Andréia Mendes Pereira Leles

ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO

EDITORA CONHECIMENTO LIVRE

Andréia Mendes Pereira Leles

Assédio Moral no Teletrabalho

1ª ed.

Piracanjuba-GO
Editora Conhecimento Livre
Piracanjuba-GO

1ª ed.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Leles, Andréia Mendes Pereira
L487A Assédio Moral no Teletrabalho

/ Andréia Mendes Pereira Leles. – Piracanjuba-GO

Editora Conhecimento Livre, 2021

50 f.: il

DOI: 10.37423/2021.edcl396

ISBN: 978-65-5367-019-8

Modo de acesso: World Wide Web

Incluir Bibliografia

1. assedio 2. moral 3. teletrabalho I. Leles, Andréia Mendes Pereira II. Título

CDU: 340

<https://doi.org/10.37423/2021.edcl396>

O conteúdo dos artigos e sua correção ortográfica são de responsabilidade exclusiva dos seus respectivos autores.

EDITORA CONHECIMENTO LIVRE

Corpo Editorial

Dr. João Luís Ribeiro Ulhôa

Dra. Eyde Cristianne Saraiva-Bonatto

MSc. Frederico Celestino Barbosa

MSc. Carlos Eduardo de Oliveira Gontijo

MSc. Plínio Ferreira Pires

Editora Conhecimento Livre

Piracanjuba-GO

2022

10.37423/2021.edcl396

Agradeço primeiramente a Deus, à minha mãe e à minha família e a todos os professores que me proporcionaram todo o suporte necessário para percorrer esta jornada.

“Quando se sonha sozinho é apenas um sonho. Quando se sonham juntos é o começo da Realidade.”

Dom Quixote

Resumo: O trabalho tem como tema: o assédio moral no trabalho em domicílio. O assédio moral é tido como um conjunto de condutas abusivas por parte do empregador contra o trabalhador. O assédio moral pode acontecer de diferentes formas e nos diferentes regimes de trabalho. Assim, surge a problemática: existe a possibilidade de assédio moral no âmbito das relações de teletrabalho? Muito se discute acerca da ocorrência do assédio moral nas relações de teletrabalho. Contudo, mesmo que o trabalhador não esteja no espaço físico do empregador ainda é possível a ocorrência de assédio moral por intermédio dos meios de comunicação. O objetivo geral do estudo é apurar a possibilidade de ocorrer assédio moral no regime de teletrabalho e como ele se manifesta. De modo específico, objetiva estudar todos os aspectos atinentes a relação de emprego e relação de trabalho; caracterizar o assédio moral tradicional e como ele se manifesta e delinear todos os fatores do teletrabalho e a ocorrência do assédio moral neste prisma. O método de abordagem no estudo é o dedutivo, fundamentado na pesquisa bibliográfica e documental. O estudo é caracterizado como interdisciplinar, ao passo que envolve outras áreas, como a psicologia. O trabalho tem como justificativa demonstrar os impactos do assédio moral sobre a integridade psíquica do trabalhador. Por intermédio do trabalho, concluiu-se que o trabalhador é suscetível de se tornar vítima do assédio moral, mesmo em regime de teletrabalho.

Palavras-chave: Teletrabalho. Assédio. Moral. Virtual.

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	8
2.1 CONCEITO	8
2.2 ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	10
2.3 CONTRATO DE TRABALHO	15
2.4 EMPREGADO EM DOMICÍLIO OU TRABALHO À DISTÂNCIA	15
2.5 TRABALHO AUTÔNOMO	18
2.6 TRABALHO EVENTUAL.....	18
2.7 TRABALHADOR AVULSO.....	19
2.8 TRABALHADOR VOLUNTÁRIO	19
3. ASSÉDIO MORAL	20
3.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.....	20
3.2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	21
3.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL	22
3.4 OS SUJEITOS ENVOLVIDOS NO ASSÉDIO MORAL	25
3.5 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL	27
4. O ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO	30
4.1 O TELETRABALHO E AS FERRAMENTAS CIBERNÉTICAS DE TELETRABALHO.....	30
4.2 DAS MODALIDADES DE TELETRABALHO	31
4.3 O ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO	34
4.4 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL ELETRÔNICO E O TELEASSÉDIO MORAL	37
4.5 ANÁLISE DE CASOS JURISPRUDENCIAIS.....	37
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIAS	42

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho adotou a seguinte temática: o assédio moral no teletrabalho. De modo que para adentrar na temática, far-se-á necessário fazer uma breve explanação do que consiste o regime de teletrabalho inserido no texto legal por intermédio da Reforma Trabalhista que entrou em vigência em 2017.

Muito se confunde o trabalho em domicílio com teletrabalho, contudo, são duas modalidades de prestação de serviços distintas. O regime de prestação de serviços conhecido como teletrabalho é uma modalidade atinente ao trabalho em domicílio. Nesta modalidade, a prestação de serviços ocorre predominantemente fora das dependências físicas da empresa com o apoio de ferramentas de informação e comunicação. Essa modalidade ganhou espaço na contemporaneidade em função do período pandêmico que o mundo enfrenta. Deste modo, indaga-se: existe a possibilidade de assédio moral no âmbito das relações de teletrabalho?

É reputado como hipótese que o assédio moral é tido como um conjunto de condutas abusivas que atentam a sanidade mental e a dignidade do trabalhador. O assédio moral pode acontecer mesmo que o trabalhador não esteja no espaço físico da empresa, por intermédio das ferramentas de comunicação. Deste modo, infere-se que é possível a ocorrência do assédio moral, mesmo com um trabalhador em regime de teletrabalho.

O trabalho tem como objetivo geral apurar a possibilidade da ocorrência do assédio moral no âmbito do regime de teletrabalho. Especificamente objetiva-se estudar todos os aspectos atinentes a relação de emprego e relação de trabalho; caracterizar o assédio moral tradicional e como ele se manifesta e, por fim, delinear todos os fatores do teletrabalho e a ocorrência do assédio moral neste prisma.

Juridicamente justifica-se na relevância em se estudar os regramentos legais que disciplinam a matéria. Tem como justificativa social vislumbrar de que maneira o assédio moral pode causar consequências devastadoras à integridade física do trabalhador. A justificativa acadêmica consiste na importância em se trazer o tema para discussão na comunidade acadêmica e científica.

