

## **O ASSÉDIO MORAL NO REGIME DE TELETRABALHO**

Khaled Azevedo Nour Almahnoun<sup>1</sup>  
José Marcos de Lira Oliveira Filho<sup>2</sup>

### **RESUMO**

O presente artigo tem por escopo a realização de estudo sobre o assédio moral no âmbito das relações de teletrabalho. A pesquisa atribui especial enfoque à ausência de legislação específica acerca do tema, bem como os desafios do teletrabalhador em subsidiar a denúncia de assédio com evidências tangíveis, aptas a formar o convencimento do poder judiciário. Para o desenvolvimento do presente estudo, utiliza-se o método de pesquisa bibliográfica, realizada através de dissertações, artigos científicos e livros voltados ao ramo do direito do trabalho, bem como da pesquisa documental, através da análise jurisprudencial e da legislação relacionada à temática.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Teletrabalho; Legislação Trabalhista; Medidas Preventivas e Corretivas.

### **ABSTRACT**

The present article aims to conduct a study on workplace harassment in the context of telecommuting. The research places special emphasis on the lack of specific legislation on the subject, as well as the challenges faced by telecommuters in providing tangible evidence to support harassment complaints, capable of convincing the judiciary. For the development of this study, the method of bibliographic research is used, carried out through dissertations, scientific articles, and books focused on labor law, as well as documentary research through the analysis of jurisprudence and legislation related to the subject.

**Key-words:** Workplace Harassment; Telecommuting; Labor Legislation; Preventive and Corrective Measures.

---

<sup>1</sup>Graduando em Direito pela Faculdade Católica Imaculada Conceição do Recife (FICR) e enfermeiro, com mestrado em Saúde Pública pela Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ). Contato telefônico: 81-99946-2241. E-mail: almahnounk@gmail.com

<sup>2</sup> Advogado e professor universitário, com mestrado em Ciências Forenses pela Universidade de Pernambuco (UPE), Recife/PE. E-mail: marcosloliveira.adv@gmail.com

## **1. INTRODUÇÃO**

Em 2020 a dinâmica global foi drasticamente alterada em virtude da crise sanitária originada pela Pandemia da COVID-19 (SARS-CoV-2). Com altas taxa de transmissão e mortalidade, os poderes públicos mundiais se viram diante da necessidade de estabelecer diversas medidas de prevenção e combate ao vírus, dentre elas, o isolamento social compulsório.

Nesse contexto, criou-se no Brasil um verdadeiro arcabouço normativo emergencial, composto por leis, portarias e medidas provisórias voltadas à regularização do funcionamento da sociedade durante o período pandêmico (SILVA; TAKESHITA, 2022).

No âmbito normativo trabalhista, os esforços foram direcionados a regulamentação do teletrabalho, modalidade pouco explorada no país até então. Há época, tinha-se por premissa primária fomentar a manutenção do funcionamento das empresas e dos postos de trabalho, razão pela qual temas essenciais à preservação da saúde mental dos, agora, teletrabalhadores foram colocados em segundo plano (SILVA; TAKESHITA, 2022).

Em decorrência do cenário pandêmico, o regime de trabalho remoto ficou em evidência, e por via de consequência colocou-se sob a luz o debate acerca dos excessos cometidos pelo empregador no âmbito do teletrabalho.

Nessa conjuntura, a presente pesquisa tem por enfoque analisar os mecanismos de prevenção e combate ao assédio moral atualmente em vigor no ordenamento jurídico brasileiro, com especial enfoque no tele assédio.

Conforme poderá ser observado adiante, discorre-se sobre as diferenças entre os tipos de trabalho remoto e a evolução legislativa sobre o tema no Brasil, com abordagem em capítulo específico, sobre as dificuldades de reconhecer e comprovar os casos de assédio moral, bem como tais desafios se tornam excruciantes ao assediado, quando trata-se de assédio no âmbito do teletrabalho.

