

10

Assédio moral verticalizado descendente no ambiente de teletrabalho: os impactos da pandemia de Coronavírus no agravamento desta prática

**Descending vertical moral harassment
in the telework environment: the
impacts of the corona virus pandemic
on the aggravation of this practice**

Silas Ferreira Cruz

Graduando em Direito pela Universidade Federal da Bahia - UFBA

DOI: 10.47573/aya.5379.2.102.10

RESUMO

O presente estudo expõe o cenário de assédio moral praticado pelos empregadores contra os teletrabalhadores agravado pela pandemia de Covid-19. O objetivo deste trabalho é, a partir da definição dos tipos de assédio moral com foco na espécie mais comum (assédio moral vertical descendente), demonstrar a intensificação desta prática, especificamente, em tempos pandêmicos, bem como apresentar os novos fatores e mudanças motivadas pelo período de exceção que contribuíram para esse quadro e as diversas consequências negativas de ordem física, psíquica e relacional que podem surgir no contexto descrito. Utilizou-se como método a revisão de literatura, ora aparecendo como revisão empírica, fazendo uso de pesquisas que demonstraram o avanço do problema em questão, ora aparecendo como revisão teórica, por meio de autores importantes que estudaram e discutiram o assunto. A partir dessa abordagem, verificou-se que o tema carece de mais atenção por parte do poder público mediante implementação de leis mais específicas e eficientes, como também deve-se buscar meios de incentivar a iniciativa privada a cuidar melhor, em todos os sentidos, do seu teletrabalhador, a fim de que não resulte em uma crise de saúde pública. Nesse sentido, é mister trazer luz à temática com o intuito de transformar essa cultura de assédio em um ambiente laboral saudável para todos os atores envolvidos, principalmente para quem trabalha ou passou a trabalhar remotamente pós crise sanitária.

Palavras-chave: teletrabalho. assédio moral. pandemia. empregado.

ABSTRACT

This study exposes the scenario of moral harassment practiced by employers against teleworkers aggravated by the Covid-19 pandemic. The objective of this work is, from the definition of the types of moral harassment with focus on the most common species (descending vertical moral harassment), to demonstrate the intensification of this practice, specifically, in pandemic times, as well as to present the new factors and changes motivated by the period of exception that contributed to this picture and the various negative consequences of physical, psychological and relational order that may arise in the context described. The literature review was used as a method, sometimes appearing as an empirical review, making use of research that has demonstrated the advance of the problem in question, sometimes appearing as a theoretical review, by means of important authors who have studied and discussed the subject. From this approach, it was found that the theme needs more attention from the government by implementing more specific and efficient laws, as well as through the search for ways to encourage private enterprise to take better care, in all senses, of their teleworkers, so that it does not result in a public health crisis. In this sense, it is necessary to bring light to the theme in order to transform this culture of harassment into a healthy working environment for all actors involved, especially for those who work or started working remotely after the health crisis.

Keywords: telework. moral harassment. pandemic. employee.

INTRODUÇÃO

Com o avanço das tecnologias da informação ao longo do século XX invadindo o século atual, novas formas de trabalho foram surgindo, dentre elas o trabalho remoto, ou seja, o homem não mais precisava estar na empresa, in loco, para executar um determinado serviço. Para que essa complexa mudança se tornasse viável, foi necessário o desenvolvimento de várias ferramentas que serviram de suporte para os empregadores e empregados, como é o caso da internet de banda larga, dos softwares de interação entre pessoas - seja por troca de mensagens escritas, faladas ou por chamadas de vídeo, facilitando e barateando demais a comunicação entre indivíduos de cidades, estados e até de países diferentes - e dos softwares corporativos que podem ser acessados de qualquer parte do planeta, mitigando praticamente toda perda de produtividade causada pela ausência do trabalhador na sede da empresa, sem contar na economia de custos que os empreendedores tiveram ao retirar o funcionário do estabelecimento físico. Porém, apesar de todas essas vantagens, houve um fator mundial que acelerou essa transposição em massa para o regime de teletrabalho: A PANDEMIA. Com o fechamento das cidades no mundo todo por conta da disseminação do coronavírus (lockdown), a iniciativa privada, para minimizar os prejuízos, teve que às pressas migrar e “acomodar” os seus colaboradores em um ambiente de trabalho remoto (os seus respectivos lares ou afins) no qual cada um possuía a sua peculiaridade, quer seja de ordem familiar, quer seja de ordem de espaço/ergonomia ou de ordem de infraestrutura de equipamentos digitais, o certo é que a maioria dos teletrabalhadores sofreu intensamente com essa transformação abrupta, incluindo a permanência ou até o recrudescimento da pressão por metas vinda dos superiores sem levar em consideração o período de exceção no qual vivemos, configurando muitas vezes o assédio moral contra os empregados remotos. Outrossim, um dos institutos mais desrespeitados nesse contexto - e merecedor de um olhar mais atento - é o direito à desconexão, o qual resguarda a legitimidade de qualquer funcionário permanecer “offline” fora do seu horário de expediente.