A pesquisa será bibliográfica e documental e tem como marco teórico a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Reforma Trabalhista, bem como, artigos científicos e obras acadêmicas atinentes ao tema em comento. Serão estudados todos os aspectos jurídicos legais relacionados a relação de emprego e trabalho, assédio moral e ao regime de teletrabalho.

A pesquisa foi realizada no primeiro semestre do ano de 2021, na cidade de Itumbiara/GO no Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara/GO. O trabalho tem como método de abordagem o método dedutivo, onde, com base em teorias e leis constrói uma análise e explicação dos fenômenos particulares. O estudo é caracterizado como interdisciplinar, ao passo que envolve outras áreas, como a psicologia.

No primeiro capítulo deste trabalho serão estudados todos os aspectos legais relacionados à relação de emprego e de trabalho, bem como, sua distinção, com base no entendimento doutrinário. Serão estudados também todos os elementos caracterizadores da relação de emprego.

No segundo capítulo foram tratados os aspectos pertinentes ao assédio moral tradicional, tais como: conceito de assédio moral; espécies de assédio moral; elementos caracterizadores do assédio moral e todos os sujeitos envolvidos durante a ocorrência da referida conduta.

Por fim, no último capítulo serão abordadas questões relevantes do teletrabalho e suas ferramentas de apoio; as modalidades de teletrabalho; a possibilidade da ocorrência de assédio moral no teletrabalho; distinção entre teleassédio moral e assédio moral virtual e, por fim, será realizada uma breve análise jurisprudencial para se visualizar o entendimento jurisprudencial acerca da matéria.

2. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Neste capítulo serão estudados os principais aspectos legais e doutrinários relacionados à relação de trabalho e a relação de emprego, bem como todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, quais sejam: pessoa física, pessoalidade, subordinação, onerosidade e por fim, a não-eventualidade.

2.1 CONCEITO

O conceito de relação de trabalho e de relação de emprego apresenta diferenças. Com relação ao conceito de relação de trabalho tem-se:

A expressão relação de trabalho representa o gênero, do qual a relação de emprego é uma espécie. Podemos dizer que o gênero “relação de trabalho” engloba, além da relação de emprego, outras formas de prestação/realização de trabalho como, por exemplo, o trabalho voluntário, o trabalho autônomo, o trabalho portuário avulso, o trabalho eventual, o trabalho institucional e o trabalho realizado pelo estagiário.¹

Seguindo a mesma perspectiva o autor Luzimar Barreto França anotou que a relação de trabalho se trata da maneira genérica, desta forma, abrange o trabalho autônomo, o trabalho eventual e o avulso,

bem como a relação de emprego.² Em raciocínio semelhante, Migliora preconizou acerca do conceito de relação de trabalho:

Relação de trabalho, portanto, é a expressão a ser utilizada sempre que se fizer referência a trabalho prestado através do emprego de energia humana para realização de determinado fim em proveito da parte que o contrata. As relações de trabalho, por sua vez, podem se dar tanto forma autônoma quanto subordinada.³

Inferre-se que relação de trabalho trata-se de um gênero que engloba variadas formas de prestação de trabalho. A relação de trabalho também está ligada à prestação de trabalho por meio do emprego de energia humana. Salienta-se que abrange a relação de emprego e outras modalidades, como o trabalho voluntário, trabalho autônomo e trabalho institucional.

Conforme mencionado acima, a relação de trabalho abrange entre outras modalidades, a relação de emprego. A autora Andréa Vasconcellos, proclamou:

A relação de emprego é aquela proveniente do vínculo empregatício, ou seja, regula apenas o trabalho existente entre empregado e empregador, quando estiverem presentes, concomitantemente, os cinco requisitos para a configuração do emprego, quais sejam, pessoalidade, pessoa física, não eventualidade, subordinação e onerosidade. A relação de emprego, pois, é espécie do gênero relação de trabalho.⁴

No que concerne a relação de emprego, entende-se como sendo o vínculo jurídico-trabalhista estabelecido entre o empregador e o trabalhador, de modo que, para que esse vínculo seja estabelecido, basta a existência de uma obra ou prestação de serviços. Para que a relação de emprego seja estabelecida é essencial a pré-existência de alguns requisitos que serão abordados adiante.⁵

Depreende-se que o vínculo da relação de emprego é estabelecido por meio das partes, quais sejam o empregado e o empregador. Frisa-se que o empregador poderá ser pessoa física ou jurídica. Para que a relação de emprego seja caracterizada é fundamental a existência de alguns requisitos, sendo estes respectivamente: pessoa física, pessoalidade, subordinação, onerosidade e por fim, a não-eventualidade.

Caso não haja a existência de um dos requisitos essenciais restaria descaracterizada a relação de emprego. Sob essa premissa, Luzimar Barreto França asseverou: “Para existir a relação de emprego, a legislação e o Judiciário exigem uma série de requisitos; na falta de um deles, estaria desconfigurada tal relação. Em resumo, a relação de emprego é a estampada (ou a que deveria estar) na CTPS do trabalhador.”⁶

Vislumbra-se por fim que a relação de emprego se trata do vínculo estabelecido entre o empregador e o empregado e está intimamente relacionada à preexistência dos cinco elementos caracterizadores. Caso um destes elementos esteja ausente, restará desconfigurada a relação de emprego. Adiante, serão estudados todos os requisitos da relação de emprego.

2.2 ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Conforme supramencionado, a caracterização e existência da relação de emprego está condicionada à existência de cinco requisitos essenciais, sendo estes: pessoa física, pessoalidade, subordinação, onerosidade e por fim, a não-eventualidade. Caso um desses elementos não esteja presente, não estará configurada a relação de emprego.

O primeiro elemento da relação de emprego é a pessoa física. Com relação a este elemento tem-se que:

Não é possível a contratação de pessoa jurídica por pessoa jurídica em se tratando de relação de emprego, nos moldes da CLT. Ocorrendo contratação irregular, com o trabalhador revestido na condição de MEI – Microempreendedor Individual, ou cooperado, por exemplo, invoca-se o artigo 9º da CLT, requerendo a nulidade da contratação e declaração do vínculo empregatício e consequente cumprimento de todas as obrigações trabalhistas.⁷

Seguindo esta mesma linha de raciocínio os autores Lorryne Alves, Luis Felipe Almeida, *et al* anotaram acerca do conceito de pessoa física: “para caracterizar a relação de emprego, o empregado deve ser pessoa física, excluindo assim a prestação do serviço por pessoa jurídica.”⁸

Visualiza-se que com base este elemento da relação de emprego, não se poderá haver a contratação de pessoa jurídica por pessoa jurídica. É necessário que a pessoa contratada seja tipificada como pessoa física. Caso ambas as partes sejam pessoas jurídicas a contratação é tida como irregular. Desta forma, poderá se requerer a nulidade da contratação e declaração do vínculo empregatício.

