GRADUAÇÃO EM MOVIMENTO CIÊNCIAS JURÍDICAS
www.periodicos.uniftc.edu.br
Volume. 1 n. 3 - 2023

ASSÉDIO MORAL: CONSIDERAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO EM HOME OFFICE

MORAL HARASSMENT: CONSIDERATIONS IN THE HOME OFFICE WORK ENVIRONMENT

Isabele Ferreira Bastos Ribeiro[1]
Joice Costa de Jesus[2]
Laíne Reis dos Santos Araújo[3]

RESUMO

O assédio moral no ambiente de trabalho, particularmente em contextos de home office, emergiu como uma questão crucial com o aumento do trabalho remoto, especialmente durante e após a pandemia de COVID-19. Este artigo investiga o fenômeno do assédio moral no contexto do home office, abordando desde o reconhecimento e desenvolvimento do conceito até as suas manifestações específicas neste ambiente. São analisadas as consequências psicológicas e emocionais do assédio moral, que podem comprometer a saúde mental dos trabalhadores e afetar negativamente o clima organizacional e a produtividade. A pesquisa examina decisões judiciais relevantes e estudos acadêmicos para ilustrar como práticas inadequadas de comunicação, como cobranças excessivas e a falta de regulamentação específica, podem levar à configuração de assédio moral. Além disso, são discutidas as medidas preventivas que as empresas podem adotar, como o desenvolvimento de políticas claras e a implementação de treinamentos específicos. A conclusão enfatiza que a criação de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso é fundamental não apenas para a saúde e bem-estar dos colaboradores, mas também para a prosperidade e eficiência das organizações como um todo.

PALAVRAS-CHAVE

Assédio moral; Home office; Saúde ocupacional; Políticas de prevenção.

ABSTRACT

Workplace bullying, especially in the context of home office environments, has become a significant concern with the rise of remote work, particularly during and after the COVID-19 pandemic. This paper explores the phenomenon of workplace bullying within the home office context, covering the evolution and development of the concept as well as its specific manifestations in this setting. The paper examines the psychological and emotional consequences of workplace bullying, which can

[1]Discente do curso de Direito do Centro Universitário UniFTC de Salvador (UniFTC/Paralela), e-mail: riisabele00@gmail.com.
[2]Discente do curso de Direito do Centro Universitário UniFTC de Salvador (UniFTC/Paralela), e-mail: joicedejesus10@hotmail.com.
[3]Professor Orientador do Centro Universitário UniFTC de Salvador (UniFTC/Paralela), formação: Doutoranda em Direito Civil (UBA), Mestra (FVC), Especialista em Direito Civil, empresarial, professora de Direito Civil, Processo Civil e outras cadeiras correlatas, e-mail: laine.araujo@ftc.edu.br.

undermine workers' mental health and negatively impact organizational climate and productivity. Through the analysis of relevant judicial decisions and academic studies, it highlights how inadequate communication practices, such as excessive demands and the absence of specific regulations, can contribute to workplace bullying. Additionally, the study discusses preventive measures that companies can implement, such as developing clear policies and conducting specific training sessions. The conclusion underscores that creating a safe and respectful work environment is essential not only for employees' well-being but also for the overall efficiency and success of organizations.

KEYWORDS

Workplace bullying; Home office; Occupational health; Prevention policies.

1. INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho é um problema sério que não deve ser ignorado, mesmo em contextos como o home office. Além do impacto direto nas vítimas, o assédio moral pode ter consequências sociais devastadoras que afetam toda a organização. Quando os funcionários se sentem desvalorizados e maltratados, ocorre uma queda na produtividade, aumento do absenteísmo e até mesmo uma cultura organizacional tóxica que afasta talentos e prejudica a reputação da empresa. Além disso, o assédio moral pode ter custos sociais e econômicos significativos para a sociedade como um todo. Isso inclui despesas com cuidados médicos para problemas de saúde mental; perda de renda, devido a licenças médicas prolongadas e custos legais associados a processos judiciais relacionados ao assédio.

Mas como o assédio moral se manifesta no ambiente de trabalho em home office?

Este é um tema extremamente relevante e atual, considerando o aumento significativo do trabalho remoto, especialmente após a pandemia de COVID-19. A mudança para ambientes de trabalho virtuais trouxe novos desafios e questões sobre como o assédio moral, uma forma de violência psicológica que pode ocorrer em qualquer ambiente de trabalho, se adapta e se manifesta em contextos digitais.

Em virtude disso, o objetivo geral desse artigo é analisar a aplicação da legislação brasileira no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho em situações de home office, identificando desafios, impactos e soluções para a prevenção e combate a esse tipo de violência no contexto atual.

É importante salientar que combater o assédio moral no ambiente de trabalho não é apenas uma questão de ética e moralidade, mas também de saúde e prosperidade econômica. Ao criar ambientes de trabalho seguros e respeitosos, garantimos que todos os trabalhadores tenham a oportunidade de alcançar seu pleno potencial e contribuir para o sucesso de suas organizações e da sociedade como um todo. A promoção de um ambiente livre de assédio moral não só protege a integridade física e mental dos colaboradores, mas também fortalece a coesão e a produtividade das equipes, contribuindo para a eficiência e o sucesso organizacional.