O assédio moral envolvendo o teletrabalho, principalmente em tempos pandêmicos, é muito difícil de ser combatido por inúmeros fatores como o medo do assediado de perder o emprego em um país como o Brasil com altos índices de desempregados, dificuldades financeiras na família, falta de oportunidades profissionais, entre outros. Em decorrência dessa geração de desequilíbrios em cadeia, os teletrabalhadores foram, exponencialmente, somatizando problemas de relacionamento e de saúde (estresse, síndrome de Burnout e, em último caso, tendências suicidas).

O propósito desse artigo é entender as consequências negativas causadas nos empregados por conta da mudança do regime presencial de trabalho para o remoto provocada pela disseminação da pandemia de Covid-19 e se realmente esse foi o motivo para o aumento de casos de assédio moral praticado pelos patrões ou superiores em face dos teletrabalhadores subordinados.

Ademais, este trabalho metodologicamente é, em sua essência, uma pesquisa teórica fundamentada em artigos científicos e livros acadêmicos voltados, conjunto ou separadamente, para os temas teletrabalho e assédio moral, contextualizando com o período de pandemia (todos referenciados ao longo do escrito), bem como é respaldado por leis, doutrinas e jurisprudências.

Por fim, este artigo se propõe objetivamente a, além de conscientizar a população da existência do crescente mal chamado assédio moral no teletrabalho, sugerir caminhos a serem percorridos para que essa prática seja reduzida gradativamente.

TELETRABALHO: DEFINIÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO

Principalmente nos últimos anos, o teletrabalho tem sido uma ferramenta muito utilizada pelos empregadores para tornar o labor mais dinâmico e produtivo, tendo em vista o exponencial avanço das tecnologias de informação e de comunicação. Mas, afinal, a priori, o que seria exatamente o teletrabalho e como se desenvolve essa modalidade? Segundo o professor Martinez (2020, p. 387), o teletrabalho é um

conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento.

A partir dessa definição percebemos que existem alguns pré-requisitos para se utilizar de fato a modalidade do teletrabalho como, por exemplo: o serviço deve ser realizado fora do local habitual de trabalho (sede), a fiscalização por parte do empregador deve ser remota e por meio de ferramentas que permitam a métrica do resultado laboral à distância.

Legislação brasileira envolvendo o teletrabalho

Apesar de ser uma modalidade relativamente recente, o Brasil já conta com alguns dispositivos legais para regulamentar a questão, porém ainda há muito o que se fazer do ponto de vista de proteção do teletrabalhador, que muitas vezes se encontra vulnerável com a situação estrutural do ambiente de trabalho por envolver variáveis diversas e complexas como a adequação do ambiente físico, do ambiente tecnológico, além das dificuldades em conciliar a efetiva produtividade laboral com os outros afazeres do cotidiano. A primeira alteração mais significativa foi através da promulgação da Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011 que alterou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passando a ter 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.