O segundo elemento da relação de emprego trata-se da pessoalidade, no que concerne esse elemento:

A pessoalidade informa que o contrato é personalíssimo, *intuitu personae*, não admitindo ser cumprido por terceira pessoa que não faz parte do mesmo. Enfatiza-se, porém, que a pessoalidade é elemento que incide apenas sobre o empregado, o empregador é despersonalizado, não importando para o contrato de emprego quem está no polo passivo configurando como empregador da relação de emprego.⁹

Sob o mesmo enfoque, a autora Andréa Vasconcellos preconizou que para que a relação de emprego reste configurada é essencial que o trabalhador figure como pessoa física ou natural. Desta forma, o contrato de trabalho é caracterizado como pessoa física. O trabalhador deverá sempre estar configurado como pessoa física.¹⁰

De acordo com o elemento da pessoalidade, o contrato de trabalho é personalíssimo, desta forma, não é admitido o envolvimento de terceira pessoa que não faz parte do contrato.

Destaca-se que esse elemento incide apenas sob a figura do empregado pois o empregador é despersonalizado, não importando quem está figurando como empregador.

Entretanto, alguns casos pode o empregador autorizar a substituição eventual do empregado sem que isso interfira no elemento de pessoalidade. Vasconcellos colacionou:

Porém, existem situações que acarretam a substituição do empregado, sem que haja a descaracterização da pessoalidade inerente à relação de emprego, como: uma eventual substituição consentida pelo empregador e as substituições autorizadas por lei ou por norma autônoma, tais como férias, licença maternidade, afastamento para cumprimento de mandato sindical, dentre outros.¹¹

Conforme o trecho acima transcrito, em algumas situações específicas pode o empregador realizar a substituição eventual do obreiro sem que isso desconfigure o vínculo empregatício. Destaca-se que esta substituição deve ser consentida pelo empregador ou permitida em lei. Cita-se como exemplo: licença maternidade e férias.

O afastamento, apenas irá suspender o recebimento do salário ou interromper temporariamente o contrato de trabalho sem interferir na relação empregatícia.¹² Nos casos em que seja necessária a substituição eventual ou temporária do trabalhador a legislação disciplina “Art. 450 - Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior.”¹³

Visualiza-se que ao empregado que seja chamado a ocupar cargo em decorrência de substituição eventual ou temporária serão garantidos os mesmos direitos do trabalhador substituído, quais sejam: salário, verbas trabalhistas, contagem do tempo de serviço e volta ao seu cargo anterior.

O outro elemento caracterizador da relação de emprego é a subordinação. A cerca deste elemento, tem-se:

A subordinação é a relação através da qual o empregado acata ordens, determinações do empregador. Não tem a ver com subordinação econômica, nem subordinação em relação a sua pessoa, nem com subordinação técnica (nesta, muitas vezes o empregado é bem mais qualificado para a realização das tarefas, como no caso de serviços profissionais de médicos, auditores, contadores, advogados). A relação de subordinação diz estritamente a realização das tarefas vinculadas com os serviços. Deste modo o empregado fica subordinado às ordens do empregador, bem como sujeito a sua fiscalização nos trabalhos realizados.¹⁴

Defendendo uma premissa semelhante, Andréa Vasconcellos caracteriza a subordinação como a dependência existente entre o empregado e o empregador. Esse elemento disciplina que o empregado deve obediência ao empregador, estando subordinado às ordens do empregador, enquanto persistir o vínculo empregatício.¹⁵

Ainda discorrendo sobre a subordinação, os autores Lorrayne Alves, Luis Felipe Almeida, *et al* preconizaram: “A subordinação é basicamente, a sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, onde há uma posição de dependência. Dessa forma, o empregado fica subordinado às ordens do empregador.”

Alguns doutrinadores subdividem a subordinação em algumas espécies, considerando uma série de fatores, sendo estas espécies respectivamente: subordinação jurídica, técnica e econômica. Com relação à subordinação técnica, Russomano anotou:

Reside em que o empregado não pode trabalhar de acordo com suas preferências, com suas inclinações, em suma, com sua vontade [...]. Além disso, não pode seguir, no trabalho seus métodos favoritos: deve, também aqui, aceitar a orientação técnica do empregador e realizar suas tarefas de acordo com aquilo que lhe é exigido.¹⁶

Consoante esta espécie de subordinação, o empregador detém as técnicas de trabalho. O empregado deverá seguir as orientações promovidas pelo empregador e se valer dos métodos e processos de trabalho indicados pelo empregador, executando as suas incumbências da forma que for exigida pelo empregador.

A outra espécie de subordinação é a subordinação jurídica. De acordo com Andréa Vasconcellos *apud* Delgado, a subordinação jurídica consiste:

Na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”.¹⁷

Sob a mesma perspectiva, Rodrigues asseverou que o contrato de trabalho decorre do próprio contrato de trabalho. Por meio deste, o empregado está subordinado a cumprir as ordens do empregador, sendo que este detém o poder de direção da prestação de serviços, bem como de fiscalizá-la.¹⁸

Conforme as lições dos autores, a subordinação jurídica ocorre em função da pré-existência do contrato de trabalho. Após a assinatura do instrumento contratual, a autonomia de vontade do trabalhador se encontrará comprometida, pois o poder de direção será do empregador.

Por fim, a última espécie de subordinação é a subordinação econômica. A subordinação econômica decorre da dependência salarial que o empregado possui com o empregador. O empregado depende do salário para prover o seu sustento e dos seus familiares.¹⁹

Com a mesma linha de raciocínio, Vasconcellos estudou:

Advinda da legislação alemã, está relacionada à dependência econômica do empregado em relação ao empregador, porquanto depende do recebimento de salário para sua subsistência. Não é cabível sua aplicação Direito do Trabalho brasileiro, pois em alguns julgados trabalhistas, há empregados que possuem melhores condições econômicas que vários empregadores.²⁰

Vislumbra-se, portanto, que a subordinação econômica advém do recebimento do salário, tendo em vista que o salário do empregado é essencial para a subsistência do obreiro. Os Tribunais Superiores e a doutrina majoritária possuem o entendimento de que esta modalidade de subordinação não se aplica dentro do Direito do Trabalho, pois, a situação econômica de um trabalhador pode ser melhor que a do empregador.

