ASSÉDIO ORGANIZACIONAL NO REGIME TELEPRESENCIAL TRABALHISTA

Maiane da Silva Sousa[1]

Michelly Costa Gally[2]

Stéphanne Maria Silva de Jesus[3]

Caroline Bráulio de C.Sá[4]

RESUMO

O artigo traz uma análise doutrinária acerca do assédio moral organizacional no trabalho remoto, modalidade de trabalho que envolve a realização de atividades profissionais fora do ambiente físico da empresa, e a falta de uma legislação específica dessa atividade. Para tanto, o presente estudo verificou que o trabalho remoto foi possível em decorrência das modernas tecnologias de informação, que são muito utilizadas pelas empresas para darem continuidade as suas atividades no regime teletrabalhista, que passou a ser mais usado após a chegada do problema sanitário da pandemia do COVID-19. Diante da atual situação, o artigo pretendeu responder o seguinte problema de pesquisa: O atual regime telepresencial como impulso para crescimento de conduta assediadora pelas empresas, mencionado no artigo como modalidade de assédio organizacional. Assim, buscou-se avaliar os impactos e consequências na saúde do trabalhador em uma breve análise da regulamentação da figura do teletrabalhador no ordenamento jurídico brasileiro, com a Reforma Trabalhista e o direito à desconexão. A metodologia utilizada para realização deste trabalho é a revisão documental e bibliográfica de doutrinas, jurisprudências, artigos e regulamentos legais brasileiros. Após a pesquisa constatou-se que tal regime necessita de política regulamentadora com o intuito de coibir a perpetuação do assédio organizacional no regime telepresencial.

Palavras-chave: Assédio. Organizacional. Trabalho Telepresencial. Estrutural.

1 Supervisora de programa de média complexidade – CREAS, graduando 10º semestre do curso de direito pela Universidade de Excelência – UNEX. E-mail: maianedsilvasous130998@gmail.com

2 Servidora Pública na UESC, superior completo em ciências biológicas, mestre em zoologia, graduando 10º semestre de direito pela Universidade de Excelência – UNEX. E-mail: mcgally@uesc.br

3 Servidora Pública na Coordenação de RH – Poder Executivo Municipal, graduando 10º semestre do curso de direto pela Universidade de Excelência – UNEX. E-mail: stephannem3@gmail.com

4 Professora da UNEX, orientadora, bacharel em direito e especialista em direito públic.

ORGANIZATIONAL HARASSMENT IN THE LABOR TELEPRESENTIAL REGIME

ABSTRACT

The article aproachs an analysis about workplace bullying in remote-work, a work modality that involves carrying out professional activities offsite location other than the official workplace and the lack of specific legislation for this activity. The remote work was possible as a result of modern information technologies and widely used by companies to continue their activities in the teleworking regiment after the arrival of the health problem of the COVID-19 pandemic. The impacts and consequences on the worker's health are verified and a brief analysis from telecommuter regulation in the brazilian legal system, with the Labor Reform and the right to disconnect. The methodology used to carry out this work is a documental and bibliographical review of Brazilian doctrines, jurisprudence, articles and legal regulations. After the research, it was concluded that such a regime needs a regulatory policy in order to curb the perpetuation of workplace bullying in the telepresential regime.

Keywords: Harassment. Organizational. Work. Telepresential. Structural.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral organizacional, também conhecido como institucional ou corporativo, ganhou visibilidade e vem sendo recentemente debatido e identificado em diversos âmbitos da sociedade, sendo objeto de diversas decisões jurisprudenciais, demostrando uma inquietação para uma nova composição na Consolidação das Leis Trabalhistas a respeito do tema, face a sistemáticas judicializações e reconhecimentos do seu conceito nas relações de trabalho.