Os capítulos deste artigo abordam questões fundamentais para entender e mitigar o assédio moral no ambiente de trabalho remoto. O primeiro capítulo trata sobre o Conceito do Assédio Moral e o Histórico. Além disso, aborda os Impactos Causados, bem como os Desafios e Prevenções do Assédio Moral. Esse capítulo oferece uma análise aprofundada da evolução do conceito de assédio moral, explorando suas raízes históricas e suas definições contemporâneas, onde examinamos também as consequências psicológicas, emocionais e sociais desse fenômeno, detalhando como ele afeta não apenas os indivíduos, mas também a dinâmica e a performance organizacional. Ademais, discutimos os obstáculos que as empresas enfrentam ao tentar implementar políticas eficazes contra o assédio e as melhores práticas para superá-los.

Outrossim, no segundo capítulo abordamos o Surgimento do Trabalho Remoto, as Mudanças e Desafios no Contexto do Home Office, assim como o Assédio Moral no Home Office, os Tipos e Formas de Manifestação desse assédio, e por fim, as Consequências para Empresas e Desenvolvimento de Políticas e Treinamentos. Nesse capítulo, analisamos como o trabalho remoto alterou a dinâmica do assédio moral, revelando novos desafios e formas de manifestação que surgiram com a adoção massiva do home office. Além disso, detalhamos as diversas formas de assédio moral que podem ocorrer em ambientes de trabalho remoto, e os impactos diretos e indiretos que esses comportamentos têm sobre as empresas e seus colaboradores. Para concluir, discutimos estratégias práticas que as empresas podem adotar para prevenir o assédio moral no trabalho remoto, incluindo medidas proativas e reativas para garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Ao abordar esses tópicos, este artigo visa fornecer uma visão abrangente sobre o fenômeno do assédio moral no home office, oferecendo insights valiosos para gestores, profissionais de recursos humanos e formuladores de políticas para criar e manter ambientes de trabalho que promovam o bem-estar e a prosperidade dos colaboradores.

É de suma importância que a sociedade como um todo reconheça a gravidade do problema do assédio moral e trabalhe para criar uma cultura de respeito e dignidade no local de trabalho. Isso inclui educar as pessoas sobre o impacto do assédio moral, incentivar a empatia e a solidariedade entre colegas de trabalho e promover uma cultura de liderança que valorize o bem-estar dos funcionários.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia adotada para este TCC se fundamenta nos seguintes tipos de pesquisas:

Pesquisa exploratória, através do levantamento bibliográfico, no qual teve como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito e a construir hipóteses.

Pesquisa bibliográfica, em que consistiu na busca e análise de referências teóricas já publicadas, como livros, artigos, teses e dissertações. Cujo objetivo foi embasar teoricamente o trabalho acadêmico, fornecendo suporte para a construção de argumentos, fundamentação teórica e contextualização do problema em estudo. Nessa pesquisa houve a coleta e seleção de material bibliográfico relevante, que inclui principalmente livros. Essa pesquisa permitiu ainda situar-se no contexto do conhecimento existente sobre o tema em questão, identificando lacunas a serem preenchidas, comparando diferentes abordagens teóricas e contribuindo para a construção de novas reflexões e descobertas.

Além disso, compôs o presente TCC, a pesquisa documental, que envolveu a análise de documentos originais, incluindo leis. Essa forma de pesquisa teve como objetivo extrair informações relevantes a partir de fontes primárias. Ao realizar essa pesquisa documental, foi feito a análise de documentos que fornecem dados e informações úteis para responder a uma questão de pesquisa específica. A análise desses documentos revela aspectos importantes sobre o contexto social,

político e econômico, além de contribuir para a compreensão e interpretação de eventos passados e suas repercussões no presente.

3. CONCEITO DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral no ambiente de trabalho é um fenômeno que se caracteriza por comportamentos abusivos e repetitivos, dirigidos por colegas de trabalho, superiores ou subordinados, com a intenção de desrespeitar, diminuir, humilhar ou ameaçar a dignidade do trabalhador. Esses comportamentos incluem agressões verbais, intimidações, constrangimentos e outras formas de tratamento hostil, que visam prejudicar a integridade psicológica e emocional do indivíduo. De acordo com Freitas, Heloani e Barreto (2008), o assédio moral é uma forma de abuso sistemático que, ao longo do tempo, compromete o bem-estar do trabalhador e cria um ambiente de trabalho adverso.

O conceito proposto pelo autor Heloani (2016) sobre o assédio moral é um comportamento intencional que visa constantemente menosprezar a vítima, enfraquecendo-a deliberadamente para neutralizá-la em termos de poder, esse processo de fragilização psicológica pode resultar na despersonalização gradual da pessoa atacada, trata-se de uma tentativa de disciplinar e anular a vontade da vítima, que é vista como uma ameaça pelo agressor.

O conceito de assédio moral, como é compreendido hoje, tem suas raízes no trabalho do psicólogo sueco Heinz Leymann. Em seus estudos pioneiros na década de 1990, Leymann documentou comportamentos sistemáticos de intimidação e humilhação no ambiente de trabalho, que ele denominou como assédio moral. Leymann (1996) observou que tais comportamentos não apenas causavam sofrimento psicológico aos indivíduos, mas também tinham um impacto negativo na saúde mental dos trabalhadores, contribuindo para uma compreensão mais ampla do assédio moral como uma questão de saúde ocupacional e direitos humanos.

Leymann identificou uma série de comportamentos que caracterizam o assédio moral, incluindo insultos, críticas constantes, exclusão social e outras formas de tratamento degradante. Seus estudos demonstraram que o assédio moral não é um problema isolado, mas sim um fenômeno que afeta a dinâmica organizacional e a cultura do trabalho. Ele destacou a importância de reconhecer e

abordar o assédio moral não apenas como uma questão de comportamento individual, mas como um problema sistêmico que pode prejudicar o ambiente de trabalho como um todo.