O outro elemento caracterizador da relação de emprego é a onerosidade. A onerosidade é o elemento que define que na relação de emprego deverá haver uma contraprestação pelo empregador ao empregado em função da prestação de serviços, em outras palavras, o empregador tem a obrigação de remunerar a prestação de serviços.

Em raciocínio semelhante, o autor Ricardo Jahn asseverou acerca do elemento onerosidade:

Na relação de emprego, espécie de relação de trabalho, o empregado realiza os serviços e recebe a contraprestação através de um salário/remuneração. Podemos dizer que a onerosidade tem a ver com uma contra prestação de fundo econômico, cuja retribuição pode ser em dinheiro ou mista. Neste caso, composta por dinheiro, vales-alimentação, vales-transporte ou auxílios diversos (moradia, alimentação), todos de conteúdo econômico.²¹

Depreende-se que a onerosidade está intimamente ligada com a remuneração do empregador para o trabalhador, decorrente da prestação de serviços. Essa remuneração pode ser em dinheiro ou mista. Caso a remuneração seja mista, poderá compreender vale-alimentação, vale-transporte e outras formas de auxílios e benefícios.

Por fim, o último elemento caracterizador da relação de emprego é a não-eventualidade ou a habitualidade. Com base nesse elemento, tem-se que a prestação de serviços deverá ocorrer de forma contínua, desta forma, o trabalho esporádico desconfigura a relação de emprego.²²

Ainda com relação à habitualidade ou não-eventualidade, o autor Ricardo Jahn estudou:

O eventual é o esporádico, momentâneo. Podemos dizer que o eventual é aquilo que não é contínuo, habitual e permanente. Ao se analisar uma relação de emprego devemos ter presente a continuidade, habitualidade e permanência deste vínculo que liga o empregado ao empregador, mesmo no caso de trabalhos determinados ou por obra certa.²³

Vislumbra-se que o trabalho habitual é aquele que ocorre de forma contínua e permanente. Conforme já mencionado acima, trabalhos eventuais descaracterizam a relação de emprego. O mesmo se aplica para trabalhos determinados ou por obra certa. A jurisprudência possui o entendimento de que para que o trabalho seja caracterizado como habitual é necessária a prestação de serviços em três ou mais dias da semana.

Por fim, a doutrina ainda elenca outro elemento da relação de emprego. Contudo, esse elemento não é caracterizado como obrigatório. Esse elemento é denominado como alteridade. Pautando-se nesse requisito, o trabalhador presta serviços por contra própria, contudo, não assume riscos do empreendimento.²⁴

Tratando do requisito denominado como alteridade, Jahn anotou:

Não se trata de um requisito essencial nas relações de emprego, mas de um princípio que determina que os riscos da atividade do empregador correm por sua conta e risco, não sendo o empregado responsável por eventual sucesso ou insucesso do empreendimento. Independentemente de o empregador ter grande lucro ao final do mês ou um prejuízo, o salário do empregado será sempre devido.²⁵

Infere-se que a alteridade não é tida como um requisito indispensável para a caracterização da relação de emprego. Entretanto, a alteridade é o requisito que dispõe que apesar de prestar o serviço o trabalhador não assume o risco pelo empreendimento, ou seja, ele não responde pelo insucesso ou prejuízo da empresa contratante.

2.3 CONTRATO DE TRABALHO

Para melhor compreensão do tema é importante trazer à baila a conceituação de contrato de trabalho, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, especificamente o artigo 442, *in verbis*: “Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”²⁶

Deste modo, Andréa Vasconcellos preconizou que o contrato de trabalho se trata do alicerce jurídico entre empregadores e empregados. Corresponde também à vontade individual das partes, como meio de preservação da ordem social e da integração da ordem jurídica.²⁷

Ainda conceituando o contrato de trabalho, o Ministério Dos Direitos dos Comerciários asseverou: “Do ponto de vista jurídico, contrato é um acordo de vontades. Sendo assim, pressupõe-se que os interessados discutiram e aceitaram as condições nele existentes.”²⁸

Depreende-se que o contrato de trabalho é o instrumento por meio do qual a relação de emprego se consolida. Trata-se da base jurídica existente entre o empregador e o empregado. O contrato de trabalho se constitui por meio da vontade individual das partes. O principal intuito do contrato de trabalho é garantir a ordem social e a ordem jurídica.

Os contratos de trabalho podem se materializar de forma escrita ou verbal, mas em ambos as formas de materialização do contrato de trabalho, empregados e empregador delimitam direitos e obrigações decorrentes da relação empregatícia. O contrato de trabalho pode também ocorrer de forma tácita. A forma tácita corresponde a inexistência de acordo prévio, contudo, o conjunto de atos, delimita a relação de emprego.²⁹

2.4 EMPREGADO EM DOMICÍLIO OU TRABALHO À DISTÂNCIA

A princípio é fundamental distinguir a figura do empregado doméstico da pessoa que trabalha em teletrabalho, com isso tem-se a Lei Complementar 150 de 2015 que em seu artigo 1º conceitua a figura do empregado doméstico:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.³⁰

Como é possível ler acima, o empregado doméstico é aquele presta serviços continuamente, de forma pessoal, subordinada e onerosa à pessoa ou à família por mais de dois dias por semana. O autor Dárcio

Guimarães de Andrade afirma que o conceito de empregado doméstico se prende a dois elementos essenciais: serviço prestado a pessoa ou a família e finalidade não lucrativa, também afirma que pode se juntar um terceiro elemento: a não eventualidade.³¹

Paralelamente, com um raciocínio semelhante, o autor Josimar Maciel, conceituou em sua célebre obra que o empregado doméstico corresponde à: “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família no âmbito residencial destas”.³²

Passando a discorrer do empregado em domicílio ou trabalho a distância, a doutrina e a Consolidação das Leis do Trabalho dispõem que o empregado em domicílio é aquele que realiza a prestação de serviço em sua própria residência. Apesar da prestação de serviços ocorrer fora do ambiente da empresa, ainda sim existe a subordinação e a contra prestação. Contudo, a fiscalização imediata e direta do empregador, neste caso, se encontra prejudicada.³³

O trabalho em domicílio é conhecido pela doutrina como *home office*. De acordo com os ensinamentos de Haubrich e Froehlich *apud* Taschetto e Froehlich:

O *home office* caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. Estas evoluções, como o desenvolvimento e o uso frequente da Internet, proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores.³⁴

Visualiza-se que o trabalho em domicílio e o *home office* são termos sinônimos. Nesse sentido, essa forma de trabalho corresponde à prestação de serviço na casa do empregado. Mesmo com a diferenciação do local da prestação de serviço, o trabalho em domicílio possui, a subordinação e a remuneração.