O avanço tecnológico favoreceu o regime de teletrabalho e no período da pandemia do COVID-19 tornou-se necessário, para a continuidade das atividades empresariais, fazendo com que essa modalidade ganhasse destaque e tivesse uma crescente adesão, por apontar vantagens para as empresas como redução de custas das despesas empresariais e o aumento da produtividade, contudo, este aumento favorece o crescente problema do assédio moral organizacional, modelo de exploração de empresas em face aos seus empregados, que objetivam maiores ganhos econômicos em detrimento a exploração e assédio psicológico de seus funcionários.

Quanto ao teletrabalho, as primeiras narrativas surgiram com a edição da Lei 12.551/2011 (BRASIL, 2011), que alterou o artigo 6º da CLT (Consolidação das Leis do

Trabalho), inserindo ainda um parágrafo ao dispositivo. No Brasil, a regulamentação inicial do teletrabalho está prevista na Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, que alterou dispositivos da CLT para regulamentar o trabalho à distância, definindo o teletrabalho como aquele em que o empregado presta serviços à distância, fora das dependências da empresa, podendo ocorrer tanto de forma parcial quanto total. No entanto, contamos ainda com a falta de uma legislação específica dessa atividade acerca do assédio moral organizacional no trabalho remoto.

Com base nesse contexto surge a pergunta que norteou o presente artigo: de que forma o regime telepresencial de trabalho tem colaborado para a prática do assédio organizacional em face aos trabalhadores de uma empresa?

Desta forma, este estudo tem o objetivo geral de analisar de maneira crítica o fenômeno do assédio organizacional no regime de trabalho telepresencial nos dias atuais, caracterizando, descrevendo e evidenciando este conceito, e como objetivos específicos: Descrever o teletrabalho e legislação trabalhista, conceitualizar assédio moral e descrever o assédio moral organizacional distinguir o presencial e virtual e as consequências do assédio moral organizacional na saúde do/a trabalhador/a, evidenciar o direito de desconexão e Jurisdição. A metodologia utilizada para realização deste trabalho é a revisão documental e bibliográfica de doutrinas, jurisprudências, artigos e regulamentos legais brasileiros.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Teletrabalho e Legislação trabalhista

Com o avanço das tecnologias, principalmente da informática, a globalização vem possibilitando grandes mudanças para a sociedade e, consequentemente, para o âmbito jurídico. Certamente, o Direito do Trabalho é uma das áreas jurídicas mais afetadas por esse movimento de mundialização. Adequar as relações de trabalho ao novo contexto faz-se necessário nos sistemas operacionais de alta evolução tecnológica junto com normas jurídicas regulamentadoras.

O princípio da dignidade da Pessoa Humana é o ponto de partida de todo e qualquer outro direito, detentor de um conceito filosófico e abstrato que determina o valor inerente da moralidade, espiritualidade e honra de todo o ser humano (FACHIN, 2021).

Dentro da Carta Maior brasileira, a dignidade da Pessoa Humana se apresenta com um dos fundamentos primários expostos no art. 1º, inc. III, da Constituição Federal de 1988 (CF/88) juntamente com a valorização social do labor, exposto no art. 1º, inc. IV, da CF/88 que consagra o direito fundamental ao trabalho como seu núcleo ético-jurídico (art. 6º e 7º) e pilar estruturante da ordem econômica (art. 170) e social (art. 193). Com efeito, tendo como base o primado do trabalho e da justiça social, a cf/1988 reconhece a centralidade do labor humano e a sua essencialidade na afirmação democrática de ampla a proteção ao trabalho humano conferido pelo texto constitucional (BRASIL, 1988). Os direitos fundamentais são plenamente aplicados às relações de trabalho. (SANTOS, 2020).

Quanto ao teletrabalho, as primeiras narrativas surgiram com a edição da Lei 12.551/2011 (BRASIL, 2011), que alterou o artigo 6º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), inserindo ainda um parágrafo ao dispositivo.

> 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, 2011).

No Brasil, a regulamentação inicial do teletrabalho está prevista na Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, que alterou dispositivos da CLT para regulamentar o trabalho à distância, definindo o teletrabalho como aquele em que o empregado presta serviços à distância, fora das dependências da empresa, podendo ocorrer tanto de forma parcial quanto total.