Esse foi o primeiro sinal evidente de proteção, legalmente falando, que o trabalhador remoto teve, porém, com o passar dos anos, essa emenda na lei trabalhista se mostrou incipiente e logo surgiu a necessidade de aprofundar mais o assunto e inserir mecanismos mais eficazes de apoio ao teletrabalhador no ordenamento jurídico. Dessa forma, em 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a Lei 13.467 (a chamada reforma trabalhista), incluindo na CLT, dentre outras mudanças, os artigos 75-A a 75-F, abarcados pelo capítulo II-A no qual trata especificamente da modalidade de Teletrabalho. Em resumo, esse capítulo supramencionado conceitua o teletrabalho, discrimina as hipóteses de prestação de serviço do trabalho remoto (“por jornada ou por produção ou tarefa”), as disposições quanto às alterações de regime e o que deve estar expres-

samente previsto em contrato.

ASSÉDIO MORAL E SUAS NUANCES

Sempre que esse tema vem à tona, existe muita controvérsia em definir na prática o que seria assédio moral e quais os limites entre as cobranças pertinentes envolvendo os atores de uma corporação e os comportamentos dignos de repreensão e controle jurisdicional. Nesse diapasão, devemos entender primeiramente a delimitação do que seja assédio moral. De acordo com Marie France Hirigoyen, uma grande estudiosa do assunto,

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.¹

Tomando como base essa definição, podemos apontar que para se configurar o assédio moral deve haver recorrência, abusividade nas abordagens contra outrem, ameaça, geralmente, ao empregado atentando contra a sua dignidade, bem como contra a sua integridade física ou psíquica. Apesar do conceito claro, infelizmente, nos casos concretos, não se verifica ser tão simples assim tipificar a conduta ilícita, tendo em vista que o assediador, além de, muitas vezes, realizar os atos de forma discreta, utiliza a pressão ou a ameaça psicológica contra o assediado como ferramenta intimidatória, a fim de manter silenciosa e perpetuamente o ciclo de abusos. Outrossim, o assédio moral, apesar de parecer algo sutil, pode ser tão devastador que é considerado por muitos especialistas do assunto como um dos piores reveses que um ser humano pode ter em seu ambiente de trabalho. Corroborando esse pensamento, Hirigoyen vai dizer:

Em todas as outras formas de sofrimento no trabalho e, em particular, no caso de uma pressão profissional excessivamente forte, quando cessa o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. O assédio moral, ao contrário, deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos.²

Nessa linha, aferimos que a situação é muito mais séria do que imaginamos, porque pior do que uma agressão física ou uma agressão moral explícita, na qual a pessoa pode repelir ou comprovar mais facilmente, o assédio moral é caracterizado por um comportamento que combina a agressividade, a ofensa, a humilhação com a atitude sorrateira, sutil e dissimulada. E as consequências desse conjunto de abusos podem refletir em doenças físicas ou psicossomáticas, traumas irreversíveis e, inclusive, podem levar até mesmo ao suicídio, como declara, em seu livro, Regina Célia Pezzuto Rufino:

Com efeito, denota-se que a ocorrência do assédio moral provoca diversas consequências negativas, como na relação social da vítima, na relação familiar, na relação profissional, porém, mais gravemente, provoca doenças no assediado, o qual, dependendo do grau do assédio e de sua estrutura emocional, poderá ter que passar por um tratamento médico e psicológico para cura da doença ou afecção, psicossomática ou não, as quais se, levadas ao extremo, podem ensejar no suicídio da vítima.³

1 HIRIGOYEN, Marie France. *A violência perversa do cotidiano*. Tradução: Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, p. 65.

2 HIRIGOYEN, Marie France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Jamowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 164.

3 RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. São Paulo: LTr, 2006, p. 55.

Tipos de assédio moral

Analisando o conhecimento popular, observamos a existência de um único tipo de assédio moral, aquele abuso praticado pelo patrão contra o seu empregado, porém quando estudamos o tema compreendemos que há outras formas de se praticar tal ilícito. Vejamos as espécies:

- Primeiro e mais comum, pode ser vertical e descendente - É aquele abuso que o empregador ou superior pratica contra o empregado ou subordinado;
- Segundo e menos comum, pode ser vertical e ascendente - É aquele abuso praticado pelo empregado ou subordinado contra o empregador ou superior (muitas vezes é visto como chantagem);
- Terceiro, pode ser horizontal - É aquele abuso que acontece entre empregados de mesmo nível hierárquico;
- Quarto, pode ser misto - É o abuso que mistura a relação vertical com a horizontal.