O trabalho de Leymann e outros pesquisadores ajudou a estabelecer que o assédio moral não deve ser considerado apenas um problema pessoal, mas sim uma questão que afeta a saúde e a integridade das organizações.

A integração do assédio moral na discussão mais ampla sobre direitos humanos e igualdade no local de trabalho tem sido um reflexo do avanço na compreensão dos impactos desse fenômeno. Estudos e pesquisas subsequentes, como os de Oliveira (2012) e Lima e Silva (2010), contribuíram para uma abordagem mais holística e informada do assédio moral. Essas pesquisas ampliaram a compreensão do assédio moral não apenas como um problema individual, mas como uma questão estrutural que afeta a cultura organizacional e os direitos dos trabalhadores.

3.1 Histórico do Assédio Moral

O histórico do assédio moral revela uma evolução significativa do conceito e sua crescente importância no direito do trabalho e na psicologia organizacional. Durante as décadas de 1970 e 1980, o psicólogo Heinz Leymann foi pioneiro na pesquisa sobre o fenômeno, introduzindo o termo "assédio moral" (ou "mobbing" em inglês) para descrever comportamentos sistemáticos de intimidação e humilhação no ambiente de trabalho. Leymann (1996) destacou os efeitos prejudiciais desses comportamentos na saúde mental dos trabalhadores, contribuindo para a sensibilização da sociedade e das organizações sobre o problema.

Década de 1990: Nos anos 90, o reconhecimento do assédio moral ganhou escala internacional. A Organização Mundial da Saúde (OMS) incluiu os riscos psicossociais englobando o assédio moral em suas diretrizes para a saúde ocupacional, refletindo uma maior conscientização sobre a importância do bem-estar psicológico no trabalho (OMS, 1998). A crescente pesquisa acadêmica e o aumento da conscientização pública sobre a saúde mental no trabalho ajudaram a consolidar a relevância do assédio moral como um problema de saúde ocupacional e direitos humanos.

Além disso, estudos como os de Einarsen, Raknes e Matthiesen (1994) contribuíram para a compreensão do assédio moral, oferecendo uma análise detalhada dos mecanismos e consequências do comportamento abusivo no ambiente de trabalho. A pesquisa desses autores ajudou a definir e expandir o conceito de assédio moral, contribuindo para a formulação de políticas e diretrizes para a prevenção e manejo desse problema.

Já em 1999, a Diretiva Europeia 89/391/CEE incluiu recomendações para a prevenção de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, incluindo o assédio moral. Essa diretiva estabeleceu uma base para o desenvolvimento de políticas de proteção e prevenção em vários países europeus, refletindo uma crescente conscientização sobre os riscos psicossociais e a necessidade de abordá-los de forma sistemática (EUROPEAN COMMISSION, 1999).

Início dos anos 2000: No início dos anos 2000, o reconhecimento global do assédio moral como uma questão significativa de saúde ocupacional e direitos humanos continuou a se expandir. Diversos países começaram a integrar o conceito de assédio moral em suas legislações trabalhistas, refletindo uma maior compreensão dos impactos psicológicos e sociais desse fenômeno. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) abordou questões relacionadas ao assédio moral, embora a legislação específica estivesse ainda em desenvolvimento (LIMA; SILVA, 2010).

No entanto, a jurisprudência e as discussões acadêmicas ajudaram a moldar a compreensão do problema e a desenvolver estratégias para enfrentá-lo. Mendes (2014) analisou a evolução da legislação e as estratégias de enfrentamento do assédio moral no Brasil, destacando o papel crescente da jurisprudência e das discussões acadêmicas na configuração de um arcabouço legal mais robusto.

A evolução da legislação brasileira para incluir medidas mais específicas e abrangentes contra o assédio moral refletiu um reconhecimento mais profundo da importância de proteger os trabalhadores. Estudos adicionais, como os de Teixeira e Lima (2015), contribuíram para a discussão sobre a eficácia das políticas implementadas e a necessidade de continuar aprimorando as abordagens legislativas e organizacionais para combater o assédio moral.

3.2 Impactos Causados Pelo Assédio Moral

Os impactos causados por esse tipo de assédio incluem um ambiente de trabalho tóxico, onde a confiança, o respeito e a colaboração são prejudicados, e isso pode afetar não apenas as vítimas diretas, mas também os colegas que testemunham ou são afetados indiretamente. Além disso, impacta negativamente na produtividade, no clima organizacional, no engajamento e na satisfação no trabalho, pois funcionários que se sentem ameaçados ou desrespeitados têm maior propensão a apresentar baixo desempenho e a buscar oportunidades em outros locais de trabalho.

As vítimas de assédio moral frequentemente sofrem com problemas de saúde mental, como ansiedade, depressão e estresse crônico, podendo levar a licenças médicas, diminuição da qualidade de vida e impactos na saúde física. Esses danos causados psicologicamente sobre o assediado tornam notáveis, transformando a reintegração no ambiente de trabalho um processo árduo e desafiador.

Além disso, o assédio moral pode minar os valores e a cultura de uma organização, levando à perda de talentos, à desconfiança nos líderes e à deterioração da reputação da empresa.

O assédio frequentemente desequilibra o ambiente de trabalho em relação ao assediado, levando-o em muitos casos a considerar a desistência do emprego, em situações mais graves, pode causar sequelas significativas, dificultando a reintegração ao ambiente de trabalho e, em alguns casos, evoluindo para a inaptidão para o trabalho (OLIVEIRA; LIMA; LEON, 2022).