Por conseguinte, o estudo busca abordar a ausência de enfrentamento pelo Poder Judiciário do tema relacionado ao tele assédio e como tal fato pode ser relacionado com o próprio caráter escorregadio da conduta assediadora no ambiente virtual, que na grande maioria das vezes não permite ao teletrabalhador coletar provas suficientemente aptas a comprovar a existência do assédio moral.

Através do método de pesquisa bibliográfica, analisa-se a doutrina, legislação e jurisprudência vinculadas ao tema, com o objetivo de evidenciar a necessidade de criação de medidas voltadas à prevenção e combate do assédio moral no ambiente de trabalho, especialmente no âmbito do trabalho remoto.

Por fim, conclui-se pela urgência na adoção de medidas paliativas pelas organizações e pelo Poder Público, como a criação de canais eficazes para denúncia, criação de políticas claras e concisas e o desenvolvimento de ações informativas sobre o tema.

## **2. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE O REGIME DE TRABALHO REMOTO**

Inicialmente, cumpre destacar que, em que pese o teletrabalho e o *home office* serem considerados institutos equivalentes pela sociedade, à nível acadêmico, atribui-se às citadas nomenclaturas conceitos distintos.

Isso porque, enquanto o *home office* representa o labor que ocorre sempre dentro da casa do empregado, com uso de ferramentas tecnológicas ou não, o teletrabalho pode ser executado em qualquer lugar, desde que predominantemente fora do estabelecimento do empregador e com uso de recursos informáticos e telemáticos (CASSAR, 2022). E neste sentido, vale ainda trazer à baila as palavras de Vólia Bonfim Cassar:

Para fins conceituais, entendemos que o *home office* é diferente do teletrabalho (...). Entretanto, um empregado que trabalha em casa com as tecnologias da informática ou telemática trabalha em *home office* e em teletrabalho. Logo, as duas nomenclaturas podem ser utilizadas. (CASSAR, 2022, pág. 683).

Dessa forma, tratam-se de institutos que habitualmente se complementam, mas não se confundem, haja vista que nem todo teletrabalho precisa ser realizado em *home office*.

Vale ainda diferenciar o *home office* do trabalho em domicílio, modalidade há tempos existente na sociedade. Entre tais modalidades, tem-se como principal diferença o fato de que, enquanto no *home office* o empregado se vale do uso das mais diversas tecnologias, o trabalho a domicílio refere-se tão somente aquele labor manual e/ou intelectual, como por exemplo os dozeiros, trabalhadores vinculados à confecção de roupas, calçados e etc. (DELGADO, 2019).

Nessa esteira, para os fins aos quais se destina o presente artigo, utilizar-se-á tão somente a nomenclatura teletrabalho, a fim de possibilitar uma abordagem direcionada e assertiva acerca do tema.

### **2.1 Da evolução do regime de teletrabalho**

Fixadas tais premissas, é cediço que o regime de teletrabalho nasceu e evoluiu de forma paralela ao avanço tecnológico, afinal, tem-se no uso da tecnologia as características que sustentam e definem o regime supracitado.

À vista de tal fato, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi editada em 1943 (BRASIL, 1943), não seria razoável esperar que esta contivesse regras específicas ou gerais sobre o regime de teletrabalho.

Acerca do tema, explica Maurício Godinho Delgado:

A CLT, concebida na década de 1940, naturalmente não possuía regra específica sobre as novas formas de prestação laborativa, vinculadas aos inovadores meios tecnológicos. Apenas se reportava ao tradicional trabalho no domicílio, no antigo texto de seu 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”), reportando-se também às situações laborativas externas ao ambiente físico empresarial (art. 62, I, CLT) (DELGADO, 2019, pág. 1048).

Nesse sentido, insta salientar que, devido ao momento histórico em que tal legislação foi concebida, o conceito de trabalho “executado no domicílio do empregado” restringia-se tão somente aqueles realizados de forma manual ou intelectual, tais como as costureiras e os escritores (DELGADO, 2019).

Com efeito, ainda que a revolução tecnológica tenha tomado forma no início do século 21, o teletrabalho era timidamente abordado no ordenamento jurídico brasileiro, sendo que as disposições primitivas acerca do tema surgiram apenas quando da promulgação da Lei 12.551/2011 (BRASIL, 2011), responsável por conferir ao artigo 6º da CLT 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.

