

Assédio moral no novo contexto laboral do teletrabalho

Bullying in the new working context of teleworking

Viviane Lícia Ribeiro*

Submissão: 30 set. 2024

Aprovação: 4 dez. 2024

Resumo: Este artigo analisa o assédio moral no teletrabalho, sob o enfoque das decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) após o advento da Reforma Trabalhista e o aumento do trabalho remoto em decorrência da pandemia de covid-19 e o incremento da inteligência artificial. O estudo investiga como as práticas abusivas no ambiente virtual, como o controle digital excessivo, a cobrança após a jornada de trabalho e o isolamento social, impactam não apenas os trabalhadores, mas, principalmente, a questão probatória para o ressarcimento de eventuais danos causados aos trabalhadores. Chega-se à conclusão de que o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho precisa se adaptar às novas dinâmicas do teletrabalho na busca de proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores. A lacuna existente na legislação atual torna premente o surgimento de regulamentação específica para o controle digital no teletrabalho. Verifica-se, portanto, que apesar dos avanços jurisprudenciais, a definição de limites claros para o teletrabalho é crucial para evitar abusos e garantir a dignidade dos trabalhadores.

Palavras-chave: assédio moral; teletrabalho; decisões do TST; controle digital; reforma trabalhista.

Abstract: *This article analyzes moral harassment in teleworking, focusing on the decisions of the Superior Labor Court (TST) after the advent of the Labor Reform and the increase in remote work due to the COVID-19 pandemic and the increase in artificial intelligence. The study investigates how abusive practices in the virtual environment, such as excessive digital control, charging after working hours and*

* Mestre em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP). Advogada trabalhista empresarial. Professora. Autora do livro *“Trabalho em plataformas digitais - Da regulamentação normativa à autorregulação das partes”*. Pesquisadora do Grupo de Estudos de Direito do Trabalho - USP e membro da comissão de direito sindical - OAB/SP.

social isolation, impact not only on workers, but mainly on the issue of evidence for compensation for any damage caused to workers. The conclusion is that the Superior Labor Court's understanding needs to to create specific regulations for digital control in teleworking. It can therefore be seen that, despite advances in jurisprudence, the adapt to the new dynamics of teleworking in order to protect workers' fundamental rights. The gap in the current legislation makes it urgent definition of clear limits for teleworking is crucial in order to avoid abuses and guarantee workers' dignity.

Keywords: *bullying; teleworking; TST decisions; digital control; labor reform.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Teletrabalho e a reforma trabalhista | 3 Assédio virtual. Teleassédio moral. Assédio eletrônico | 4 Entendimento dos Tribunais Trabalhistas pátrios e responsabilização do empregador | 5 Conclusão

1 Introdução

A natureza do trabalho humano vem se transformando com o advento das novas tecnologias, assim, o trabalho remoto, seja o teletrabalho ou o home office vem se intensificando, surgindo como uma das modalidades laborais mais discutidas no cenário atual. Contudo, embora a nova forma de organização do trabalho traga benefícios como flexibilidade, maior produtividade e melhor qualidade de vida, acaba por introduzir desafios significativos, especialmente, no que se refere ao **assédio moral** já que o ambiente virtual, com a ausência de interações presenciais facilita práticas abusivas que podem passar despercebidas.

O estudo abordará o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho remoto, examinando suas consequências na saúde dos trabalhadores e na produtividade, já que no contexto do teletrabalho essas práticas podem incluir não apenas cobranças excessivas e fora do expediente, bem como o controle digital dos trabalhadores.

Serão analisadas, ainda, nesse artigo, decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre o assédio moral no teletrabalho, com o objetivo de identificar qual vem sendo o entendimento esposado pela jurisprudência, proporcionando a discussão para o enfrentamento dos desafios que surgem a partir dessa nova realidade.

O tema justifica-se pela relevância prática e jurídica do teletrabalho

no Brasil que exige novas interpretações sobre os direitos e deveres no ambiente laboral virtual.

2 Teletrabalho e a reforma trabalhista

A Lei Federal n. 13.467/2017, intitulada de “Reforma Trabalhista”, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de outras normas, adequando a legislação às novas relações de trabalho, incrementando a geração de empregos e garantindo maior possibilidade de renda.

