionário a qualquer momento do dia, invadindo o lar e seu ócio. Isso pode ser visualizado na pesquisa realizada pelo IBGE, em julho de 2020, na qual um percentual expressivo de trabalhadores afirmou que realizaram teletrabalho em dias considerados de descanso. Dentre os entrevistados, 50% realizaram alguma atividade de trabalho aos sábados e 37% aos domingos. No quesito trabalho no feriado, 61% das pessoas entrevistadas responderam que trabalharam em algum feriado (IBGE, 2020).

Com o uso contínuo dos meios tecnológicos para a realização de suas atividades na modalidade remota traz ao trabalhador problemas dentre eles destacando o na visão. Segundo pesquisa publicada pela *Indian Journal of Ophthalmology*, verificou-se que o crescente uso de dispositivo digital, em virtude do aumento do teletrabalho pelo cenário pandêmico, ampliou a deterioração da saúde ocular em todas as faixas etárias e a fadiga ocular (BAKHIR; GRANDÉE, 2020).

A sobrecarga do trabalho e as pressões no teletrabalho são maiores em virtude da falta de separação da vida pessoal e profissional e essa sobrecarga está relacionada a sua não desconexão e a constante atividade realizada, assim como, a disponibilidade através das TICs. Em estudo publicado pela *European Journal Of Environment and Public Health*, demonstrou que o teletrabalho está relacionado ao aumento do sedentarismo e inatividade física, que podem contribuir, a longo prazo, com o aparecimento de doenças crônicas, como diabetes, doenças cardiovasculares, obesidade e hipertensão (BUOMPRISCO *et al.*, 2021).

Outra consequência que surge frequentemente devido à sobrecarga do teletrabalho é a depressão, sendo que o seu real aumento na atualidade, é apontada pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como a quinta maior questão de saúde pública do mundo: “atualmente já atinge mais de 350 milhões de pessoas e, em 2020, ocupará o segundo lugar no *ranking* das doenças que mais matam, perdendo apenas para doenças cardíacas”. Sendo assim, considerada uma doença que mais cresceu com a modalidade de teletrabalho. Amaral (2022) pontua como sintomas de depressão: isolamento do convívio familiar; desinteresse pelas atividades normais; perda da autoestima;

concentração diminuída; inquietação e hostilidade; perda de interesse pelo trabalho; alteração de apetite; diminuição do apetite sexual; cansaço; insônia; ideia de suicídio.

Quando o trabalhador não sabe ou não consegue diferenciar a sua vida profissional e sua vida pessoal, acaba tornando escravo da era digital, na qual aparenta em sua nova forma de trabalho ter liberdade, mas vive uma escravidão em uma nova roupagem, gerando assim, mais estresse e doenças já mencionados anteriormente. A jornada excessiva origina também o teletrabalho escravo, uma vez que o trabalho degradante e a jornada exaustiva constituem hipóteses do crime de redução à condição análoga à de escravo nos termos do art. 149 do Código Penal Brasileiro. Sendo expostos a jornadas exaustivas, adoecendo pelo fato de que, apesar de trabalhar em casa e em seu conforto, não conseguem atingir o repouso necessário para restabelecimento da condição física e mental necessária ao trabalho e muito menos o contato com a família e o momento de lazer.

Não se pode olvidar que a consequência mais nefasta é a morte por excesso de trabalho, que pode ocorrer no âmbito do teletrabalho, pelos estresses, excessos de jornada de trabalho, a não desconexão. Conforme Oliveira Silva, o trabalho constante em horas extraordinárias aciona o consumo das reservas de energia da pessoa, em que a provocação do aceleração da fadiga pode deixá-la exausta ou esgotada, podendo culminar em fadiga crônica (que leva a doenças que conduzem à incapacidade ou, inclusive, à abreviação da morte). Importante ressaltar que o problema não está na modalidade do teletrabalho, mas sim como ele é tratado e pelo fato da busca incessante de lucros e a produção capitalista.

Diversos fatores que impactaram negativamente na saúde do trabalhador na modalidade do teletrabalho, desenvolvimento de distúrbios musculoesqueléticos e diminuição do bem estar mental, depressão pelo isolamento e a pressão da jornada de trabalho exaustiva em seu aumento de horas de trabalho do indivíduo, em ambiente ergonomicamente inadequado e despreparado para o exercício das atividades laborais, redução do tempo livre do funcionário para realização de atividades físicas, e até mesmo do seu descanso necessário.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema desta pesquisa caracteriza de uma importância ímpar para a sociedade uma vez que esclarece dúvidas e questionamentos a respeito das evidências das práticas de assédio moral no ambiente do teletrabalho, na qual é um desafio para combater tais condutas, com as penalidades

cabíveis assim como a fiscalização deve ser mais efetiva pois são incontáveis os efeitos danosos que é capaz de provocar na vida do indivíduo.

Além do mais, é abordado a diferença entre assédio moral no teletrabalho como no trabalho em seu local físico e como se dá a existência do assédio moral sendo ele de forma virtual, sendo tais práticas capaz de devastar a vida do trabalhador assediado, algumas vezes de forma irreversível. Trazendo sérios prejuízos financeiros para a estrutura organizacional.