Nessa conjuntura, apenas com o advento da Lei 13.467/2017, popularmente conhecida como “Reforma Trabalhista”, é que o teletrabalho ganhou contornos rebuscados. Através da citada mudança legislativa, o conceito de teletrabalho, a forma contratual, a manutenção de equipamentos, os cuidados que o empregador precisa ter com o teletrabalhador e a forma de controle de jornada passaram a ser expressamente delineados (BRASIL, 2017; FINCATO; 2019).

Especificamente acerca do tema jornada de trabalho, é importante destacar que o artigo 62, inciso III da CLT vedava o controle de jornada e a execução de horas extraordinárias para todos os empregados que laboravam sob o regime de teletrabalho.

Nesse sentido, a regulamentação acerca do controle de jornada para os teletrabalhadores ganhou destaque apenas recentemente, com a promulgação da Medida Provisória (MP) nº 1.108/2022, convertida posteriormente na Lei 14.442/2022 em 2 de setembro de 2022, que dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação aos empregados e promove outras alterações na CLT. Através da lei em comento, o conceito de teletrabalho restou consolidado, por hora, da seguinte forma:

Art. 75-B Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constituem como trabalho externo.

Após a citada alteração legislativa, os teletrabalhadores passaram a ser classificados em três tipos: aqueles que prestam serviço por jornada, os que prestam serviços por produção e os que atendem por tarefa (CASSAR, 2022).

Das três formas acima mencionadas, apenas os teletrabalhadores que prestam serviços mediante jornada não estão excluídos do Capítulo “Da Duração do Trabalho”, de forma que, são estes os únicos a possuir direito às horas extras, noturnas, intervalo intrajornada e interjornada e etc.

Destarte, ao analisar os lapsos temporais entre os marcos regulatórios acima mencionados é possível extrair que regularização do teletrabalho no Brasil ocorre a pequenos passos. Nessa conjuntura tal modalidade de labor se mostrava pouco explorada no país, situação que se reverteu drasticamente em meados de 2020.

## **2.2 Da expansão da forma de teletrabalho em virtude da Pandemia do Coronavírus**

Entre os anos de 2019 e 2020 o mundo se viu diante de um evento que mudaria não apenas os rumos da economia mundial, mas também o *modus operandi* das relações sociais e empregatícias no mundo: a Pandemia do Coronavírus (SARS – CoV-2), popularmente conhecido por “Covid-19”.

Devido à altíssima capacidade de disseminação e de taxa de mortalidade, diversas medidas sanitárias foram tomadas para conter os efeitos catastróficos do vírus, tais como a utilização obrigatória de máscaras, proibição de aglomeração de pessoas e a mais radical delas: o isolamento social compulsório.

Nesse contexto, enxergou-se como única alternativa investir na migração do trabalho presencial para o teletrabalho, razão pela qual criou-se no Brasil um verdadeiro arcabouço normativo emergencial, composto por leis, portarias e medidas provisórias voltadas à regularização do funcionamento da sociedade durante o período pandêmico (DURÃES; BRIDI; DUTRA, 2021; SILVA; TAKESHITA, 2022).

Entre tais normativos, vale dar destaque a MP 927/2020 (BRASIL, 2020), publicada em 22 de março de 2020 e que caducou em 19 de julho daquele mesmo ano, como a primeira norma de âmbito trabalhista editada durante a pandemia.

Assim como a supracitada MP, os comandos legais subsequentes tinham um objetivo em comum: flexibilizar as relações empregatícias na tentativa de evitar a extinção das empresas e, conseqüentemente, dos postos de trabalho.

Ainda que se tentasse, mesmo que minimamente, preservar a saúde e o bem estar do trabalhador, é certo que o arcabouço normativo trabalhista editado no período pandêmico tinha como prioridade a manutenção do funcionamento da economia.