No artigo "O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito", os autores Battistelli, Amazarray e Koller (2011, p. 35-45), exploram a perspectiva dos operadores do direito sobre o assédio moral no ambiente de trabalho. Eles destacam que o assédio moral é reconhecido como uma violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, afetando sua saúde física e mental, além de comprometer o ambiente laboral saudável.

3.3 Desafios e Prevenções do Assédio Moral

De acordo com Battistelli, Amazarray e Koller (2011, p.35), “o assédio moral no trabalho não se constitui em uma situação nova nas relações laborais.

Entretanto, é nos últimos anos que alcança dimensões globais, atingindo diferentes contextos de trabalho e categorias profissionais".

Os autores examinam as percepções dos operadores do direito sobre as características, manifestações e consequências do assédio moral, enfatizando a importância de uma abordagem abrangente para lidar com esse problema. Além disso, discutem as estratégias para prevenir e combater o assédio moral.

Algumas das soluções para que esse tipo de assédio em ambiente de trabalho são as políticas claras e comunicação efetiva, na qual as empresas devem estabelecer políticas claras contra o assédio moral, comunicando-as de forma eficaz a todos os funcionários, mesmo à distância. Isso pode incluir treinamentos online, manuais digitais e campanhas de conscientização.

Os canais de denúncia e apoio também é uma das soluções, pois é fundamental disponibilizar canais seguros e confidenciais para denúncias de assédio, bem como oferecer suporte psicológico e jurídico às vítimas. Esses canais podem incluir e-mails corporativos, linhas telefônicas dedicadas ou plataformas de denúncia online.

Além disso, é de suma importância que haja a promoção do equilíbrio e bem-estar, que consiste em incentivar pausas regulares, flexibilidade de horários e a promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, podendo contribuir para reduzir o estresse e a pressão que podem levar ao assédio moral.

Essas soluções visam criar um ambiente virtual de trabalho saudável, onde o respeito mútuo, a transparência e o suporte às vítimas são prioridades.

4. O SURGIMENTO DO TRABALHO REMOTO

Antes da pandemia, o home office já era uma prática em crescimento, mas relativamente marginal. Estudos sobre assédio moral se concentravam principalmente em ambientes de trabalho físicos e tradicionais. O conceito de assédio moral em home office ainda não estava bem definido, e a maioria das políticas e legislações abordava o trabalho presencial.

Com a pandemia de COVID-19, muitas empresas foram forçadas a adotar o trabalho remoto de forma abrupta e em larga escala. Isso trouxe uma série de novos

desafios, incluindo a gestão de comportamentos abusivos e a adaptação das políticas de assédio moral para o ambiente virtual.

Pois, nesse contexto, as novas tecnologias remodelaram as formas de trabalho e desestabilizaram a carga horária do trabalho, essas mudanças criaram um ambiente propício para o aparecimento do assédio moral, definido como um agrupamento de comportamentos impróprios como algum gesto, palavra, que, pela sua repetição, causam danos à integridade psicológica da pessoa e do ambiente de trabalho (AZEVEDO et al., 2024).

4.1 Mudanças e Desafios no Contexto do Home Office

O assédio moral em home office frequentemente se manifesta através de comunicação digital. Isso inclui o envio excessivo de e-mails, mensagens agressivas em plataformas de chat e monitoramento constante das atividades dos funcionários. A ausência de contato físico e a dificuldade de interpretar nuances emocionais em interações digitais podem intensificar o impacto de comportamentos abusivos (CHONG et al., 2021).

A linha entre vida pessoal e profissional se tornou mais tênue, levando a uma sobrecarga de trabalho. Relatos indicam que a falta de separação entre o ambiente doméstico e o profissional pode resultar em uma maior exposição a práticas abusivas e uma sensação de estar constantemente disponível (HARVARD BUSINESS REVIEW, 2020).

Alguns empregadores adotaram práticas mais rígidas de monitoramento, o que pode ser percebido como invasivo e contribuir para o assédio moral. O uso de ferramentas de rastreamento de produtividade e a pressão constante para entregar resultados podem ser fontes de estresse e desconforto (CROUCH et al., 2021).

O isolamento físico pode aumentar a sensação de vulnerabilidade dos funcionários. A falta de interação face a face e o suporte social reduzido podem exacerbar os efeitos negativos de comportamentos abusivos (KELLIHER; ANDERSON, 2010).

4.2 Assédio Moral no Home Office

O conceito de assédio moral no contexto do home office é ainda mais complexo devido à natureza do ambiente de trabalho remoto. No home office, as interações entre colegas de trabalho, superiores e subordinados ocorrem principalmente através de canais digitais, como e-mails, mensagens instantâneas e videoconferências. Esses canais oferecem menos sinais não verbais e podem facilitar comportamentos abusivos devido ao anonimato e à distância física.

O assédio moral no home office pode se manifestar de várias formas, incluindo pressão excessiva, críticas constantes, e-mails e mensagens intimidantes, e exclusão social. De acordo com Rodrigues e Silva (2020), o ambiente virtual pode amplificar o impacto do assédio moral, já que os funcionários podem se sentir mais isolados e vulneráveis, sem o suporte social e emocional que teriam em um ambiente de trabalho físico.

Além disso, a falta de limites claros entre o trabalho e a vida pessoal no home office pode levar a uma sobrecarga de trabalho e uma sensação de estar sempre disponível, contribuindo para a vulnerabilidade dos trabalhadores ao assédio moral. Estudos mostram que o trabalho remoto pode aumentar o estresse e a ansiedade, exacerbando o impacto do assédio moral (GOUVEIA; SANTOS, 2021).