Com a chegada da pandemia da COVID-19, em 2020, o regime de teletrabalho e home office tornaram-se comum, já que muitos trabalhadores tiveram que trocar o ambiente corporativo pelo espaço doméstico, sendo assim, se fez necessário regularizar a situação destes novos teletrabalhadores. O governo brasileiro publicou, no dia 28 de março de 2022, a Medida Provisória nº1.108, que foi convertida na Lei 14.442/2022 em setembro de 2022 (BRASIL, 2022).

> Em relação ao teletrabalho, a medida tem por objetivo modernizar e oferecer maior clareza conceitual e segurança jurídica às relações trabalhistas regidas pela modalidade, em complemento às inovações já trazidas pela Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2022).

Assim, quanto a normatização, aprovada a MP nº 1.109/2022, verificou-se avanços nas lacunas legislativas do teletrabalho. A medida foi publicada após o período de dois anos do início da pandemia de Covid 19, a referida MP se adequou às situações práticas enfrentadas por empregadores e empregados no regime de teletrabalho, trazendo soluções para situações cuja previsão em lei até então não existia. Mediante tal relevância foi convertida em Lei em 15 de agosto do mesmo ano, tornando-se a Lei nº 14.437/2022 (FERNANDES, 2022).

Diante dos conceitos inexatos sobre o tema, em 02 de setembro de 2022, nova redação foi dada pela Lei 14.442/2022, na qual se imprimiu importantes alterações ocorreram a começar pelo *caput do* artigo 75-B da CLT, que passa a considerar teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo, conforme artigo 75-B da CLT que esclarece:

> O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto (artigo 75-B, § 1º, da CLT, incluído pela Lei 14.442/2022).
> O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto pode prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa (artigo 75-B, § 2º, da CLT, incluído pela Lei 14.442/2022).

No que se refere as formalidades, as empresas que adotam o teletrabalho devem formalizar essa modalidade de trabalho em contrato individual, especificando as atividades que serão realizadas à distância, as responsabilidades do empregado e da empresa, as condições do trabalho, além do reembolso de despesas relacionadas a atividade laboral, quando houver.

O teletrabalho, por sua vez, também pode ser adotado de forma temporária, em situações excepcionais, como foi o caso da pandemia de Covid-19, em que muitas empresas tiveram que adotar o home office para evitar a disseminação do vírus. É importante ressaltar que o teletrabalho não é uma forma de trabalho autônomo ou prestação de serviços já que o empregado continua sendo um funcionário da empresa, com todos os direitos trabalhistas garantidos, como férias, 13º salário, FGTS, entre outros (TST, 2023).

Importante destacar que o art. 62, III da CLT, exclui os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa, do cumprimento da jornada de trabalho de 8 h, com o fundamento de não ser possível exercer o controle de ponto. Vale salientar que não é porque é teletrabalho que não se submete às regras do capítulo II da CLT, para tal é necessário que se preste serviço por produção ou tarefa, podendo exercer as atividades

propostas em horários que lhe pareça melhor. O que é uma alteração recente, de 2022, já que o texto da Reforma Trabalhista de 2017 abrangia todos os que trabalhavam em regime de teletrabalho.

2.2 Assédio Moral

Soboll (2008, p. 21) define o assédio moral como:

> [...] uma situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros. Tem como propósito destruir, prejudicar, anular ou excluir e é direcionado a alvos escolhidos (uma ou mais pessoas em especial). Caracteriza-se por sua natureza agressiva, processual, pessoal e mal-intencionada [...]

O assédio moral pode ser identificado e definido, com base em sua origem, como assédio moral vertical descendente, que é o assédio realizado por superior hierárquico do trabalhador, tendo em vista a vítima ser subalterno. Além deste, há ainda o assédio horizontal, que é praticada pelos próprios colegas de trabalho numa espécie de perseguição, que se encontram em mesma posição no ambiente laboral. No entanto, essas modalidades em geral se manifestam de forma combinada, em que, quando unidas, configura o assédio moral misto/generalizado (ARAÚJO, 2012).