Nesse sentido, toma-se como exemplo a própria MP 927/2020, que tratou sobre a temática referente à jornada de trabalho de forma dura, retirando dos teletrabalhadores – que nesse momento representavam a maioria absoluta da população brasileira, o direito às horas extras, noturnas, intervalo interjornada e intrajornada, além dos direitos referentes ao sobreaviso e prontidão.

Diante das bruscas mudanças decorrentes do cenário pandêmico, os obreiros, que passaram a exercer suas funções fora do domicílio do empregador, se viram incapazes de se desvincular do trabalho ou do controle da chefia. As jornadas excessivas e pressão diária, que por vezes vinham acompanhadas dos mais diversos tipos de abusos psíquicos, acabaram por evidenciar uma nova forma de assédio moral, agora realizado através do ambiente virtual.

Acerca dos abusos exercidos na relação de teletrabalho, vale destacar:

Apesar das vantagens de sua utilização, o teletrabalho pode apresentar malefícios aos trabalhadores que devem ser coibidos, nomeadamente no que tangencia a pressão que os leva a não desassociar a vida privada do trabalho que executam, como resultado de cobranças excessivas por parte do empregador que geram, inclusive, excessos na jornada de trabalho. Desta feita, são inúmeros os direitos da personalidade a serem ofendidos, eis que o trabalhador, muitas vezes, vê-se privado efetivamente de se desvencilhar das atividades laborais, impactando diretamente sua saúde, integridade física, sua intimidade, sua autoestima e seu lazer (SILVA; TAKESHITA, 2022, pág. 2).

Em um universo onde a relação empregatícia foi pulverizada para além do espaço físico do empregador, elasticando-se através de telefone, redes sociais, web câmera e demais ferramentas de controle e monitoramento, a figura do “chefe” ramificou-se, alcançando a todo e qualquer local onde a comunicação pudesse chegar (STÜRMER; FINCATO, 2020).

Diante desse cenário, colocou-se sob a luz o debate acerca dos excessos cometidos pelo empregador nas relações de teletrabalho, bem como a precariedade das ferramentas aptas a inibir tais condutas, que se desdobram muito além das cobranças excessivas dentro e fora da jornada laborativa.

Fato é que tais discussões não devem padecer junto com a pandemia da COVID-19. O teletrabalho continua em evidência, e com a sua normalização, se tornam cada vez mais recorrentes situações que se configuram como verdadeiro assédio moral, comumente desencadeado de forma silenciosa e sem testemunhas, mediante ferramentas de comunicação instantânea, e-mails e outras formas de comunicação virtual (NASCIMENTO; BABILÔNIA, 2016; DELGADO; BORGES, 2021).

Estar-se diante de um cenário que, quando perpetuado no tempo, pode resultar no adoecimento físico e psíquico dos teletrabalhadores, que naturalmente encontram-se em posição maior de vulnerabilidade devido ao isolamento decorrente do regime remoto, impactando por vezes de forma irremediável a sua capacidade laborativa e suas relações interpessoais.

### **3. DA CARACTERIZAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

As ofensas, insultos, maus-tratos e perseguições no âmbito das relações de trabalho são condutas praticadas provavelmente desde a sua criação, no berço da humanidade. Cientificamente falando, entretanto, o estudo e classificação dessas condutas como assédio moral tomou forma apenas na década de 70, em decorrência das diversas transformações ocorridas no mundo laborativo (MEDEIROS; GOMES, 2016).

Define-se, nas palavras do mestre Maurício Godinho Delgado, o assédio moral da seguinte forma:

O assédio moral, a seu turno, define-se como uma conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem

o enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio ou tensão emocionais graves” (DELGADO, 2019, pág. 1.448).

Em sua essência, categoriza-se a conduta assediadora com base na posição ocupada pelo agente ativo, de forma que o assédio moral é subdividido em três modalidades: assédio vertical ascendente, assédio vertical descendente, e o assédio horizontal ou “assédio entre pares” (PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021).

O assédio vertical ascendente diz respeito à conduta manifestada pelo (s) subordinado (s) em relação à chefia. A título ilustrativo, podem ser mencionados exemplos como desmoralização recorrente perante outros subordinados, o desrespeito ao cargo de liderança daquele colaborador, entre outras condutas vexatórias.