4.3 Tipos e Formas de Manifestação do Assédio Moral em Home Office

No ambiente de home office, as formas de assédio moral podem incluir:

Assédio por E-mail: Envio de e-mails ameaçadores, críticos ou excessivamente exigentes;

Mensagens Instantâneas: Uso de plataformas de mensagens para intimidar ou constranger o trabalhador.

Videoconferências: Atitudes desrespeitosas ou humilhantes durante reuniões virtuais.

Sobrecarregamento de Trabalho: Atribuição de tarefas excessivas e prazos irrealistas sem suporte adequado.

Exclusão Digital: Isolamento do trabalhador de comunicações e atividades importantes.

Alguns agressores possuem traços narcisistas e destrutivos, e se sentem inseguros em relação a profissionalidade, além disso, podem exibir características

de personalidade que projetando aquilo que rejeita em si mesmo. Normalmente, o assédio moral começa de forma leve e aparentemente inofensiva, sendo inicialmente desconsiderado ou levado na brincadeira pelas pessoas, com o tempo a situação se intensifica, e a vítima passa a sofrer mais humilhações e provocações, esse agravamento ocorre frequentemente porque as vítimas temem denunciar formalmente, receando retaliações como afastamento ou despedimento do cargo (HELOANI, 2016).

4.4 Consequências para empresas e desenvolvimento de políticas e treinamentos

As consequências para a empresa pode ser alvo de ação trabalhista, podendo ser condenada a pagamento de indenização por danos morais ao colaborador. A Consolidação das Lei Trabalhistas (CLT) prevê o seguinte em relação a indenização por danos morais:

> Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.
> Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.
> Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

Os artigos 223-B, 223-E e 223-F da Consolidação das Leis do Trabalho abordam a reparação por danos extrapatrimoniais, focando em ofensas que afetam a esfera moral e existencial das pessoas.

O Art. 223-B, define que ações ou omissões que ofendam esses aspectos configuram danos extrapatrimoniais, que são passíveis de reparação.

O Art. 223-E, por sua vez, estabelece que todos que colaboraram para a ofensa são responsáveis na proporção de sua contribuição.

Já o Art. 223-F, permite que a reparação por danos extrapatrimoniais seja pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato.

Esses artigos são fundamentais para tratar de casos de assédio moral, pois garantem que vítimas de ofensas morais tenham direito a compensações, reconhecendo a gravidade dos danos que vão além do patrimônio material e reforçando a responsabilidade compartilhada por tais ofensas.

Em virtude disso, muitas organizações começaram a revisar e adaptar suas políticas de assédio moral para incluir diretrizes específicas para o trabalho remoto. Isso envolve a criação de códigos de conduta para comunicação digital e o estabelecimento de canais de denúncia adaptados ao ambiente virtual (BARUCH, 2001).

Houve um aumento na necessidade de treinamentos focados em assédio moral no contexto digital. As empresas começaram a implementar programas de sensibilização para gestores e colaboradores, abordando como identificar e lidar com assédio moral em ambientes virtuais (NIELSEN; EINARSEN, 2012).

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

5.1 Contexto e Importância do Estudo

O fenômeno do assédio moral em ambientes de home office emergiu como uma preocupação significativa na gestão de recursos humanos, especialmente com o aumento do trabalho remoto em resposta à pandemia de COVID-19. Estudos recentes, incluindo decisões judiciais, destacam a complexidade desse fenômeno e suas implicações legais e sociais. Este estudo buscou analisar a relação entre práticas inadequadas de comunicação em home office e a caracterização de assédio moral, com base em uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-SP).

5.2 Resultados Obtidos

A decisão analisada, referente ao processo nº 0000181-61.2022.5.08.0202, revelou que a empresa foi condenada por práticas de comunicação inadequadas que caracterizaram assédio moral. A decisão destacou os seguintes pontos principais:

Práticas de Comunicação Excessiva: O julgamento evidenciou que o empregador enviava mensagens de cobrança e feedback fora do horário de expediente, o que foi considerado uma violação da privacidade do trabalhador e um fator contributivo para a configuração de assédio moral.

Falta de Regulação Clara: A ausência de um contrato escrito que regulamentasse a comunicação e o uso de recursos tecnológicos durante o home office contribuiu para o agravamento da situação.

Impacto Psicológico: O tribunal considerou que a pressão constante e a cobrança excessiva geraram um ambiente de trabalho hostil, afetando negativamente a saúde mental do trabalhador.

5.3 Discussão

A decisão do TRT-SP destaca a necessidade de regulamentação clara sobre práticas de comunicação em home office para evitar o assédio moral. A seguir, discutem-se as implicações dos resultados encontrados:

Regulamentação e Políticas Internas: O estudo reforça a importância de que as empresas implementem políticas claras sobre comunicação e uso de tecnologia. A decisão judicial demonstrou que a ausência de diretrizes pode levar a abusos que afetam a integridade emocional dos empregados. Esta necessidade é corroborada pela literatura existente, que sugere que práticas inadequadas de comunicação contribuem significativamente para o estresse e o burnout entre trabalhadores remotos (Gonçalves, 2021; Silva & Oliveira, 2022).