Essas classificações podem ser testificadas através de obras de autoria de CandyFlorencio Thome⁴ e Regina Célia Pezzuto Rufino⁵.

Ademais, após os esclarecimentos sobre as distintas formas de assédio moral, destaco que o foco será no tipo vertical e descendente por se tratar da modalidade mais recorrente e, com certeza, de longe, a mais problemática na relação de emprego englobando patrão e empregado.

RELAÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO COM O ASSÉDIO MORAL

Já vimos que o assédio moral é uma problemática muito grave incutida em muitas relações de emprego, porém com o crescimento da globalização essa prática maléfica tem se utilizado de ferramentas virtuais cada vez mais presentes e indispensáveis na vida de qualquer pessoa minimamente socializável. É o caso, por exemplo, dos avançados smartphones, das redes sociais e dos aplicativos de interação humana que têm encurtado progressivamente o gap entre a realidade virtual e o mundo real, sem contar na qualidade da internet que vem crescendo com o passar dos dias. Consequentemente, a humanidade vem aumentando assustadoramente o tempo de conexão a essas tecnologias e se tornando severamente dependente delas, a ponto de uma pesquisa realizada pelo Laboratório Delete-Detox e Uso Consciente de Tecnologias, no período de 1º de novembro de 2020 a 1º de janeiro de 2021, apontar que 62,5% dos brasileiros utilizaram tecnologias por mais de três horas todos os dias⁶, ou seja, a população, de um modo geral, não vive mais sem esses instrumentos e recursos digitais. Como tudo na vida, essa constatação tem o seu lado bom e o seu lado ruim. E essas ferramentas nas mãos do assediador moral pode se tornar um tormento maior para o assediado. Também por conta disso, há uma crescente preocupação e um convergente entendimento da sociedade no que tange à essencialidade do direito à desconexão, sendo, inclusive, tratado como um direito fundamental. De acordo com Rosane Gauriau (2020, p. 154), o direito à desconexão é “o direito de não receber chamadas telefônicas, e-mails ou mensagens instantâneas fora do horário de trabalho, em res-

4 THOME, CandyFlorencio. *O assédio moral nas relações de emprego*. Revista IOB Trabalhista e Previdenciária. Porto Alegre, n. 230, v.19, 2008. p. 35.

5 RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. São Paulo: LTr, 2006 p. 52.

6 Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/revista-do-correio/2021/02/4905199-isolamento-social-potencializa-dependencia-tecnologica.html>> Acesso em: 26 jun, 2022.

peito ao direito à saúde, ao repouso, ao lazer, à vida em família e em sociedade do trabalhador”⁷. Ainda nessa toada e corroborando com o pensamento supra exposto, Roberta Scalzilli (2020, p. 655) vai afirmar que o direito à desconexão é

um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, o qual deriva do direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso (intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas) e também do princípio da dignidade da pessoa humana, que visa a preservar o direito à saúde, à segurança, ao lazer e à vida privada, preservando a cidadania.⁸

Sendo assim, um dos fortes indícios da existência de assédio moral em uma relação de trabalho ou de teletrabalho pode ser a violação e o desrespeito ao direito fundamental à desconexão, deixando o empregado vulnerável a possíveis danos mentais, físicos e até relacionais, interpretado também como danos existenciais. Com base na Constituição Federal (Brasil, 1988) no artigo 5º inciso X⁹, no artigo 223-B da CLT¹⁰ e comprovado judicialmente o comportamento ilícito por parte do empregador, a vítima poderá pleitear o direito à indenização por danos materiais e morais, utilizando como um dos argumentos jurídicos a inobservância reiterada do direito à desconexão que, inclusive, tem em trâmite no Senado o projeto de lei nº 4.044 de 2020, dispondo sobre o direito à desconexão do trabalho e criando um regulamento legal para tratar especificamente dessa celeuma.