Por outro prisma, tem-se o assédio horizontal, também conhecido pelo “assédio entre pares”, correspondente a deflagração de atos vexatórios por colegas do mesmo nível hierárquico. A citada forma de assédio pode ser exemplificada através dos comentários ofensivos e jocosos de um determinado grupo ou colega de trabalho em relação a um colaborador específico, exclusão como pela exclusão deste último de atividades que envolvem o coletivo, entre outras práticas.

Por fim, destaca-se assédio vertical descendente, o mais comum nas relações empregatícias, que se refere a conduta reiterada e danosa da chefia em direção aos seus chefiados, sendo este o objeto principal do presente estudo.

É cediço na doutrina e jurisprudência que o assédio moral representa verdadeira ofensa à dignidade humana do trabalhador, na qual nas palavras de Nunes (2022), é composta pelos seguintes elementos:

Ele nasce com integridade física e psíquica, mas chega um momento de seu desenvolvimento que seu pensamento tem de ser respeitado, suas ações e seu comportamento – isto é, sua liberdade –, sua imagem, sua intimidade, sua consciência – religiosa, científica, espiritual – etc., tudo compõe sua dignidade. (NUNES, 2018, pág. 49-50).

A conduta assediadora desencadeia na vítima um processo destrutivo, no qual o indivíduo assediado gradativamente perde uma parte de si mesmo, trazendo consigo ao retornar para casa a humilhação e a depressão, que eventualmente pode levá-la a fins extremos como a contemplação e, eventualmente, a prática do suicídio (PAULA; MOTTA; NASCIMENTO, 2021).

Justamente por reconhecer a dimensão dos impactos psicológicos que o assédio moral causa ao trabalhador, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu, por meio da Convenção 190, diretrizes globais destinadas ao combate da violência e do assédio no mundo do trabalho. Tal iniciativa orçou tais práticas ao status de verdadeiras violações aos direitos humanos dos trabalhadores, emanando orientações para os Estados-membros acerca da necessidade de desenvolvimento de mecanismos aptos a proporcionar a construção de um cenário profissional mais digno e equitativo.

No contexto do ordenamento jurídico brasileiro, em que pese não haver uma legislação específica sobre o tema, o assédio moral é caracterizado como infração do empregador, enquadrando-se nas condutas previstas no artigo 483 da CLT, que autoriza a rescisão do contrato

de trabalho sem ônus para o empregado, além de conferir o direito de pleitear a devida indenização. Veja-se:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários

Tratam-se das hipóteses de rescisão indireta por parte do empregado, em que fundamentada na justa causa praticada pelo empregador, exime o colaborador das consequências decorrentes da caracterização de abandono de emprego e do pedido de demissão.

Ocorre, entretanto, que a única maneira de atestar a justa causa cometida pelo empregador é através da provocação do poder judiciário, mediante o requerimento de rescisão indireta do contrato de trabalho. Com êxito da ação, o empregador fica obrigado a pagar ao ex-funcionário todas as verbas rescisórias inerentes à dispensa imotivada, inclusive a indenização de 40% sobre o FGTS. Tudo sem prejuízo de eventual obrigação adicional de reparação civil (MARTINS, 2023).

Ocorre que, tratando-se especialmente das rescisões indiretas motivadas por assédio moral, socorrer-se à Justiça do Trabalho para pleitear a rescisão indireta por vezes não se revela eficaz ao obreiro, razão pela qual as demandas referentes ao tema ainda acontecem ocasionalmente.

Isso ocorre porque, para que reste indubitavelmente configurada a conduta assediadora, faz-se necessária a comprovação de que os atos vergastados são eivados de abusividade, habitualidade, persistência, intencionalidade e ofensa à dignidade do trabalhador (DELGADO, 2019).