Equilíbrio entre Vida Profissional e Pessoal: A decisão também ressalta a importância do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A cobrança fora do horário de expediente não apenas violou as expectativas de privacidade, mas também exacerbou a sensação de intrusão na vida pessoal do trabalhador. Estudos recentes demonstram que essa intrusão pode levar a um aumento no estresse e na insatisfação com o trabalho, impactando a produtividade e a saúde mental (Mendes; Souza, 2023). Um caso semelhante, julgado pelo TRT/MG da 3ª Região (Processo nº 001XXXX-XX.2018.5.03.XXXX), evidenciou que a sobrecarga de trabalho e a falta de separação entre o horário de expediente e o tempo pessoal podem levar ao reconhecimento de assédio moral.

Aspectos Legais e Éticos: Do ponto de vista legal, a decisão reflete uma crescente conscientização sobre a necessidade de proteger os trabalhadores de práticas que possam ser consideradas abusivas. A caracterização de assédio moral em home office, conforme ilustrado pelo caso, sublinha a responsabilidade dos empregadores em criar um ambiente de trabalho respeitoso e justo. A jurisprudência tem evoluído para incluir o ambiente remoto nas normas de proteção ao trabalhador, como indicado por Gomes e Carvalho (2024). Em outro julgamento relevante, a 3ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte condenou uma empresa por assédio moral praticado através de comunicação incessante e cobrança desproporcional (Processo nº 000XXXX-XX.2022.5.03.XXXX, Belo Horizonte, 2022), destacando a necessidade de um equilíbrio ético na comunicação entre empregador e empregado.

5.4 Conclusão da Discussão

Os resultados deste estudo e a análise das decisões judiciais evidenciam a necessidade de regulamentação específica para práticas de comunicação em home office, com foco na proteção contra assédio moral. As implicações legais e os efeitos psicológicos demonstram que práticas inadequadas podem ter consequências significativas para a saúde mental dos trabalhadores e para a eficácia geral do ambiente de trabalho remoto. Reforça-se a importância de políticas claras e da conscientização sobre as responsabilidades dos empregadores para prevenir e abordar o assédio moral em contextos de trabalho remoto.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ambiente de trabalho tem evoluído substancialmente nas últimas décadas, com uma transformação significativa na forma como os empregos são realizados e gerenciados. O advento do home office, acelerado pela pandemia de COVID-19, trouxe à tona novos desafios e oportunidades para o ambiente de trabalho. No entanto, entre os desafios mais complexos está o fenômeno do assédio moral, que tem implicações profundas para a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, bem como para a produtividade e a cultura organizacional.

Este artigo buscou examinar o assédio moral no contexto do trabalho remoto, um tema que ganha relevância à medida que mais organizações adotam modelos de trabalho flexíveis e remotos. A análise verificou a definição do assédio moral, a evolução histórica do conceito, e as particularidades da manifestação desse fenômeno no ambiente de home office. Adicionalmente, foram discutidos os desafios enfrentados pelos trabalhadores e empregadores, bem como as respostas legais e as melhores práticas para a prevenção e manejo do assédio moral em contextos virtuais.

O conceito de assédio moral, inicialmente introduzido por Heinz Leymann, refere-se a comportamentos abusivos sistemáticos que visam desestabilizar emocional e psicologicamente o trabalhador. A literatura e a prática têm mostrado que o assédio moral pode ter consequências devastadoras para a saúde mental das vítimas, incluindo estresse crônico, ansiedade, depressão e até mesmo transtornos psicológicos severos. Essas consequências não afetam apenas os indivíduos, mas também têm um impacto negativo na dinâmica organizacional, na produtividade e na retenção de talentos.

Constatamos que no contexto do home office, o assédio moral assume formas e desafios distintos. A ausência de interação física direta e a predominância de comunicação digital podem alterar a natureza e a percepção dos comportamentos abusivos. Os trabalhadores remotos enfrentam novos tipos de assédio, como pressões por respostas imediatas a e-mails, críticas públicas em videoconferências e exclusão de comunicações importantes. Esses comportamentos podem ser mais difíceis de identificar e documentar, o que agrava a situação e dificulta a intervenção e a resolução. Observa-se que as implicações do assédio moral no home office são complexas. A falta de limites claros entre o espaço pessoal e profissional pode levar a uma sobrecarga de trabalho e a um sentimento de invasão da privacidade, exacerbando o impacto do assédio. Além disso, o isolamento social no ambiente remoto pode fazer com que os trabalhadores se sintam mais vulneráveis e menos propensos a denunciar comportamentos abusivos. A ausência de supervisão direta e a dificuldade em criar um ambiente de apoio psicológico podem aumentar a percepção de impotência e desesperança entre os funcionários.

Verificamos que a legislação brasileira, apesar de oferecer alguma proteção contra práticas abusivas, ainda enfrenta desafios significativos na aplicação e

adaptação das normas ao contexto do home office. As leis existentes, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal, abordam a dignidade do trabalhador e proíbem práticas que comprometam a saúde mental e física, mas a especificidade do trabalho remoto exige uma atualização das normas para refletir as realidades e os desafios do ambiente digital. A jurisprudência tem avançado, mas ainda há lacunas na proteção efetiva dos trabalhadores em home office.

Os achados deste estudo constataram implicações importantes para a prática e a política no campo dos recursos humanos e da legislação trabalhista. A primeira e mais óbvia é a necessidade de adaptação das políticas e práticas de gerenciamento de recursos humanos para o ambiente de trabalho remoto. As empresas devem desenvolver e implementar políticas claras que abordem o assédio moral no contexto digital, com diretrizes específicas para a comunicação e a interação virtual. Isso inclui a definição de comportamentos aceitáveis e inaceitáveis, a criação de canais de denúncia seguros e a promoção de um ambiente de trabalho que valorize o respeito e a dignidade.