MUDANÇAS E REORGANIZAÇÃO TRABALHISTA EM DECORRÊNCIA DO PERÍODO PANDÊMICO

Com o surgimento da crise mundial de saúde pública ocasionada pela pandemia de Covid-19 e, conseqüentemente, com a necessidade do isolamento e distanciamento social, muitas empresas, para minimizar os prejuízos de produção, se viram na necessidade de implantar, com extrema urgência, o regime de teletrabalho para os seus funcionários, entretanto, apesar da aparente comodidade, conforto e praticidade de se trabalhar em casa ou em qualquer outro lugar basicamente equipado, essa modalidade trouxe na bagagem inúmeros problemas que precisaram e ainda precisam ser resolvidos no transcurso do tempo. No intuito de facilitar essa reorganização trabalhista, o Governo Federal publicou em 22 de março de 2020 a Medida Provisória nº 927 que “dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública”¹¹, dentre elas a adoção sistemática do teletrabalho a fim de mitigar os danos causados pela disseminação do coronavírus.

Inegável é que o home office, mesmo a sua implementação tendo sido acelerada por razões pandêmicas, trouxe algumas vantagens para o trabalhador, como, por exemplo, a economia de tempo, dinheiro e energia alcançados pela supressão do deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa, a flexibilização (a depender da empresa) dos horários dedicados ao trabalho, além do potencial recrudescimento do convívio com familiares e afins. Não obstante essas

7 GAURIAU, Rosane. *Direito à desconexão e teletrabalho: Contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro*. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 2, 2020.

8 SCALZILLI, Roberta. *O direito à desconexão: Uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. II, jul. 2020.

9 “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

10 “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”.

11 A MP 927/2020 perdeu a sua validade em 19 de julho de 2020.

vantagens consideráveis, muitas questões desagradáveis de ordem física, mental e relacional vieram à tona causando incontáveis estragos, principalmente, ao teletrabalhador. A verdade é que essa mudança repentina de rotina pegou bastante gente de surpresa e, por conta disso, sem nenhum preparo ou apoio para desempenhar satisfatoriamente o serviço, assim como era exercido em regime presencial. Primeiramente, se formos observar, a maioria das pessoas não possuía uma estrutura física em casa apropriada para executar as atividades laborais de forma otimizada, ou seja, muitas vezes tinham que trabalhar em ambientes desqualificados para o serviço e sem nenhum tipo de ergonomia, sem contar na falta de internet e equipamentos de qualidade. Segundo, observamos na parte relacional que o teletrabalhador passou, no geral, a dividir o seu tempo de produção, espaço laboral e a sua atenção com a(o) esposa(o), filhos e outros parentes moradores do mesmo lar, o que acaba influenciando e atrapalhando a produtividade. Em terceiro e não menos importante, apesar das dificuldades retromencionadas enfrentadas pelo empregado nesse período de exceção, os patrões começaram a pressioná-lo exageradamente por resultados positivos pelo fato de, na visão deles, o seu subordinado estar trabalhando no “conforto” do seu lar e isso lhe daria condições de produzir ainda mais. Com a escalada de desempregados provocada pela pandemia, essa precariedade no ambiente laboral, aliada à crescente pressão por metas, em alguns casos, inatingíveis, tornou-se cada vez mais constante no cotidiano do teletrabalhador.

A INFLUÊNCIA DA PANDEMIA NO AGRAVAMENTO DO ASSÉDIO MORAL SOFRIDO PELOS TELETRABALHADORES

Já discorremos sobre o teletrabalho, já discorremos sobre o assédio moral e já discorremos sobre as mudanças envolvendo o teletrabalho por conta da pandemia, chegou a hora de discorrermos sobre a considerável influência da pandemia no aumento de casos de assédio moral sofrido pelos teletrabalhadores nesse cenário intitulado por alguns como “novo normal”.

Isto posto, podemos deduzir que alguns pontos sensíveis oriundos da prática operacional do teletrabalho contribuem para o crescimento dos casos de assédio moral. Essa situação acontece, dentre outros motivos, porque o patrão não tem o controle presencial do empregado e busca de todas as formas manter à distância o foco e a fiscalização do empregado através de reuniões constantes, enxurrada de e-mails com demandas intermináveis, envio de mensagens durante todo o expediente e até fora dele, além de praticamente “coagir” o colaborador a ficar quase que 24 horas por dia atento aos aplicativos corporativos de mensagens, sistemas e afins. Com todo esse bombardeio o empregado se sente na obrigação de alcançar todas as metas estabelecidas pelo empregador, muito por conta do medo de ser demitido e ficar sem uma renda consistente em um país onde o desemprego só cresce. Corroborando essa análise, os Juízes do Trabalho Rodolfo Pamplona Filho e Clarissa Nilo de Magaldi Sabino concluíram em um artigo publicado em conjunto que