A jurisprudência é pacífica nesse sentido:

RECURSO DO RECLAMANTE. DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. OFENSA A DIREITOS DA PERSONALIDADE. Dano moral é aquele que implica lesão a atributos da personalidade, afetando o indivíduo de forma sentimental ou afetiva. Porquanto, o assédio moral tem substância mais grave, seja pela



natureza da conduta, o modo como ocorre a lesão, seja em razão das possíveis repercussões psicológicas da vítima, da gravidade do dano, pelo que nem toda forma de agressão psicológica à pessoa, configura assédio moral. O elemento da perseguição contínua, ou seja, a conduta reiterada ofensiva ou humilhante é um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho, não podendo ser um ato esporádico, pois, de início, este não seria capaz de trazer lesões psíquicas à vítima. Em tais situações o ônus da prova é do autor, que deve provar robustamente os fatos alegados. Não se desincumbindo satisfatoriamente do seu ônus, deve ser mantida a sentença que indeferiu o pleito de indenização por assédio moral. Recurso a que se nega provimento. (Processo: ROT - 0001270-27.2018.5.06.0005, Redator: Paulo Alcantara, Data de julgamento: 04/02/2020, Segunda Turma, Data da assinatura: 05/02/2020) (TRT-6 - RO: 00012702720185060005, Data de Julgamento: 04/02/2020, Segunda Turma).

Com o mesmo entendimento do TRT-6, em julgado do TRT-3 que teve como relator o Desembargador Antônio Gomes Vasconcelos, em 2022, afirmou que:

ASSÉDIO MORAL. A caracterização do assédio moral exige a presença dos requisitos próprios do dano moral, já analisados, e requisitos específicos, quais sejam: atitude repetitiva e prolongada do agressor, visando desestabilizar a vítima e afastá-la do ambiente de trabalho. Demonstrado o ato ilícito, impõe-se a reparação civil. Provimento dado ao recurso da reclamante. (TRT-3 - ROT: 00108854820205030104 MG 0010885-48.2020.5.03.0104, Relator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos, Data de Julgamento: 18/08/2022, Décima Primeira Turma, Data de Publicação: 19/08/2022.)

Na prática, devida a natureza escorregadia dos atos assediadores, que por muitas vezes sequer são reconhecidos como tal pelas partes envolvidas, munir-se de provas sobre a conduta assediadora representa um desafio árduo para a parte hipossuficiente, ainda mais tratando-se de teletrabalho, em que o alcance do empregador ultrapassa os limites físicos do local de labor.

#### **4. Do assédio moral no teletrabalho**

No contexto do teletrabalho, a conduta assediadora é classificada como assédio moral virtual ou ainda, teleassédio moral, representando uma adaptação negativa às novas ferramentas tecnológicas.

Através do teleassédio, a vítima fica exposta a situações humilhantes e vexatórias, que se apresentam mediante a troca de mensagens particulares ou em grupo, veiculadas por meio de ferramentas eletrônicas de cunho pessoal ou corporativo. Além do mais, tais situações são suscetíveis a ocorrer em reuniões virtuais e outras formas de comunicação comuns a este regime de trabalho (NUNES, 2018).

Soma-se ainda o fato de que no regime do teletrabalho, o empregador tende a suprir a ausência de subordinação física do empregado com a implementação das mais diversas formas de controle, que quando utilizadas em excesso, transformam-se em cobranças por resposta imediata e pela postura hiperconectada do trabalhador.

Tais cobranças, normalizadas dentro e fora do horário de expediente, têm o condão de ferir diversos direitos do empregado, tais como aos intervalos intra e interjornadas, ou ainda, o direito a um meio ambiente do trabalho equilibrado (NASCIMENTO; BABILÔNIA, 2022).

Nesse sentido, ao contrário do assédio moral tradicional, onde há como fator inibidor o receio de que a vítima apresente uma resposta imediata, física ou verbalmente, no tele assédio a figura ativa liberta-se e beneficia-se do distanciamento e da ausência de testemunhas, passando a exercer sem qualquer pudor os mais diversos atos de abuso contra o trabalhador.