Consoante a definição de assédio moral do Ministério Público do Trabalho (MPT), em sua Cartilha, publicada em site oficial do MPT, foram definidos alguns elementos que configuram o assédio moral, sendo eles: Comportamento repetitivo: o assédio moral é caracterizado por comportamentos contínuos e repetitivos que visam intimidar, humilhar e desvalorizar a vítima; Intenção perversa: o assédio moral é sempre intencional e visa prejudicar a vítima de alguma forma; Desrespeito: o assédio moral viola a dignidade, integridade e direitos básicos da vítima, gerando um ambiente de trabalho hostil e prejudicial à saúde mental e física; Abuso de poder: o assédio moral é frequentemente praticado por superiores hierárquicos em relação a subordinados, aproveitando-se da posição de poder para intimidar e controlar seus colaboradores.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2015, p. 696):

> Define-se o assédio moral como a 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 ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de desequilíbrio e tensão emocionais graves.

2.3 Assédio Moral Organizacional

As novas formas de trabalho ancoradas em plataformas eletrônicas e sistemas informatizados, a exemplo do teletrabalho, constituem ambiente fértil para a prática do assédio moral organizacional. Ao passo que o assédio moral possui doutrina de fácil acesso e seja amplamente conhecido, conforme supra, o assédio organizacional, por sua vez, tem ganhado espaço em seu conceito e entendimento no mundo jurídico, uma vez que é reconhecido e configurado em seu teor, de acordo a decisões consolidadas dos Tribunais, ocasionando forma própria de definição e características específicas.

O assédio moral organizacional é caracterizado por condutas abusivas e humilhantes, que podem ser sutis ou explícitas, direcionadas para todos os funcionários ou para alvos determinados, a partir de um objetivo, que visa manipular os trabalhadores por meio de uma política organizacional ou gerencial estabelecida pela empresa (BRASIL, 2023). O comportamento do assediador é legitimado por normas e valores organizacionais, como uma prática comum.

Esses fatores se potencializam com a flexibilização do controle de jornada no teletrabalho, promovida pela reforma trabalhista – Lei nº 13.467/2017 e Art. 62, III, da CLT. Sem esse controle formal de jornada e com variedade de meios virtuais de controle de resultados, o trabalho informatizado, formal ou informal, vem submetendo, progressivamente, o trabalhador a diversas manifestações de assédio por exigência de produtividade em escalas sobre-humanas e por abusiva cobrança de hiperconectividade, com urgência de reações e respostas à mensagens telemáticas (PAMPLONA, 2020).

Esse tipo de assédio pode ser implícito ou explícito, dependendo das circunstâncias e da maneira como é praticado. O assédio moral implícito pode ser mais sutil e difícil de detectar, mas não menos prejudicial para a vítima. Pode envolver comportamentos como exclusão deliberada, insultos velados ou críticas injustas e sistemáticas que minam a autoconfiança e a autoestima do indivíduo (SOBOLL, 2009)

Como resultado, o assédio moral organizacional pode levar a problemas psicológicos, físicos e sociais significativos para a vítima, como ansiedade, depressão, insônia, perda de peso e distúrbios alimentares. É importante que as empresas reconheçam e abordem prontamente qualquer forma de assédio moral em seus locais de trabalho para criar um

ambiente mais saudável e respeitoso para todos os seus funcionários. Para Gosdal e Soboll (2009, p.35): "O assédio é utilizado dessa forma como instrumento de gestão e controle dos empregados".

Ressalta-se que no assédio organizacional, o agressor será sempre o superior hierárquico, e a sua intenção não encontra óbice em destruir o trabalhador, mas sim em uma estratégia de administração que visa redução de custos, estimulação da produtividade e obtenção de maior controle sobre os empregados, tornando evidente por todos o modelo de gestão assediador, que visa atingir escopo meramente empresarial, de seu interesse próprio (GOSDAL; SOBOLL, 2009).