Após sua edição, foi introduzido o Capítulo II-A na CLT, dedicado ao trabalho remoto, tendo como uma das inovações a flexibilização do local de execução do trabalho, permitindo que atividades laborais pudessem ser realizadas fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação para a supervisão e controle do trabalho.

Os dispositivos definem o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

No teletrabalho, desempenha-se total ou parcialmente tarefas profissionais à distância, em locais fora dos limites da sede do empregador com a utilização dos meios telemáticos seja por intermédio de computadores ou outros equipamentos de informática e telecomunicações, servindo de atrativo aos trabalhadores por ser uma alternativa para substituir deslocamentos (casa-trabalho e vice-versa), gerando mútuos benefícios para empregador e empregado.

Para o autor Sérgio Pinto Martins (2021, p. 243), o regime de teletrabalho consiste no trabalho prestado à distância, não realizado na sede da empresa, por meio de recursos eletrônicos, sendo tanto à distância quanto pela utilização de tais recursos os elementos fundamentais a caracterizar tal regime.

Segundo referido autor, a modalidade de teletrabalho não se confunde com o trabalho à distância, sendo o trabalho à distância o gênero dentro do qual o teletrabalho é uma espécie, uma vez que para caracterizá-lo, é fundamental a utilização de meios telemáticos, como computador e telefone celular (Martins, 2021, p. 242).

A maior liberdade ou flexibilidade do teletrabalhador quanto à prestação de serviços não é obstáculo intransponível para a direção da jornada e das obrigações do trabalhador pelo empregador.

Dessa forma, o teletrabalho pode ocorrer de forma autônoma

ou subordinada. O trabalho autônomo, assemelha-se à prestação de serviço tradicional, encerrando com a entrega do objeto, sendo prestado de modo eventual. Assim a diferenciação entre ambas as formas de prestação de serviços é o elemento risco.

Caso o trabalhador imprima sua força de trabalho na construção de algo e o risco do trabalho seja exclusivamente dele, prestará um serviço autônomo, a contrário senso, se o risco for do empresário será subordinado. Nos casos em que há subordinação, não há dificuldade de exercício do poder de controle por parte do empregador, que será exercido por meio de recursos tecnológicos, em especial, com o uso da internet.

Conforme entendimento esposado por Luiz Carlos Amorim Robortella (1994, p. 133), o avanço das telecomunicações, via telefone celular, originou a “telesubordinação” ou “teledisponibilidade”, que não se compara ao trabalho em domicílio dos primórdios da industrialização. Os equipamentos modernos permitem a conexão permanente do trabalhador com a empresa ainda que à distância; até as pausas, descansos e horas de atividade podem ser determinados, previamente, através de computador.

Em meio às desvantagens que o teletrabalho pode proporcionar, tais como isolamento social, redução de oportunidade de carreira, dificuldade de separar o trabalho da vida pessoal, uma das situações mais sensíveis diz respeito ao assédio moral, medida de constrangimento no ambiente de trabalho que atenta contra a dignidade, a saúde e o equilíbrio do trabalhador.

3 Assédio virtual. Teleassédio moral. Assédio eletrônico

Para que se consiga falar propriamente do assédio virtual é necessário que se discorra, ainda que em linhas gerais, sobre o assédio moral que existe desde a origem das relações de trabalho, porém, de forma diferente.

O assédio moral pode ser entendido como uma violência ocasionada entre pessoas, muitas vezes ocorrendo fora do ambiente de trabalho, com danos muitos. Na concepção de Soboll e Heloani (2008, p. 17-24) é necessário cuidado ao tratar do termo “assédio moral”, visto que, para os autores, sua disseminação pode levar à perda de sua peculiaridade. Definem o assédio moral como: “uma situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros”.

Importante registrar que as repercussões do assédio moral são severas e abrangentes não apenas para a vida dos empregados. No aspecto individual, o assediado pode experimentar sintomas psíquicos e físicos. Já no âmbito das relações sociais o assédio pode levar ao abandono de relações pessoais e problemas familiares. Do ponto de vista organizacional, a prática do assédio moral pode resultar em redução de produtividade, aumento de erros e acidentes, absenteísmo, exposição negativa da marca etc.