Acerca do tema, vale trazer à baila as reflexões de Paula Caroline do Nascimento e Gabriela Porto Machado Babilônia:

A modalidade do trabalho *home office*, que dispensa alguns formalismos inerentes ao local de trabalho tradicional, evidenciou condutas abusivas ocorridas no âmbito laboral, muitas dessas condutas, agora praticadas em ambientes virtuais, não contam com testemunhas, são praticadas às escondidas, atingindo a vida privada, intimidade e causando danos diversos aos empregados. Os abusos podem ser praticados por superiores hierárquicos, que se valem de suas condições privilegiadas e, por meio de reuniões online, e-mails, mensagens instantâneas ou ligações, praticam insultos, calúnias e proliferam inconvenientes no telefone pessoal do empregado; eles deixam de convocar um colega de trabalho para as reuniões, não respondem e-mails ou não atendem ligações, excluindo o empregado de atividades do empregador (NASCIMENTO; BABILÔNIA, 2022, pág. 2).

É imprescindível destacar que atenção à higidez mental dos empregados é medida compatível com a preservação de sua saúde, haja vista que a desestabilização emocional pode evoluir ao ponto de acarretar na incapacidade laborativa do indivíduo. Não é por outro motivo que a Síndrome do Esgotamento Profissional foi reconhecida em 2022 como doença ocupacional pela Organização Mundial de Saúde - OMS (CAVALLINI, 2022).

Apesar da importância do tema, as ferramentas de prevenção, controle e combate ao tele assédio ainda demonstram ser pouco eficazes. E se a esfera preventiva ainda deixa a desejar, na corretiva tem-se que a escassez de evidências tangíveis acaba por inibir os teletrabalhadores de buscar o reconhecimento e, conseqüentemente, a reparação pelo ato danoso.

A ausência de enfrentamento do Poder Judiciário acerca do tema acende o alerta de que os teletrabalhadores não sentem segurança para expor situações configuradoras de assédio moral, muito menos buscar reconhecer a rescisão indireta em virtude de tal fato. As tentativas de exame jurisprudencial específico sobre o tema restaram infrutíferas por ausência de conteúdo relevante.

Diante desse contexto, enquanto os avanços legislativos não tratarem especificamente acerca do tema, estabelecendo diretrizes claras sobre como lidar com assédio nas relações de trabalho, e prevendo mecanismos de repressão a tais condutas, resta às organizações e ao poder público, o ônus de desenvolver canais de denúncia acessíveis, sigilosos e eficazes, aptos a garantir a segurança e proteção dos denunciantes.

Diante da ausência de ferramentas normativas efetivas, é essencial a implementação de programas de sensibilização, políticas organizacionais claras, e ações de conscientização sobre o

tema, uma vez que o conhecimento demonstra, na atual conjuntura, ser a medida preventiva mais eficiente contra o assédio moral no ambiente de trabalho.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Decorrente do avanço tecnológico, o regime de teletrabalho representa a evolução das relações laborais e dos desafios inerentes aos mesmos. As adaptações às novas ferramentas tecnológicas trouxeram consigo benefícios e malefícios, sendo que deste último destaca-se o fenômeno do tele assédio moral.

Diferentemente do assédio tradicional, o tele assédio geralmente ocorre sem a presença de terceiros para testemunhar a dinâmica do relacionamento profissional, através de comentários ofensivos, mensagens instantâneas degradantes e exclusões virtuais. Tais interações carecem de idoneidade e rastreabilidade, o que acaba por dificultar a coleta de provas substanciais da conduta assediadora.

Além disso, por vezes o assédio moral sequer é reconhecido entre as partes, confundindo-se com os atos de controle e subordinação inerentes às relações empregatícias, que não conseguem identificar os excessos de cobrança pela hiperconexão do trabalhador.

Apesar do flagrante cenário de vulnerabilidade, o ordenamento jurídico brasileiro carece de legislação específica sobre o tema, restando ao Poder Judiciário, quando instado, a missão de reconhecer as situações de assédio.