Frisa-se que a Consolidação das Leis do Trabalho não distingue o trabalho prestado dentro ou fora da empresa, especificamente, de acordo com o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho: “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.”³⁵

Essa forma de emprego desencadeia algumas peculiaridades, como a forma de pagamento por peça ou tarefa. Outra especificidade diz respeito à dificuldade de prestação e pagamento de horas extras. Isso ocorre, pois, no trabalho em domicílio o empregador não possui o controle de ponto do empregado.³⁶

Destaca-se que o trabalho em domicílio se diferencia do teletrabalho. Assim, dispuseram os ensinamentos de Vasconcellos:

Por outro lado, estará no regime jurídico do teletrabalho quem exercer, na maior parte do tempo, suas atividades utilizando das tecnologias da informação e telecomunicação, especialmente por meio da internet, como *email*, *Whatsapp*, *Facebook*, sempre fora das dependências do empregador, porém, respondendo às suas demandas.³⁷

Entende-se que diferentemente do trabalho em domicílio, o teletrabalho é aquele em que o trabalhador se vale de tecnologias da informação e da telecomunicação, como a utilização de redes sociais e internet fora do local de trabalho habitual, sendo este respectivamente as dependências do empregador.

A legislação trabalhista disciplina a matéria da seguinte maneira:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.³⁸

O referido dispositivo legal caracteriza o teletrabalho como sendo aquele em que a prestação de serviços ocorre majoritariamente fora do espaço físico da empresa. Nesta modalidade, a prestação de serviços ocorre com o apoio de ferramentas de informação e de comunicação. Frisa-se que caso o empregado que esteja em situação de teletrabalho tenha de comparecer as dependências da empresa para realização de atividades específicas, não estará desconfigurado o regime de teletrabalho.

Ainda com relação ao teletrabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.³⁹

Por intermédio, dos dispositivos acima referenciados, atesta-se que no contrato de trabalho deverão constar todas as responsabilidades atinentes ao equipamento e infraestrutura necessários à prestação de serviços. Além do mais, deve o empregador, instruir o obreiro de modo a evitar doenças e acidentes de trabalho.

2.5 TRABALHO AUTÔNOMO

O trabalhador autônomo é caracterizado como aquele que presta serviço sem vínculo empregatício, em outras palavras, é aquele que exerce atividade com ou sem fins lucrativos. Conforme o entendimento dos doutrinadores o empregador autônomo possui a liberalidade para realizar seu trabalho quando, onde e da forma que desejar.⁴⁰

Conforme as lições dos autores Wilson F. Menezes e João Valmir Batista da Cruz: “O trabalhador autônomo é, por um lado, um tipo de profissional contratado pelas empresas como prestadores de serviços, sem vínculo empregatício; e por outro, esse trabalhador dirige suas atividades diretamente voltadas ao público em geral.”⁴¹

Inferre-se que o trabalho autônomo é aquele em que há a prestação de serviços que tenha se estabelecido qualquer relação empregatícia. O trabalhador que presta serviço de forma autônoma tem a liberdade de prestar o serviço da maneira que julgar melhor, isto é, tem a liberdade de escolher a hora e a forma da prestação de serviço.

2.6 TRABALHO EVENTUAL

Outra modalidade da relação de trabalho é o trabalho eventual. Neste sentido, entende-se como trabalho eventual: “Trabalhador eventual é aquele em que a pessoa física presta serviços ocasionalmente, eventualmente, sem relação de emprego, a uma pessoa física ou jurídica, com subordinação de curta duração.”⁴²

Com um raciocínio idêntico, Vasconcellos anotou que o trabalhador eventual se trata daquele que presta serviço para uma ou mais empresas, sem que se estabeleça a relação de emprego. Denota-se que a relação de emprego já se resta prejudicada, ao passo eu inexistente a continuidade na prestação de serviços.⁴³

Denota-se que o trabalho eventual se assemelha ao trabalho autônomo no ponto em que ambas as modalidades de relação de trabalho não possuem nenhum vínculo empregatício entre o empregador e o empregado. O trabalho eventual não entra na configuração da relação de emprego pois um dos

seus elementos essenciais, que é a continuidade da relação de emprego, não se encontra nesta modalidade.

2.7 TRABALHADOR AVULSO

Assim como as modalidades supra elencadas, o trabalhador avulso também é uma modalidade inserida na relação de trabalho. No que concerne a caracterização do trabalho avulso:

Avulso é aquele trabalhador eventual oferecem sua energia de trabalho, por curtos períodos de tempo, a distintos tomadores, sem se fixar especificadamente a nenhum deles. O que distingue o trabalhador avulso do eventual é a necessária a interferência obrigatória do sindicato profissional ou do órgão gestor de mão-de-obra (OMGO) para o trabalhador avulso. O trabalhador avulso não é empregado, mas possui os mesmos direitos dos trabalhadores com vínculo empregatício permanente, conforme determinado pelo art. 7º, XXXIV, da CF/88. Esse trabalhador não tem relação de subordinação, pode se substituir, prestar serviços a várias empresas.⁴⁴

Simultaneamente, Vasconcellos anotou que o trabalhador avulso é caracterizado pelo artigo 643 da Consolidação Das Leis de Trabalho e corresponde à pessoa física que presta serviço sem vínculo empregatício a diversas pessoas ou empresas. Contudo, distingue-se do trabalhador eventual, ao passo que o trabalho eventual faz jus a todos os direitos previstos na legislação trabalhista, enquanto o trabalhador avulso não.⁴⁵

Estão em vigência, algumas disposições legais que disciplinam a matéria, como por exemplo: Lei 12.023 de 27 de agosto de 2009 e a Lei 12.815 de 5 de junho de 2013. A primeira legislação mencionada, respectivamente, a Lei 12.023, dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso.⁴⁶

Por outro lado, a Lei N° 12.815 de 5 de junho de 2013, dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários, relacionando-se diretamente com os trabalhadores avulsos.⁴⁷

Depreende-se que o trabalhador avulso se trata da prestação de serviços por curtos períodos, a diferentes empregadores. O trabalho avulso não estabelece nenhum vínculo empregatício e diferentemente do trabalhador eventual não faz jus a nenhum direito inserido na legislação trabalhista. O trabalho avulso pode exercer seu trabalho sob o crivo do sindicato profissional.