2.4 Assédio Moral Organizacional presencial e virtual

A moderna globalização com grande atividade mercantil originou uma reestruturação no mercado de trabalho, dando espaço para o trabalho em *Home Office*, que é o trabalho a distância, fora das dependências da empresa. Além desse fator, a pandemia do COVID-19, em 2020, gerou um grande êxodo de trabalhadores do regime presencial para o virtual, tendo em vista maior segurança e conforto, dada as circunstâncias negativas.

Essa modalidade virtual garante produção em larga escala e redução de custos, predominando a ideia de lucro, com a finalidade de atingir metas da empresa no conforto do seu lar, contudo, conforme as circunstâncias atuais de exploração dessa modalidade. Ignora-se a figura do trabalhador nessa relação contratual (EMERICK, 2009)

Neste teor, impera o assédio organizacional no trabalho virtual, em que o empregado, dado o fato de estar em sua residência, é cobrado e exigido de forma absurda, negando seus direitos básicos como seu direito a despersonalidade e desconexão. O novo paradigma é o sujeito produtivo, com implemento de metas sem critérios de bom senso e razoabilidade (CAVALCANTE, 2011).

> O trabalhador passou a ser um instrumento de uso. Ficou relegado a um segundo plano o caráter humano. Sem maiores óbices, construiu-se uma postura de exigências excessivas, por parte daquele que detém o poder e o capital, instalando-se uma permissividade de desmandos imoderados. Logo, o assédio moral rompeu as barreiras da moralidade em vista das condições do mercado de trabalho, onde manda quem pode, obedece quem necessita. (CANDIDO, 2011, p. 33).

Independentemente da forma que ocorra, o assédio moral organizacional é considerado uma tortura psicológica. A pressão para atingir metas, sobrecarga e ritmo acelerado

e excessivo de trabalho, segregação dos funcionários, desconsideração de aspectos éticos e de segurança, sistema de premiações, divisão de tarefas, divisão do tempo, desenho da estrutura hierárquica, estratégias de controle e extrapolação da jornada de trabalho são algumas formas da atual organização do trabalho (PAMPLONA, 2021).

Assevere-se que o direito ao meio ambiente sadio e seguro, nele compreendido o do trabalho, está consagrado na Constituição Federal como direito difuso pertencente a todos (art. 225, caput, c/c art. 200, VIII).

2.5 Assédio Moral Organizacional e a vulnerabilidade do teletrabalhador

O teletrabalho como modalidade de trabalho, que envolve a realização de atividades profissionais fora do ambiente físico da empresa, tem crescido cada vez mais nos últimos anos. Embora ofereça muitas vantagens aos colaboradores, como a possibilidade de conciliar a vida profissional e pessoal e reduzir custos com transporte, há também riscos envolvidos.

Uma das principais vulnerabilidades do teletrabalhador é a exposição a riscos de segurança cibernética, como ataques de hackers e vazamento de informações confidenciais. A falta de proteção adequada para dispositivos eletrônicos usados em casa e a utilização de redes Wi-Fi públicas ou compartilhadas são alguns dos fatores que aumentam o risco de ataques cibernéticos.

Outra vulnerabilidade é em relação à saúde mental do colaborador, já que a separação entre vida pessoal e profissional pode se tornar difícil. Conforme Simões (2020) durante a pandemia foi relatado pelos empregados, posto por necessidade em jornada de teletrabalho, intimidação através do desemprego, estabelecimento de controle de jornadas abusivas por com controle de rastreamento, imposição de envio de fotos da estação de trabalho do colaborador constante, cobrança de metas inalcançáveis, causando o esgotamento físico e mental dos colaboradores.