Ocorre que, em virtude do dinamismo que envolve o tema, é naturalmente custoso ao trabalhador relatar e comprovar a existência de condutas assediadoras. Tratando-se de teletrabalho, o êxito na denúncia e/ou a busca pelo reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho torna-se quase impossível.

Nesse contexto, a ausência de enfrentamento específico do Poder Judiciário, e a inexistência de legislação específica sobre o tema acabam por inibir o teletrabalhador de procurar maneiras de desvencilhar-se da conduta abusiva, que se configura como verdadeiro terror psicológico com consequências graves não apenas na capacidade laborativa do empregado como também nas suas relações interpessoais.

Diante de tais fatos, e considerando que o assédio moral se trata de ameaça a dignidade humana do trabalhador, propõe-se como medida paliativa, que as corporações e o poder público invistam em ações preventivas e corretivas, desenvolvendo estratégias de conscientização, prevenção e enfrentamento do tele assédio, com vistas a assegurar um ambiente de trabalho saudável a todos.

## **6. REFERÊNCIAS**

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 22 de outubro de 2023.

BRASIL. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm)>. Acesso em: 22 de outubro de 2023.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em: 22 de outubro de 2023.

BRASIL. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm)>. Acesso em: 22 de outubro de 2023.

BRASIL. Medida Provisória n. 1.108, de 25 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/152406>>. Acesso em: 22 de outubro de 2023.

BRASIL. Lei n. 14.442, de 02 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm)>. Acesso em: 22 de outubro de 2023.

CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. 19. ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2022.

CAVALLINI, Marta. Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda para o trabalhador. G1, 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2022/01/11/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador.ghtml>>. Acesso em: 10 de novembro de 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18.ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Gabriela Neves; BORGES, Caio Afonso. A arquitetura do espaço-tempo no teletrabalho: desafios de concretização do direito fundamental à limitação da jornada de trabalho no contexto pandêmico. Revista Palavra Seca, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, 2021. Disponível em: <<https://palavraseca.direito.ufmg.br/index.php/palavraseca/article/view/27/6>>. Acesso em: 10 de novembro de 2023.

DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DUTRA, Renata Queiroz. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? Revista Sociedade e Estado, São Paulo, SP, v. 36, n. 3, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/se/a/b56QNc5Fq73NVbkjZSH3hjj/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 10 de novembro 2023.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. Revista eletrônica do TRT 9a Região. Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/20.500.12178/152290>>. Acesso em: 10 de novembro de 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 39. ed. São Paulo: SaivaJur. 2023.

MEDEIROS, Luiza; GOMES, Maria Augusta. Assédio moral organizacional: uma perversa estratégia organizacional. Revista Laborativa, Assis, SP, v. 5, n. 2, p. 64-85, out./2016. Disponível em: <<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>>. Acesso em: 10 de novembro de 2023.

NASCIMENTO, Paula Caroline do; BABILÔNIA, Gabriela Porto Machado. Assédio Moral nas Relações de Trabalho Home Office. Revista A Fortiori, Mineiros, GO, v. 1, n. 1, p. 55-65, 2016. Disponível em: <<http://revistas.famp.edu.br/revistaafortiori/article/view/501/327>>. Acesso em: 10 de novembro de 2023.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2018.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa Dantas; NASCIMENTO, Rejane Prevot. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. Revista Serviço Social & Sociedade, São Paulo, SP, n. 142, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 10 de novembro de 2023.

SILVA, Leda Maria Messias; TAKESHITA, Leticia Mayumi Almeida. O teletrabalho e o direito à desconexão no home office em tempos de pandemia. Revista de Direito Sanitário, São Paulo, SP, v. 22, n. 2, 2022. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/rdisan/article/view/178603/189541>>. Acesso em: 10 de novembro 2023.

STÜRMER, Gilberto; FINCATO, Denise. Teletrabalho em tempos de calamidade por Covid-19: impacto das medidas trabalhistas de urgência. In BELMONTE, Alexandre Agra (Coord.). Direito do Trabalho na Crise da COVID-19. Salvador: Editora JusPODIVM, 2020.

Artigo recebido: 29.11.2023

Artigo publicado em: 29.12.2023