a crise de saúde pública promoveu rápidas ingerências sobre os hábitos e estilos de vida, com o achatamento do setor produtivo e dos serviços de economia, a precarização das relações de trabalho e aumento do desemprego. No ambiente de calamidade pública, as desigualdades sociais se aprofundam e, com isso, recrudescem os conflitos nas relações de trabalho e se amplia o espaço para a perpetração de assédio moral.¹²

¹² PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SABINO, Clarissa Nilo de Magaldi. *Assédio moral em tempos de pandemia. Legislação, Doutrina e Jurisprudência*, São Paulo, v. 84, n. 12, p. 1524, dez. 2020.

Nesse sentido, apesar dos diplomas legais já disponíveis sobre o tema, observamos que a problemática está longe de se vislumbrar um horizonte mais otimista, tendo em vista que o empregado é (como sempre) o elo mais fraco da relação e acaba se submetendo à opressão do superior, evitando, na maioria dos casos, confrontar a inadmissível situação que afeta a sua dignidade com receio de sofrer severas represálias, como perda de função, perda de benefícios e até mesmo a perda do emprego, o que na atual conjuntura caótica da nação brasileira seria algo catastrófico para qualquer cidadão que depende da sua força de trabalho para sobreviver.

Em pesquisa publicada pelo site de notícias G1.GLOBO.COM, o Ministério Público do Trabalho - só tomando como base a Grande São Paulo, a Baixada Santista e Mogi das Cruzes - registrou nos dois primeiros anos da pandemia de covid-19 um aumento de 51,4% em denúncias por assédio moral¹³, o que comprova mais uma vez a relação diretamente proporcional entre a explosão exponencial da implantação do regime de teletrabalho pelas empresas no período de crise e o aumento considerável de casos de assédio moral envolvendo patrões e empregados.

Os efeitos do assédio moral para a saúde do teletrabalhador

Como corolário desse ciclo de abuso, o colaborador explorado e assediado tende a apresentar diversas alterações na saúde mental e física, separadamente ou em conjunto, replicando as consequências negativas desses comportamentos nos familiares e amigos do indivíduo que sofrem junto com ele. Essas alterações podem começar com um simples estado de estresse, passando pela Síndrome de Burnout e chegando, em casos extremos, até ao suicídio. Só para ilustrar esse diagnóstico comportamental, a saudosa professora e psicóloga Ana Maria Benevides Pereira (2002, p.173) definiu que a Síndrome de Burnout tem como sintomas mais característicos:

1) físicos: fadiga constante e progressiva, dores musculares ou osteomusculares, distúrbios do sono, cefaleias, enxaquecas, perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais e alterações menstruais nas mulheres; 2) psíquicos: falta de atenção, de concentração, alterações de memória, lentificação do pensamento, sentimento de alienação, sentimento de solidão, impaciência, sentimento de impotência, dificuldade de autoaceitação, baixa autoestima, astenia, desânimo, disforia, depressão, desconfiança e paranoia; 3) comportamentais: negligência ou escrúpulo excessivo, irritabilidade, incremento da agressividade, incapacidade para relaxar, dificuldade na aceitação de mudanças, perda de iniciativa, aumento do consumo de substâncias psicotrópicas, comportamento de alto risco e suicídio; e 4) defensivos: tendência ao isolamento, sentimento de onipotência, perda do interesse pelo trabalho ou pelo lazer, absenteísmo, ímpetos de abandonar o trabalho, ironia e cinismo.¹⁴

Tendo a consciência que essa síndrome é só um problema em um universo de reverses os quais o teletrabalhador está sujeito, podemos inferir que as sequelas do assédio moral na vida do assediado podem ser devastadores e irreversíveis, por isso se faz necessário não só criar mecanismos normativamente proibitivos para coibir a prática, como também desenvolver políticas públicas de conscientização e incentivar a iniciativa privada, seja através de benefícios fiscais ou legais, a implantar em suas corporações procedimentos que promovam o bem-estar físico, mental e social de todos os seus colaboradores, inclusive, de forma especial, os que fazem uso do regime de teletrabalho.