Essa nova relação de trabalho e o uso da tecnologia para sua efetivação é possível a existência dos pontos positivos e negativos. Já mencionado no artigo o novo contexto do mundo do trabalho permite que os trabalhadores sofram condutas abusivas denominadas por assédio moral no trabalho (teletrabalho), sendo a mesma percebida por envios de e-mails, mensagens e demais ferramentas virtuais que degradam o ambiente de trabalho, a honra dignidade do funcionário de determinada empresa.

REFERÊNCIAS

ACQUAVIVA, M. C. **Dicionário Jurídico Brasileiro Acquaviva**. 4º. Ed. – São Paulo: Editora Rideel, 2009, p. 110. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redede.virtual.bibliotecas:livro:2013;000968745>. Acessado em: Out. 2022.

AMARAL, S. R. do P. **Assédio moral sofrido por trabalhadores em home-office, teletrabalho e trabalho presencial durante a pandemia de COVID-19: um estudo sobre o autoritarismo nas relações de trabalho**. 2022. 137 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2022. Disponível em: <https://tede.utp.br/jspui/bitstream/tede/1900/2/ASSEDIO%20MORAL.pdf>. Acessado em: Abr. 2023.

ANTUNES, R. **Coronavírus (COVID-19): Epidemias – aspectos sociais**. São Paulo: Boitempo, 2020.

APARECIDA, J.; PACHECO, F. **Assédio moral por competência e o teletrabalho na pandemia**. 29 de mai. de 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/327849/assedio-moral-por-competencia-e-o-teletrabalho-na-pandemia>. Acessado em: Jun. 2022.

BAHKIR, F. A.; GRANDÉE S.S. Impact of the COVID-19 lockdown on digital device-related ocular health. In: **Indian J Ophthalmol**. 2020/Nov. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33120622/>. Acessado em: Mai. 2022.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acessado em: Mai. 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acessado em: Mai. 2023.

BRASIL. Decreto-lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 1 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acessado em: Mai. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho**. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acessado em: Mai. 2022.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho (13º. Região)**. Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. Paraíba: Tribunal Regional do Trabalho (13º.Região), [2022]. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acessado em: Dez. 2022.

BUOMPRISCO, G. *et al.* Health and telework: new challenges after COVID-19 pandemic. In: **European Journal of Environment and Public Health**, v. 5, 2021. Disponível em: <https://www.ejeph.com/article/health-and-telework-new-challenges-after-covid-19-pandemic9705>. Acessado em: Ago. 2022.

DONOSO, D. F. M. O direito à identidade pessoal e a atualidade do pensamento de Carlos Fernández Sessarego. In: VILLATORE, M. A. C.; ALMEIDA, R. S. (Orgs.). **As aplicações do Direito de personalidade ao Direito do Trabalho: questões polêmicas e soluções políticas**. Curitiba: Juruá Editora, 2013.

FERNANDES, M. M. **Os limites à subordinação jurídica do trabalhador: em especial ao dever de obediência**. Lisboa: Quid Juris, 2008.

GOIÁS. **Tribunal Regional do Trabalho da 18.a Região**. Sentença. Processo n.10687-35.2013.5.18.8. 8.a Vara do Trabalho. Juiz Luiz Eduardo da Silva Paraguassu.23.07.2013. Disponível em: http://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=34355&p_grau_pje=1&popup=0&cid=20916. Acessado em: Abr. 2022.

GUIMARÃES, C.; BARIFOUSE, R.; LAZZERI, T. **Estão falando mal de você no facebook**. Época. 16 set. 2013. Disponível em: <https://epoca.globo.com/vida/noticia/2013/09/estaob-falando-mal-de-voceb-no-facebook.html>. Acessado em: Mar. 2022.

LIMA, M. F. E. M.; FILHO, D. O. L. **Condições de trabalho e saúde do(a) professor(a) universitário(a)**. **Ciências & Cognição**. 2009. Vol. 14 (3): 062-082. Disponível em: <http://cienciasecognicao.org/revista/index.php/cec/article/view/253>. Acessado em: Mai. 2023.

MARANHÃO, N. Criminalização do assédio moral trabalhista e garantismo penal: reflexões centradas na possibilidade e necessidade de expansão da tutela labor-penal em tempos de minimalismo punitivo. In: BARACAT, E. M.; FELICIANO, G. G. (coord.). **Direito penal do trabalho: reflexões atuais: “Cabe a pena onde se ganha o pão?”**. São Paulo: LTr, 2014. p. 84-94.

MELO, S. N.; RODRIGUES, K. R. A. L. **Direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018.

PEREIRA, A. J. Teletrabalho e inobservância do direito à desconexão. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, v. 13, n. 25, p. 59-81, 2022. Disponível em: <https://revistaestudiosarabes.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/61579>. Acessado em: Abr. 2023.

PRATA, M. R. **Anatomia do assédio moral no trabalho**: uma abordagem transdisciplinar. São Paulo: Editora LTr, 2008.

SALDANHA, A. A. R.; GOMES, W. B.; SARAIVA, J. S. Assédio moral no ambiente virtual de trabalho: o que diz a literatura. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 22, n. 6, p. 904-923, 2018. Disponível em: <https://revistaestudiosarabes.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/61579>. Acessado em: Abr. 2023.

VASSOLE, G. **O assédio moral nas relações de trabalho após a reforma trabalhista**. 2018. Disponível em: https://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/1024/1/CATTELAN_Jeferson_Luiz_O_assedio_moral_a_luz_da_reforma_trabalhista_e_a_dignidade_do_empregado.pdf. Acessado em: Jun. 2022.