No teletrabalho, a ausência física do trabalhador dificulta o monitoramento direto, levando alguns empregadores a adotarem tecnologias de vigilância digital para garantir a produtividade (Ferreira; Silva, 2020), contudo, a supervisão remota pode vir a ultrapassar os limites aceitáveis e configurar situações de assédio moral.

Com o teletrabalho, a comunicação difere do trabalho presencial, uma vez que é feita de maneira totalmente virtual, com troca de e-mails, mensagens e reuniões por vídeoconferência, alcançando desde seus colegas de trabalho até seus superiores.

A comunicação realizada por meio do avanço tecnológico permite o acesso mais rápido e produtivo para a realização das atividades, porém o controle excessivo e a cobrança constante de resultados podem acarretar o assédio moral nas relações havidas no teletrabalho.

O teleassédio moral, assédio moral virtual ou eletrônico vem definido como:

[...] a conduta dirigida ao trabalhador, de forma velada ou não, porém reiterada, na qual a vítima fica exposta a situação vexatória e humilhante relativa ao trabalho ou a sua pessoa, em mensagem por escrito, áudio ou visual, direcionada individualmente ou em grupo, por meio de correio eletrônico pessoal ou corporativo, aplicativos de mensagens instantâneas ou reuniões virtuais por teleconferência, configurada ou não a intencionalidade do agente (Nunes, 2018, p. 261).

Apesar de o entendimento de parte da doutrina ser no sentido da identidade dos termos, há corrente doutrinária divergente, distinguindo-se ambos os conceitos.

Para essa corrente o teleassédio moral, ocorre, como a própria denominação sugere, no ambiente de teletrabalho, o que significa afirmar, que o teleassédio moral somente poderá se configurar em relações de trabalho em que num dos polos esteja um teletrabalhador.

Já o assédio moral eletrônico, não demandaria uma situação de trabalho remoto, podendo ocorrer no ambiente da própria empresa, diferenciando-se do assédio moral tradicionalmente conhecido tão somente por se concretizar via meios eletrônicos, e não fisicamente, como acontece nessa modalidade (Nunes apud Goldschmidt; Andreola, 2015).

Para a segunda corrente normativa, há duas modalidades distintas de assédio moral virtual, quais sejam, o teleassédio moral e o assédio moral eletrônico, ambos ocorridos em espaço cibernético, sendo o assédio moral virtual gênero ao qual pertencem as duas espécies.

As agressões morais virtuais podem se propagar de diversas formas e por meio de diferentes instrumentos, como redes sociais, e-mails coletivos, dispositivos de mensagens instantâneas e até mesmo por meio da realização de vídeo conferências, podendo ser dirigido a uma única vítima ou a uma equipe ou setor.

Apesar da crescente conduta indevida praticada nas relações de teletrabalho, a questão probatória encontra dificuldades distintas daquelas presentes no ambiente físico, entretanto, não há como o empregador estar isento de responsabilidade.

Nesse sentido, Souza Júnior *et al.* (2017, p. 111):

Mesmo nesse regime, continuará sendo incumbência do empregador prevenir, identificar, aferir, avaliar, diagnosticar e reduzir os riscos do meio ambiente laboral, sendo que a violação a esse dever certamente implicará reparação pelos possíveis danos advindos ao trabalhador (CF, art. 7º, XXVIII), sem prejuízo da responsabilização objetiva por riscos cientificamente conhecidos e mesmos desconhecidos (princípios jusambientais da prevenção e da precaução, respectivamente).

Não há dúvidas de que um dos lados negativos do teletrabalho é a utilização das novas tecnologias com finalidade perversa, utilizando-se de transmissão de ideias e opiniões depreciativas na finalidade de perturbar o trabalhador.