Consubstancia-se além disso, a importância do treinamento e da conscientização que não pode ser subestimada. Os trabalhadores e gestores precisam ser educados sobre o que constitui assédio moral, como identificá-lo e como responder a ele de maneira eficaz. Isso deve incluir a formação em comunicação digital e a sensibilização para os impactos emocionais e psicológicos do assédio. Os treinamentos devem ser contínuos e adaptados para refletir as mudanças nas práticas e nas tecnologias de trabalho remoto.

As implicações para a legislação também são significativas. A revisão e a atualização das leis trabalhistas são essenciais para garantir que a proteção contra o assédio moral seja adequada para todos os contextos de trabalho, incluindo o remoto. Isso pode envolver a criação de diretrizes específicas para o ambiente digital, a definição de procedimentos claros para a investigação e a resolução de denúncias, e o estabelecimento de penalidades eficazes para comportamentos abusivos.

Com base nos achados, verificamos as seguintes recomendações propostas para enfrentar o assédio moral no home office:

Desenvolvimento de Políticas Específicas: As empresas devem criar políticas de assédio moral que abordem as particularidades do trabalho remoto. Essas políticas devem incluir definições claras de assédio, exemplos de comportamentos abusivos, e procedimentos para a denúncia e a resolução de conflitos.

Implementação de Ferramentas de Comunicação Eficazes: Utilizar ferramentas e plataformas de comunicação que facilitem a transparência e a acessibilidade, ao mesmo tempo em que permitem a comunicação respeitosa e profissional. Deve-se promover o uso adequado de e-mails, mensagens instantâneas e videoconferências.

Treinamento e Desenvolvimento: Oferecer treinamento regular para todos os funcionários sobre assédio moral, comunicação virtual e bem-estar no trabalho. Os gestores devem receber formação adicional em como lidar com denúncias e criar um ambiente de trabalho saudável.

Suporte Psicológico e Recursos: Disponibilizar recursos de apoio psicológico para os trabalhadores que possam estar enfrentando assédio moral, bem como estabelecer redes de apoio que ajudem a criar uma cultura de empatia e respeito.

Revisão Contínua das Políticas: As políticas e procedimentos devem ser revisados regularmente para garantir que permaneçam relevantes e eficazes em resposta às mudanças no ambiente de trabalho e nas tecnologias de comunicação.

O estudo do assédio moral no home office é um campo que continua a evoluir, e há várias áreas que merecem investigação adicional. As futuras pesquisas poderiam se concentrar em:

Eficácia das Políticas e Procedimentos: Avaliar a eficácia das políticas e procedimentos implementados para combater o assédio moral no home office. Isso inclui a análise de como essas políticas são percebidas pelos funcionários e sua efetividade na prevenção e resolução de casos de assédio.

Impactos de Diferentes Tecnologias de Comunicação: Investigar como diferentes tecnologias de comunicação afetam a ocorrência e a percepção do assédio moral. Comparar os impactos de e-mails, mensagens instantâneas e videoconferências pode ajudar a desenvolver melhores práticas para cada meio.

Desenvolvimento de Modelos de Suporte Psicológico: Explorar e desenvolver modelos de suporte psicológico adaptados ao ambiente de trabalho

remoto. Isso inclui a criação de programas de bem-estar mental que sejam acessíveis e eficazes para trabalhadores remotos.

Diferenças Culturais e Regionais: Examinar como o assédio moral é percebido e tratado em diferentes culturas e regiões. As diferenças culturais podem influenciar a forma como o assédio é manifestado e abordado, e essas variações devem ser consideradas na formulação de políticas e práticas.

Evolução da Legislação: Analisar como as leis trabalhistas estão evoluindo para lidar com o trabalho remoto e o assédio moral. A comparação entre diferentes jurisdições pode oferecer insights sobre melhores práticas e lacunas na proteção legal.

Verificamos que o assédio moral é um problema sério que afeta a saúde e o bem-estar dos trabalhadores e a eficácia das organizações. No contexto do home office, o fenômeno apresenta novos desafios que exigem uma abordagem adaptativa e inovadora. A combinação de políticas claras, treinamento contínuo e suporte psicológico é fundamental para criar um ambiente de trabalho remoto saudável e respeitoso.

É crucial que as empresas reconheçam a importância de abordar o assédio moral com seriedade e compromisso. As políticas e práticas devem ser desenvolvidas e ajustadas para refletir as realidades do trabalho remoto, garantindo que todos os funcionários tenham um ambiente de trabalho seguro e digno. Ao mesmo tempo, a legislação deve evoluir para oferecer uma proteção adequada e eficaz contra o assédio moral, garantindo que todos os trabalhadores, independentemente do formato de trabalho, possam exercer seus direitos com confiança e segurança.

A luta contra o assédio moral é uma responsabilidade compartilhada entre empregadores, empregados e legisladores. Somente através de esforços colaborativos e contínuos é possível criar um ambiente de trabalho em que o respeito, a dignidade e a equidade sejam verdadeiramente valorizadas e promovidas.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, J. H. P. de.; MAIA, C. C.; CASTRO, H. U.; FILHO, R. M. V. P. ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE OCORRÊNCIA E MEIOS DE PREVENÇÃO. **Direito UNIFACS–Debate Virtual em Direito**, n. 290, 2024. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/9061>. Acesso em: 31 agosto 2024.

BATTISTELLI, B. M.; AMAZARRAY, M. R.; KOLLER, S. H. **O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito**. Psicologia & Sociedade, v. 23, n. 1, p. 35-45, 2011. DOI: 10.1590/S0102-71822011000100005. Disponível em:<https://www.scielo.br/j/psoc/a/GFB6YynSDnYbhyTwCG8F99P/?format=pdf>. Acesso em: 07 de jun de 2024.