2.8 TRABALHADOR VOLUNTÁRIO

Uma das modalidades da relação de trabalhador voluntário. O serviço voluntário trata-se de:

O serviço voluntário é a atividade não remunerada, prestada por pessoa física à entidade pública de qualquer natureza, ou à instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade. O serviço voluntário tem previsão legal na Lei nº 9.608/1998.⁴⁸

Com um raciocínio complementar, Vasconcellos estudou que o serviço voluntário é dotado de algumas características quais sejam: pessoalidade, espontaneidade e gratuidade. Apesar de haver gratuidade na prestação de serviço, há a existência de subordinação. O trabalho voluntário poderá ter também a ajuda de custo.

Infere-se que no trabalho voluntário, a prestação de serviços ocorre de forma não remunerada, apesar disso, o empregador poderá prover uma ajuda de custo para as eventuais despesas do empregado. A prestação se dará em instituição pública ou privada sem fins lucrativos.⁴⁹

O trabalho voluntário é regulado pela Lei Nº 9.608 de 18 de fevereiro de 1998. A referida legislação dispõe sobre o serviço voluntário. De antemão, vislumbra-se que a lei em questão caracteriza o trabalho voluntário e disciplina todos os aspectos pertinentes, sendo estes: natureza jurídica, tipos de contrato e ressarcimento de despesas realizadas no desempenho de atividades voluntárias.⁵⁰

3. ASSÉDIO MORAL

Em síntese, o assédio moral é tido como a exposição prolongada de algum indivíduo a situações completamente humilhantes, constrangedoras e repetitivas. Comumente, o assédio moral é encontrado nas relações de trabalho e no exercício de suas funções. Deste modo, neste capítulo será estudado o crime de assédio moral como um todo e suas consequências jurídicas penais e civis.

3.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma conduta que pode estar inserida nas mais diversas relações humanas. Entretanto, sua ocorrência é mais comum nas relações de trabalho. Com relação a caracterização do assédio moral tem-se:

O assédio moral caracteriza-se pela submissão do trabalhador a constantes humilhações e constrangimentos. Se expressa, contudo, em atitudes violentas e sem ética que provocam repercussões negativas na identidade da pessoa assediada, maculando sua noção de dignidade e infringindo seus direitos fundamentais.⁵¹

Consoante o entendimento das autoras, o assédio moral é caracterizado pela situação em que o trabalhador é submetido a uma situação em que é constantemente humilhado e constrangido por

meio de ofensas. Apesar de ser uma conduta inescrupulosa, não corresponde a uma conduta que se consuma por meio de atos de violência física. O assédio moral viola direitos fundamentais como a dignidade e pode repercutir negativamente na vida pessoal da vítima.

Seguindo a mesma linha de pensamento, os autores Rodrigo Goldschmidt e Jusara Crusaro conceituam o assédio moral como toda conduta caracterizada como abusiva, que acontece reiteradamente, de forma prolongada e que tem como objetivo, desprezar, maltratar, humilhar ou rejeitar a vítima.⁵²

Com um entendimento parecido, Anderson Lisboa *apud* Marie France Hirigoyen colacionou:

Assédio Moral, para a psicanalista e vitimóloga francesa Marie France Hirigoyen, uma das maiores autoridades no assunto, "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".⁵³

Infere-se, portanto, que o assédio moral é tido como qualquer tipo de conduta abusiva que aconteça reiteradamente e pode ser manifestada por meio de comportamentos, atitudes, gestos ou palavras. O assédio moral atenta a dignidade e integridade psíquica de uma pessoa.

3.2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Conforme mencionado acima, o assédio moral corresponde a todo e qualquer tipo de conduta abusiva, caracterizada por acontecer reiteradamente, sendo que é manifestado por meio de condutas que ferem a dignidade do assediado e faz com que o assediador possua a sensação de poder.

É bem comum a ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho. Deste modo, a rivalidade entre colegas de trabalho pode originar as situações caracterizadas como assédio. As rivalidades internas são deixas para gerar conflitos, consequentemente, impulsionando também o assédio moral.⁵⁴

A prática reiterada de condutas abusivas, que configurem o assédio moral, pode alterar consideravelmente o rendimento de um empregado. Deste modo, é indispensável que o trabalhador se atente desde os primeiros sinais de assédio moral e, consequentemente, passe a registrá-los, para comprovação, tendo em vista que o assédio moral é uma conduta extremamente difícil de ser comprovada.⁵⁵

3.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Conforme denominado em linhas pretéritas, o assédio moral é uma conduta abusiva que acontece de forma reiterada, deste modo, o assédio moral pode ser subdividido em quatro espécies, quais sejam: assédio moral vertical descendente; assédio moral vertical ascendente; assédio moral horizontal e assédio moral misto ou coletivo.

Com relação ao assédio moral vertical descendente, sabe-se que é aquele que parte de superior hierárquico. Consoante a obra de Lima:

Há na doutrina quem também denomine o assédio moral que parte de superior hierárquico atingindo o empregado encarregado de relação assimétrica descendente, guardando certa similitude com o termo *bullying*. O assédio ocorre pelo abuso do direito do empregador ou de seus substitutos funcionais de exercer o seu poder diretivo ou disciplinar. Nessa relação de verticalização profissional descendente, o objetivo é eliminar dos quadros da empresa um ou mais indivíduos identificados, seja por uma questão de defesa psicológica, seja por se tratar de um empregado “improdutivo” que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, como por doença ou debilidade.⁵⁶

Consoante o trecho supra referenciado, compreende-se que o assédio moral vertical descendente é aquele que parte do superior hierárquico e atinge o subordinado. Acredita-se que essa espécie de assédio moral, se assemelha ao que é conhecido como *bullying*. Nesta espécie de assédio, a violência moral é realizada em casos em que o empregado é um não se adapta ao ambiente e as necessidades da empresa e que consequentemente o superior deseja eliminá-lo do quadro de funcionários da empresa.