A dificuldade de prova do assédio moral no teletrabalho se dá em razão das peculiaridades que diferem do ambiente físico, pois, enquanto no trabalho presencial há maior possibilidade de testemunhas, no teletrabalho o isolamento e a virtualização das interações dificultam a obtenção de provas, sendo no contexto remoto os principais meios de prova os registros digitais (e-mails, mensagens de aplicativos, gravações de reuniões virtuais etc.).

4 Entendimento dos Tribunais Trabalhistas pátrios e responsabilização do empregador

A responsabilização do empregador em casos de assédio moral está baseada na teoria da responsabilidade objetiva ou subjetiva (artigos 932 e 933 do Código Civil). De acordo com a doutrina e a jurisprudência majoritária, o empregador tem o dever de zelar por um ambiente de trabalho saudável.

Tradicionalmente, o assédio moral é provado por testemunhos, documentos e outras provas diretas. No entanto, no teletrabalho, as provas, frequentemente, vêm na forma de registros digitais.

No teletrabalho, a responsabilidade se estende à supervisão das condições de trabalho remoto, exigindo que o empregador adote medidas preventivas eficazes para coibir o assédio.

A jurisprudência do TST embora tenha avançado na responsabilização dos empregadores por falhas na fiscalização de abusos no teletrabalho, ainda há divergência quanto à aplicação prática da delimitação entre o controle legítimo e o controle abusivo do trabalhador para que se possa responsabilizar ou não o empregador.

O TST tem considerado que o monitoramento excessivo pode ferir a dignidade do trabalhador, especialmente, quando usados métodos que violam a confiança e o respeito entre empregador e empregado (Brasil, 2024). É um exemplo importante de como a jurisprudência da mais alta corte trabalhista tem adaptado o conceito de assédio moral ao teletrabalho. Nesse caso, o tribunal reconheceu que o controle abusivo por meio de ferramentas digitais pode configurar assédio, ainda que o contato seja feito remotamente.

Constata-se que nos processos de assédio moral, a importância de provas como mensagens de whatsapp têm sido amplamente reconhecidas pela Justiça do Trabalho. Tais mensagens podem ser utilizadas para provar comportamentos abusivos, desde que comprovada a autenticidade da mensagem.

Para o TST, as mensagens de WhatsApp mostravam assédio organizacional em razão do controle excessivo de metas e até a limitação do uso de banheiros. O tribunal destacou que essas práticas ferem a dignidade no trabalho, sendo um abuso de poder, caracterizando o **assédio moral**.

Há, inclusive, o assédio moral organizacional, comumente referido como assédio moral estratégico, pois representa uma das formas da

empresa privilegiar o lucro, em detrimento do respeito à dignidade dos trabalhadores com a finalidade de estimular que o trabalhador produza o máximo para a empresa, a fim de “livrar-se” do vexame mensal.

No caso do teletrabalho, pode haver a submissão não de um trabalhador, mas de todos eles ou de uma determinada equipe, ao constrangimento eletrônico, cuja repetição é evidentemente nociva à dignidade, causando assédio moral, mediante repetição abusiva.

O teleassédio pode se operar por sistema de computador, mensagens, rastreamento ilícito de computadores, e-mails, dirigida de modo padronizado a uma coletividade de vítimas.

A título exemplificativo, traz-se duas situações envolvendo, especificamente, o teletrabalho que tiveram desfechos distintos no TST a depender da prova produzida.

Na primeira hipótese buscava-se indenização por danos morais em razão de assédio moral sofrido pela trabalhadora que pelas suas condições físicas pretendia laborar exclusivamente em teletrabalho e não de maneira híbrida como passou a laborar.

Contudo, pelas provas produzidas, não se vislumbrou ato ilícito da reclamada a justificar a pretensão obreira, sendo certo que não restou comprovado, por meio dos depoimentos testemunhais colhidos, a alegada perseguição que teria sofrido a reclamante por sua superior hierárquica (Brasil, 2023a).

Em caso distinto, o entendimento foi no sentido de reconhecer o dano moral praticado pelos gestores e a necessidade de reparação, tendo em vista a comprovação da exigência de metas excessivas enquanto o empregado laborava em teletrabalho (Brasil, 2023b).