¹³ Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2022/02/16/denuncias-por-assedio-moral-crescem-514percent-na-pandemia-na-grande-sp-e-na-baixada-santista-segundo-mpt.ghtml>> Acesso em: 26 jun, 2022.

¹⁴ PEREIRA, Ana Maria Benevides (Org.). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi verificar a relação de influência que a pandemia teve no aumento de casos de assédio moral praticado pelo empregador ou superior contra o empregado ou subordinado em trabalho remoto. A priori, para um melhor entendimento, foi definido o que viria a ser o TELETRABALHO, bem como o seu contexto nesse período pandêmico tão conturbado. A partir desse cenário caótico de disseminação do vírus, de *lockdown*, de crise sanitária global, pudemos observar que muitas empresas migraram urgentemente os seus colaboradores para o regime de teletrabalho a fim de minimizar os prejuízos, porém, apesar desse tempo de exceção vivido por todos e da falta de estrutura adequada no *home office* no que diz respeito à ergonomia, tecnologia e ambiente propício, as sociedades empresárias continuaram pressionando os seus funcionários da mesma forma que antes (ou até pior) para o atingimento das metas estabelecidas, sem contar no desrespeito ao direito de desconexão que assiste a todo trabalhador. Por conseguinte, os teletrabalhadores começaram a adoecer física e psicologicamente, além de terem as suas relações pessoais afetadas pelo estresse e carga abusiva de serviço. Constatamos que essa problemática é tão grave que nem mesmo os diplomas legais vigentes estão suprimindo as necessidades de quem tem sofrido com esse ciclo maléfico.

Discorremos sobre as dificuldades experimentadas pelo profissional remoto em uma época totalmente atípica da nossa história, na qual a pessoa precisa adaptar um espaço para desempenhar suas atividades e, na maioria dos casos, divide o ambiente com toda a família (filhos, cônjuges/companheiros, agregados) que se encontra em casa devido o isolamento social, sem falar no aumento de responsabilidades e tarefas extra-laborais que esse indivíduo passou a ter na atual conjuntura.

Abordamos e diferenciamos também os tipos de assédio moral existentes com foco no vertical descendente por ser o mais frequente. Ademais, analisamos as consequências nefastas deste problema social na vida do assediado, tendo como exemplo de potencial resultado, a Síndrome de Burnout e o suicídio. Chegamos a essas conclusões a partir de autores que tratam do tema e de dados levantados por pesquisas ilustradas ao longo do corpo do texto.

Por fim, chegamos à conclusão de que é preciso, além de regulamentar mais normas legais para conter os abusadores, elaborar - juntamente com a iniciativa privada - políticas públicas incentivando o combate ao assédio moral, especificamente, no teletrabalho, através de campanhas sociais e, com o fim de ter mais efetividade, criar benefícios fiscais em prol das companhias que se juntarem a essa causa.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 de junho de 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 25 de junho de 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>. Acesso em: 25 de junho de

2022.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: Contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 2, 2020.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SABINO, Clarissa Nilo de Magaldi. Assédio moral em tempos de pandemia. Legislação, Doutrina e Jurisprudência, São Paulo, v. 84, n. 12, p. 1524, dez. 2020. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=_MMrEAAAQBAJ&lpg=PA10&ots=o52MXr7IWV&dq=Ass%C3%A9dio%20Moral%20em%20tempos%20de%20pandemia&lr&hl=pt-BR&pg=PA18#v=onepage&q&f=true. Acesso em 26 de junho. 2022.

PEREIRA, Ana Maria Benevides (Org.). Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

RIBEIRO, Raquel; SILVA, Tayanne. Isolamento social potencializa dependência tecnológica. In.: Correio Braziliense. 07/02/2021. Disponível em: <https://www.correio braziliense.com.br/revista-do-correio/2021/02/4905199-isolamento-social-potencializa-dependencia-tecnologica.html>. Acesso em: 25 de junho de 2022.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: Uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020.