A falta de interação social e de ambiente propício para o trabalho em casa também pode levar ao isolamento e à diminuição da produtividade.
Por fim, é importante ressaltar que o teletrabalhador também fica vulnerável a mais interrupção no trabalho em casa, como tarefas domésticas, visitas inesperadas e barulhos ao seu redor. A falta de um ambiente confortável e adequado para o desenvolvimento das atividades laborais pode afetar a concentração e a motivação do colaborador. Desta forma acaba se misturando a

vida profissional à vida privada dos colaboradores nesta modalidade. Vale destacar que o empregado possui o direito da salvaguardada sua vida privada (SIMÕES, 2020).

O assédio moral quando praticado no ambiente virtual, também é designado de assédio moral digital, assédio moral eletrônico, tecnoassédio, teleassédio moral e até mesmo de *cyberbullying* laboral, consiste no assédio moral praticado por meios telemáticos e informatizados. De acordo com Ferreira e Deslandes (2018) *cyberbullying* laboral refere-se a uma forma de assédio psicológico realizada por meio de tecnologia digital no ambiente de trabalho. O *cyberbullying* laboral pode incluir ofensas, ameaças, difamação, exposição pública de informações pessoais e profissionais, comentários humilhantes ou desrespeitosos em redes sociais, e-mails ofensivos, mensagens de texto, entre outros meios online. Essa prática e os desfechos podem ter consequências graves para a saúde mental dos intimidados, bem-estar e produtividade dos trabalhadores, além de afetar negativamente na imagem e reputação da empresa ou organização (FERREIRA E DESLANDES, 2018).

Para minimizar essas vulnerabilidades, é importante que as empresas e colaboradores adotem medidas de segurança cibernética, estabeleçam limites entre vida pessoal e profissional e organizem um espaço apropriado para o trabalho em casa.

2.6 Consequências do assédio moral organizacional na saúde do/a trabalhador/a

O assédio moral organizacional, pode ter diversos efeitos negativos na saúde mental e física do trabalhador, afetando sua vida pessoal e social, os primeiros efeitos percebidos em relação ao assédio moral são: ansiedade, depressão, stress, vergonha, humilhação, podendo chegar a casos graves de neurose, psicose e paranoia (HIRIGOYEN, 2015).

Entretanto a prática do assédio moral organizacional pode causar diminuição na produtividade e qualidade da mão de obra do trabalhador assediado, prejudicando suas atividades laborais, e os seus serviços prestados para empresas.

O acúmulo de serviços, cobranças desproporcionais, metas inalcançáveis entre outras formas de assédio, fora das condições laborais, acarreta danos irreversíveis na vida dos trabalhadores, e infelizmente é uma realidade muito presente e constante.

Para Bakuri (2018), o trabalho pode ser fonte de saúde e de adoecimento dos trabalhadores. Isso porque quando há o equilíbrio entre os fatores humanos e as condições

laborais, a saúde é afetada positivamente. Entretanto, o oposto também é verdade, isto é, em um cenário de desequilibro entre esses dois fatores ocorrem o adoecimento do trabalhador.

A Constituição Federal de 1998 no Art.196 diz que:

> A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Logo, é notório visualizar que a prática do assédio moral organizacional fere a Constituição Federal, e transgride o direito do trabalhador. Neste sentido, há a síndrome de *Bournout*, uma doença adquirida no trabalho, sua expressão significa *"combustão completa*", o mesmo que explosão/exaustão, acessada por um estresse eivado de esgotamento profissional (DALLEGRAVE, 2009).

O poder hierárquico de uma empresa em face ao seus subalternos deve estar atento a razoabilidade e proporcionalidade, bem como a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, CF/88), com a humanização da relação trabalhista, pois, apesar do empregador se amparar em um modelo de contrato telepresencial com jornada flexível (art. 62, III, CLT), deve estar atento nos reflexos, em que não é eximido da caracterização de um eventual assédio estrutural, bem como de um acidente de trabalho, conforme supra.

2.7 O direito de desconexão

Após a Reforma Trabalhista, com a inserção do Capítulo II-A, singular ao teletrabalho e diferenciação deste e do trabalho remoto (à distância), naquele momento, não houve qualquer decisão por parte do legislador no que se refere ao direito à desconexão, gerando uma lacuna ao tema e majorando ainda mais a insegurança jurídica desde direito (CARVALHO, 2023).