Verifica-se pela análise dos casos acima expostos que a prova nas hipóteses de teleassédio moral pode ser simples ou complexa, demandando até mesmo perícia em computadores empresariais a depender do caso. Algumas vezes, as mensagens podem ser recebidas de modo insuscetível de gravação em mídias eletrônicas.

O crescimento tecnológico acabou por trazer abusos, os quais devem ser combatidos, viabilizando o crescimento das relações laborais na era da informação, respeitando os direitos sociais, para só assim compatibilizar-se trabalho digno e livre iniciativa.

A análise das decisões do TST mostra que a responsabilização do empregador por assédio moral ocorrerá nos casos em que restar demonstrada a falha do empregador no implemento de mecanismos de prevenção ao assédio moral.

Todavia, ainda há pouca clareza sobre os critérios para aceitar

certos tipos de prova, especialmente, os registros de comunicação digital e monitoramento remoto, fazendo com que a falta de jurisprudência consolidada e de regulamentações específicas sobre o uso de tecnologias no teletrabalho venha a gerar um aumento de litígios e incertezas.

5 Conclusão

A virtualização do ambiente laboral, apesar de ter reflexos positivos para os trabalhadores, facilitando a comunicação e flexibilizando as atividades, acarretou dilemas quanto à obtenção e à valoração das provas.

A ausência de contato presencial e o isolamento do trabalhador criam barreiras à colheita de depoimentos e à percepção direta do ambiente de trabalho, o que dificulta a construção de um conjunto probatório robusto.

Por outro lado, o avanço das tecnologias de comunicação oferece novos meios de documentação de interações, como mensagens instantâneas, e-mails, videoconferências e gravações, os quais têm sido cada vez mais aceitos como provas pela Justiça do Trabalho.

O reconhecimento da validade dessas provas digitais e a possibilidade de coleta remota de depoimentos de testemunhas são reflexos de uma necessária flexibilização no sistema probatório, adaptando-se à nova realidade do teletrabalho.

Conclui-se que a prova de assédio moral no teletrabalho exige uma nova abordagem probatória a considerar as peculiaridades do ambiente digital e a proteção do trabalhador.

Assim, independentemente do modo como se instale o assédio moral, seja ele praticado em ambiente físico ou virtual, preceda do próprio empregador ou de colaboradores, em consonância com o Código Civil, o empregador tem a responsabilidade pela reparação dos danos causados desde que provada sua responsabilidade.

Referências

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *AIRR 159-69.2018.5.07.0008*. Agravo interno em agravo de Instrumento. Recurso de revista interposto pela reclamada na vigência da Lei n. 13.467/2017. Admissibilidade. Relator: Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, 6 de setembro de 2023a. Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000159&digitoTst=69&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=07&varaTst=0008&submit=Consultar>. Acesso em 1º dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *AIRR 970-06.2021.5.19.0003*. Agravo interno. Agravo de instrumento em recurso de revista interposto sob a égide da Lei n. 13.467/2017. Processo submetido ao rito sumaríssimo. Diferenças salariais. Indenização por danos morais [...]. Relator: Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, 3 de maio de 2023b. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000970&digitoTst=06&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=19&varaTst=0003&submit=Consultar>. Acesso em: 1 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RR 476-25.2022.5.09.0088*. Recurso de revista. Lei n. 13.467/2017. PIV (Prêmio de Incentivo Variável). Extra bônus. Diferenças. Natureza jurídica. Ônus da prova do empregado. Ausência de transcendência. Relator: Ministro Alberto Bastos Balazeiro, 28 de agosto de 2024. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=476&digitoTst=25&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0088&submit=Consultar>. Acesso em: 1 dez. 2024.

FERREIRA, Vanessa Rocha; SILVA, Érika de Kássia Costa da. O dano existencial por ofensa ao direito à desconexão do trabalhador na relação laboral. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 5, p. 606-615, maio 2020.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ANDREOLA, Lilian Simone. O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, Florianópolis, v. 18, n. 27, p. 121-141, 2014-2015.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 37. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. *A precarização no teletrabalho*:

escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador. Belo Horizonte: RTM, 2018.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira; HELOANI, José Roberto. *Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

SOUZA JÚNIOR, A. U. S. *et al. Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.