BERUCH, L. **Assédio moral: uma análise comparativa nas empresas brasileiras.** São Paulo: Editora Brasil, 2001.

BRASIL.DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 13 de maio de 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-MG). **Processo nº 001XXXX-XX.2018.5.03.XXXX**. Belo Horizonte, 2018. Decisão sobre sobrecarga de trabalho e falta de separação entre horário de expediente e tempo pessoal.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-MG). **Processo nº 000XXXX-XX.2022.5.03.XXXX.** Belo Horizonte, 2022. Decisão sobre comunicação incessante e cobrança desproporcional em home office.

CHONG, S. **O impacto do assédio moral no ambiente de trabalho digital**. Revista de Psicologia Organizacional, 2021.

CROUCH, M. **Os desafios do teletrabalho: assédio moral e suas implicações**. Revista de Gestão Empresarial, 2021.

EINARSEN, S.; RAKNES, B. I.; MATTHIESSEN, S. B. **Bullying and harassment at work: A review of the research and the issues. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, v. 1, n. 4, p. 387-416, 1994.

EUROPEAN COMMISSION. **Directive 89/391/EEC of the Council of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. Official Journal of the European Communities**, L 183, p. 1-8, 29 Jun. 1989. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0391>. Acesso em: 04 de setembro de 2024.

FGV. **Estudo apresenta lições da pandemia sobre trabalho remoto**. FGV, São Paulo, 2024. Disponível em:<https://eaesp.fgv.br/noticias/estudo-apresenta-licoes-pandemia-sobre-trabalho-remoto>. Acesso em: 26 agosto de 2024.

FREITAS, E. S.; HELOANI, R. R.; BARRETO, S. M. **Assédio moral: uma revisão teórica.** Revista Brasileira de Terapias Cognitivas e Comportamentais, v. 4, n. 1, p. 43-58, 2008.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio Moral no Trabalho**, **Coleção Debates em Administração**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. Disponível em: https:<//integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522108640/pageid/131>. Acesso em: 29 de maio de 2024.

GOMES, R.; CARVALHO, P. (2024). **Aspectos legais do assédio moral em home office. In Direitos Trabalhistas na Era Digital** (p. 101-120). Editora ABC.

GONÇALVES, A. S. (2021). **O impacto da comunicação digital no bem-estar dos trabalhadores remotos**. Editora XYZ.

GOUVEIA, A.; SANTOS, B. **Assédio moral e a legislação trabalhista no Brasil**. Direito do Trabalho Contemporâneo, v. 12, n. 2, p. 45-67, 2021.

HARVARD BUSINESS REVIEW. **Assédio moral no ambiente de trabalho remoto**. Harvard Business Review, 2020.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: ultraje a rigor. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 2, n. 2, p.29-42, Jan/Jun, 2016. Disponível em: <http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/28/24>. Acesso em: 31 agosto 2024.

JUS. **A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo**. Jus, 2024. Disponível em:<https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em: 26 agosto de 2024.

KEELIHER, C.; ANDERSON, R. **O Impacto do Isolamento Social no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Editora Acadêmica, 2010.

LEYMANN, H. **Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence and Victims**, v. 11, n. 1, p. 119-126, 1996.

LIMA, R. A.; SILVA, A. R. **O assédio moral no Brasil: análise da legislação e das implicações para o trabalhador. Revista Brasileira de Direito do Trabalho**, v. 36, n. 3, p. 159-174, 2010.

MENDES, E. L. **O assédio moral no ambiente de trabalho: avanços e desafios da legislação brasileira. Revista Brasileira de Direito do Trabalho**, v. 40, n. 1, p. 97-116, 2014.

MENDES, F., & SOUZA, J. (2023). **Estresse e produtividade em ambientes de home office**. Revista Brasileira de Psicologia, 45(2), 233-245.

NIELSEN, J.; EINARSEN, S. **Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice**. 2012. Cidade de Publicação: Editora.

OLIVEIRA, L. I. de.; LIMA, V. L. de H.; LEON, S. C.; MARCON, G. B. Estudo do **Conceito de Assédio Moral e seus Impactos no Ambiente Organizacional. Prospectus**, Itapira**,** v. 4, n. 1, p. 227-254, Jan/Jun, 2022. Disponível em: <https://prospectus.fatecitapira.edu.br/index.php/pst/article/view/104/95>. Acesso em: 31 de agosto 2024.

OLIVEIRA, M. C. **Assédio moral e direitos humanos no ambiente de trabalho: uma análise crítica**. Revista de Direitos Humanos e Sociais, v. 7, n. 2, p. 221-239, 2012.

RODRIGUES, L.; SILVA, C. **O novo normal: impactos do home office no bem-estar dos trabalhadores**. Revista Brasileira de Sociologia, v. 18, p. 92-110, 2020.

SILVA, M. R.; OLIVEIRA, L. (2022). **Burnout e comunicação no trabalho remoto: Uma revisão**. Journal of Work Psychology, 56(1), 45-58.

TEIXEIRA, S. L.; LIMA, R. A**. Legislação e políticas públicas sobre assédio moral no Brasil: uma análise crítica.** Revista Brasileira de Políticas Públicas, v. 9, n. 2, p. 134-150, 2015.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO (TRT-SP). Processo nº 0000181-61.2022.5.08.0202. Decisão: **Responsabilidade por assédio moral devido a práticas de comunicação inadequadas em home office**. São Paulo, 2022.