De forma individual é possível estabelecer acordos sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, sempre assegurados os repousos legais (artigo 75-B, § 9º, da CLT, incluído pela Lei 14.442/2022). Devem ser respeitados os períodos de repouso previstos em lei, assegurando-se ao empregado o direito à desconexão, que é o direito de se desligar do trabalho, condição necessária tendo em vista os direitos fundamentais ao lazer, ao repouso e à limitação da jornada de trabalho (artigos 6º e 7º, incisos IV, XIII e XV, 217, § 3º, e 227 da Constituição Federal), para garantir o repouso essencial.

Conforme o entendimento de Carvalho (2023) o direito à desconexão, nasceu com o crescente desenvolvimento da tecnologia e, posteriormente, do desempenho das atividades laborais à distância. Diante da demanda elevada de trabalho, somado a falta de vigilância presencial do empregador, ficou conhecido como direito à desconexão, especialmente no campo do teletrabalho.

Recentemente com a Lei 14.442/2022, foi mencionado o direito aos repousos legais a exemplo do intervalo intrajornada e descanso semanal remunerado. Chamamos atenção neste ponto pra compreender que antes desta mudança, os repousos não estavam assegurados, embora tenha previsão legal pela Constituição (CARVALHO, 2023).

A partir da Lei 14.442/2022, traz como possibilidade e não tem cunho obrigatório os acordos individuais de trabalho entre empregadores e empregados para que, nestes instrumentos, viabilizassem as formas de comunicação durante a realização das atividades no regime de teletrabalho. Todavia, a lacuna na legislação favorece os empregadores (CARVALHO, 2023). Quanto ao direito de desconexão é necessário que Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regule sobre o tema pra assegurar ao empregado garantia jurídica expressa.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como vimos nesse trabalho, o assédio moral e o assédio moral organizacional são temáticas consideravelmente novas, derivadas da crença de tal conduz ao aumento dos lucros mas que, a longo prazo conduz a efeitos são completamente diferentes, como a incidência de acidentes, absenteísmo, rotatividade, judicializações por danos morais (extrapatrimoniais) e, assim, conduzindo a empresa ao insucesso, eventualmente com danos que podem ser insanáveis.

Ademais, em decorrência da pandemia, como o rearranjo dos processos de trabalho, muitas empresas tiveram de implementar programas de trabalho remoto no futuro, que, no início se acreditava ser uma modalidade confortável e de adaptação diante do cenário pandêmico, mas que atualmente se tornou uma prática antiética e desabonadora por parte dessas empresas, passando a impor metas irreais, cobrando resultados aviltantes e sobrecarregando os funcionários com trabalho imposto, submissos a controladores autoritários, sem descanso nos finais de semana, recebendo ligações e cobranças até mesmo fora do expediente e em momentos de descanso.

O assédio organizacional, por sua vez, afeta os funcionários de maneira massiva, por meio de práticas abusivas a fim de aumentar o lucro e reduza os custos de suas empresas, mas que pode passar de forma despercebida.

No caso do teletrabalho, a identificação dos casos de assédio organizacional foi dificultada devido a alteração dos contatos de trabalho que passou a ser virtual. Assim, se faz necessário a conscientização de quando seus direitos estão sendo infringidos, e quando o empregado se encontra em quadro de abuso dentro do seu âmbito do trabalho.

Assim, é importante que as empresas estabeleçam políticas de prevenção e combatam essas práticas através de um código de conduta, de treinamentos e de capacitação dos gestores para administrar os conflitos, além da criação de canais de denúncias efetivos e confidenciais para promover o combate a prática de assédio,

O direito à desconexão, ademais, é uma garantia trabalhista, que precisa ser respeitada, já que visa proteger o trabalhador de ser constantemente chamado ou exigido a atender demandas do seu empregador fora do horário de trabalho, especialmente no contexto do trabalho remoto ou teletrabalho. Esse direito busca assegurar um equilíbrio saudável entre a vida pessoal e profissional do trabalhador, evitando o chamado "trabalho invisível" que pode levar a problemas de saúde física e mental, estresse e falta de produtividade. Alguns países e empresas já possuem leis ou políticas que garantem o direito à desconexão em determinadas situações e contextos.