Por outro lado, Avila caracteriza o assédio moral como sendo o tipo assédio mais recorrente no contexto das relações de emprego. Ele se configura como um comportamento em que a pessoa que ocupa a posição de comando, por meio de atos depreciativos, busca delimitar esse espaço de poder.⁵⁷

Este tipo de assédio moral pode ocorrer por duas motivações: por motivações estratégicas e por abuso de poder. Na primeira hipótese, o assédio moral é realizado com segundas intenções da empresa, isto é, a empresa versa fazer com que o empregado se sinta incômodo a ponto de pedir sua demissão. 58

Já o assédio moral vertical descendente ocorrido por força de abuso de poder é respectivamente:

Conhecido também como *bullying*, é aquele pelo qual o superior hierárquico usa arbitrariamente do seu poder de mando, sendo assim, o assédio moral cometido pelo empregador ou superior hierárquico implica no descumprimento da obrigação contratual e viola o princípio da dignidade da pessoa humana [...].⁵⁹

Visualiza-se que o assédio moral vertical descendente é aquele em que o superior hierárquico abusa da sua posição de poder e arbitrariamente assedia moralmente o empregado. Frisa-se que essa forma atenta diretamente o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Considera-se também o assédio moral ascendente. Esta espécie de assédio moral não é tão comum quanto a anterior. É o que ocorre quando um empregado que foi contratado recentemente para um cargo superior, se encontra em uma situação vexatória, pois seus subordinados não o auxiliam a compreender o funcionamento da empresa e além disso ainda se comportam de maneira insubordinada. Isto posto, o assédio moral se consolida a partir do momento em que o empregado deixa de acreditar no seu potencial pelo comportamento das pessoas que compõem cargos inferiores.⁶⁰

Ainda discorrendo acerca do assédio moral vertical ascendente:

Por fim, há o assédio ascendente, praticado pelos subordinados contra o chefe, que, assim como nas demais modalidades, pretende tornar insuportável o ambiente de trabalho, obrigando o superior hierárquico a tomar a iniciativa, por qualquer meio, de deixar o cargo ocupado ou, até mesmo, da dissolução do contrato de trabalho.⁶¹

O assédio moral vertical ascendente é aquele em que há uma inversão nos sujeitos, onde, a vítima é uma pessoa que ocupa um cargo superior, enquanto o assediador pode ser funcionário que ocupa posição inferior. O assédio ascendente não é tão comum quanto o descendente, mas ainda assim, ocorre e se configura quando o empregado, mesmo estando em condição superior aos demais se sente rebaixado e deixa de acreditar em suas próprias habilidades.

O terceiro tipo de assédio moral corresponde ao assédio moral horizontal. No assédio moral horizontal, ninguém se encontra em situação de subordinação, pois todos ocupam a mesma posição hierárquica, em outras palavras, o assédio se consuma entre pessoas que ocupam a mesma posição ou função.⁶²

Com um entendimento semelhante, Diego Turcatti Lima alegou:

A terceira hipótese de assédio moral ocorre nas relações simétricas, em que não há subordinação hierárquica. O fato de um empregado individualizado em um grupo estar doente já é motivo suficiente para ser assediado. Pode ser que a enfermidade que lhe foi acometida inviabilize ou reduza sua capacidade laboral, o que demandará dos demais integrantes um maior esforço para atingir as metas designadas pela empresa. Trata-se de eliminar o improdutivo para que outro venha a substituí-lo e, paralelamente, o grupo todo seja beneficiado. Mesmo os

mais morosos, em pleno gozo de sua saúde, já estão sujeitos ao assédio moral nessa modalidade.⁶³

Entende-se por assédio moral horizontal aquele que ocorre entre colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico, sem a existência de qualquer relação de subordinação. Neste caso, são mínimas as situações que ensejam o assédio, como um funcionário que acometido por enfermidade e é assediado pelos demais, dificultando que esse profissional atenda às necessidades da empresa. Inúmeros são os fatores que podem ocasionar o assédio moral horizontal, *ipsis litteris*:

A hostilização entre colegas decorre de conflitos provocados por motivos pessoais como atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual. Também é desencadeado esse tipo de perversão moral pela competitividade.⁶⁴

Por derradeira, a última espécie de assédio moral é aquele conhecido como assédio moral misto ou coletivo. Neste caso, não há o assédio moral diretamente em um grupo especificamente. O que ocorre é que quando um grupo de funcionários vê um colega de trabalho sendo assediados, eles se previnem para que não sofram o mesmo tipo de ataque.⁶⁵ Assim, sendo:

Existem além das denominações misto e coletivo, autores que denominam esta espécie de assédio moral como horizontal por aderência. Os empregados notando que um determinado colega de trabalho foi submetido ao procedimento discriminatório, passam a se prevenir contra ele, para evitar que sejam apontados como semelhantes e possam sofrer do mesmo dano. Por não conhecer o fenômeno e os motivos que levam uma pessoa a assediar, os próprios empregados não entendem o que seu colega teria feito de tão grave para ser submetido àquele tratamento desumano e degradante. [...]O potencial lesivo nesse caso pode transtornar a vítima a ponto de atentar contra a própria vida, visto que sequer terá testemunhas a seu favor. Por vezes, até tenta buscar conselho com os colegas de trabalho, mas estes respondem de forma evasiva, dizendo que a vítima é que está vendo problemas onde não há.⁶⁶

Como se vê no trecho mencionado acima, não só a pessoa que foi assediada, como o grupo que ela pertence, ficam receosos com a situação ocorrida, em outras palavras, os demais funcionários ficam temerosos frente ao assédio acontecido com seu colega de trabalho. Esse tipo de conduta é tão lesivo ao psicológico das pessoas que pode fazer com que o assediado atente contra sua própria vida.

Partindo de outro enfoque, a autora Ludmilla Reis Brito Lopes disciplinou: “Prática sistemática, reiterada e frequente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas,

dentro do ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa controlar a subjetividade dos trabalhadores.”⁶⁷

Conclui-se que o assédio moral coletivo, não ocorre diretamente a todos os membros do grupo de trabalho, em geral, acontece apenas com um dos componentes e os demais são apenas afetados pelos sentimentos de medo e insegurança de que também possam ser submetidos a uma situação como essa. O que não obsta de acontecer com mais de uma pessoa todo o constrangimento e humilhação do assédio moral.