Consideramos, assim, que é fundamental que as empresas tenham políticas de combate ao assédio, por meio de suportes e treinamentos adequados quanto ao uso da tecnologia e das ferramentas de comunicação para garantir que eles possam realizar seu trabalho de forma eficaz e segura. Além disso, por fim, faz-se necessário a implementação de uma legislação mais específica sobre o tema, com a fiscalização por órgãos competentes.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: 2012.

BAHIA, Tribunal Regional do Trabalho. **RO: 00730.2007.463.05.00.3**. Relator: Des. Claudio Brandão, 2ª Turma, DEJT, Bahia, Salvador, 7 dez. 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, 2020. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 17 abr. 2023.

BRASIL. Presidência da República**. Lei nº 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. Brasília: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 18 de abr. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 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 n º 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. Brasília: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 20 de abr. 2023.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 14.442, de 2 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. Acesso em: 20 de abr. 2023.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Godinho Maurício. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Edição.
DURÃES, Bruno; BRIDI, Maria Aparecida da Cruz; DUTRA, Renata Queiroz. **O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital?** .Sociedade e Estado, v. 36, p. 945-966, 2021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/se/a/b56QNc5Fq73NVbkjZSH3hjj/. Acesso em: 25 abr. 2023.

DIULIANA SOUSA, **Assédio Moral No Ambiente De Trabalho.** https://www.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/Diuliana%20Sousa%20Leandro.pdf. Acesso em: 11 mai. 2023.

EBERLE, André Davi et al. **Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões**.

EMERICK, Paula Cristina Hott. Metas. **Estratégia empresarial de busca agressiva por resultados. Incentivo ou constrangimento?.** São Paulo, 2009.

FACHINI, Tiago.**Princípio da dignidade humana: como surgiu e importância.** Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 20, nº 1045. Disponível em: https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/teoria-geral-do-direito/11272/principio-dignidade-humana-como-surgiu-importancia. Acesso em: 17 abr. 2023.

FERNANDES, M. L. A. (2022). **TELETRABALHO**. Virtuajus, 7(12), 212-226. Disponível em:https://http://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/28731#:~:text=Consi

derando%20o%20contexto%20de%20escassa,da%20norma%20ao%20caso%20concreto. Acesso em: 08 mai. 2023.

FERREIRA, V. AGUILERA. **Os Impactos Do Teletrabalho Na Saúde Do Trabalhador E O Direito À Desconexão Laboral.** Disponível em: https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7564#:~:text=O%20presente%20artigo%20tem%20como,teletrabalho%20no%20ordenamento%20jur%C3%ADdico%20brasileiro. Acesso em: 19 abr. 2023

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira (org.). **Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar**. São Paulo: 2009.
HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2002.

PAMPLONA, Filho Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional: presencial e virtual** – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

REALE. **Lições Preliminares de Direito**- 27ª edição ajustada ao novo Código Civil-Editora Saraiva.

SANTOS, CLAIZ MARIA PEREIRA GUNÇA DOS. **Assédio moral organizacional virtual**ConteudoJuridico, Brasilia-DF: 18 nov. 2020, 04:20. Disponível em: https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/55550/assdio-moral-organizacional-virtual. Acesso em: 11 abr. 2023.

SIMÕES, L. S. **Os perigos do assédio moral em tempos de pandemia. Migalhas**. 10 mai. 2020. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/depeso/329199/os-perigos-do-assedio-moral-em-tempos-de-pandemia. Acesso em: 18 abr. 2023.

TST**. Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/teletrabalho>. Acesso em: 12 abr. 2023.