3.4 OS SUJEITOS ENVOLVIDOS NO ASSÉDIO MORAL

Na ceara do assédio moral, existem dois sujeitos, especificamente: sujeito ativo, ora assediador e do outro lado figura o assediado, entendido como sendo a vítima. A princípio será discorrido acerca da figura do assediador. Com relação ao assediador, tem-se:

A figura do acoessor recai sobre alguém que, para demonstrar ter autoestima e poder, acredita ser necessário rebaixar os outros, não admitindo suas falhas e não valorizando suas ações, agindo de forma arrogante, amoral, e sendo capaz de se apoderar de trabalhos alheios com intuito de demonstrar uma sabedoria que não possui.⁶⁸

Visualiza-se que o sujeito ativo do assédio moral corresponde à pessoa que pratica a conduta abusiva em função da sua posição de poder sobre a vítima. Em regra, é uma pessoa que demonstra sua autoestima rebaixando outras pessoas, por meio de atitudes arrogantes, amorais e grosseiras.

Com base nas lições de Márcia Kazenoh Bruginski, entende-se que o assediador é o sujeito que se satisfaz rebaixando outras pessoas, por mero deleite, sobretudo para demonstrar a sua posição de poder. É uma pessoa caracterizada como covarde, impulsiva e que não reconhece suas falhas.⁶⁹

Mediante a breve análise dos trechos acima mencionados, é possível compreender que o assediador possui um perfil pré-determinado com características muito específicas.

Rosemari Pedrotti de Avila *apud* Hirigoyen pontua que o agressor, trata-se de uma pessoa extremamente narcisista. Nestes termos:

O perfil do agressor é bem delineado por Hirigoyen (2006, p. 140- 152). Em suas experiências, conclui a autora que existe em todo agressor perverso uma personalidade narcisista. Perversos narcisistas são pessoas que fazem o mal por não encontrarem outro modo de existência. São considerados psicóticos sem sintomas, que buscam seu equilíbrio descarregando em outro a dor e as contradições internas que tentam mascarar.⁷⁰

Com base na lição da autora, vislumbra-se que o agressor, ora assediador é uma pessoa que é caracterizada por ser uma pessoa narcisista, pessoas que pensam exclusivamente em si próprias. São tidas como pessoas que sentem prazer e se satisfazem atingindo outras pessoas.

Complementariamente, Lima alega que o agressor é uma pessoa que possui dificuldade de se colocar no lugar do outro, que assim como ele, a vítima é um indivíduo que possui sentimentos, emoções, princípios e valores que devem ser reconhecidos. Acrescenta o autor que o assediador normalmente são pessoas que não esboçam qualquer tipo de sentimento com relação à agressão moral e que quando demonstram, elas se dispersam em pouco tempo.⁷¹

Paralelamente, Goldschmidt e Crusaro, traçaram o perfil do assediador, sendo este:

Normalmente os assediadores são pessoas vaidosas, levianas, dissimuladas, porém, fracas e medrosas (apesar de não demonstrarem) e, por esse motivo, tentam compensar suas fraquezas influenciando e assediando moralmente os colegas de trabalho. O assediador, via de regra, é dependente da energia alheia para viver.⁷²

Diversas são as motivações que podem fazer com que o agressor pratique a conduta abusiva, podendo ser motivações simples ou mais complexas, *in verbis*: “O assediador é movido por diversos fatores, variando desde a simples inveja até a busca pelo poder. A motivação mais constante é a discriminação.”⁷³

Do outro lado do assédio, figura a vítima ou assediado. A vítima é:

Vítima por que foi designada como tal pelo agressor. Torna-se o bode expiatório, responsável por todo o mal. Será daí em diante o alvo da violência. A vítima, enquanto tal é inocente do crime pelo qual vai pagar. No entanto, mesmo as testemunhas da agressão descontam dela. Tudo se passa como se não pudesse existir uma vítima inocente. Imagina-se que ela tacitamente consinta, ou que ela seja cúmplice, conscientemente ou não, da agressão. E o pior é que ela sempre se pergunta o que fez para merecer tais reprovações, chegando ao extremo de achar que ela é que está errada e não o agressor. Mal sabe que foi escolhida porque tem certos atributos que incomodam que provocam reações do agressor como a insegurança e a inveja.⁷⁴

Em outras palavras, o autor pretendeu expressar que a vítima é uma pessoa que receberá todas as agressões morais, entretanto, mesmo sendo inocente a própria pessoa se sentirá culpada de seus próprios atos, assim como seus colegas de trabalho a culparão pela situação ocorrida. Quando na verdade, é uma pessoa escolhida a dedo, pois possui certas características que provocam algumas reações no assediador.

De forma complementar, Lisboa *apud* Alkimin afirmou que diferentes pessoas podem assumir o polo de vítima. Podem ser vítimas, não só empregados como superiores hierárquicos. O mais usual é que a vítima seja um empregado, mas nada impede que seja o próprio superior hierárquico.⁷⁵

Diferentemente, do assediador, não existe um perfil específico para uma vítima. *In verbis*:

Não existe um perfil psicológico pré-concebido que identifique a sujeição passiva no assédio moral nas relações de trabalho. Pessoas excessivamente competentes podem despertar o medo do agressor (es). Em alguns casos, o sujeito passivo não se sente à altura dos demais colegas de trabalho e, por isso, esforça-se para contribuir mais, o que, por si só, já denota interesse, que pode incomodar tanto os colegas de trabalho, como o superior hierárquico. O simples fato de ser ético, honesto ou dinâmico em excesso pode levar um ou o grupo a assediar aquele que se destaca, seja por qual for o motivo.⁷⁶

Lima colaciona que não existe um perfil específico para identificar uma vítima de assédio moral, diferentemente do assediador, que possui um perfil pré-determinado. Diversas são as características que podem chamar a atenção de um assediador, como excesso de competência e esforço. O mais corriqueiro é que pessoas que se destaquem perante as demais sejam assediadas.

Além do sujeito ativo e do passivo, existe também, no âmbito do assédio moral a figura do espectador, que se envolve diretamente na relação do assédio. Avila *apud* Guedes conceitua o espectador como sendo todas as pessoas que estabelecem relação profissional com a vítima e com o assediador e tenham participado de algum modo da agressão. Podem ser colegas e superiores.⁷⁷

Os espectadores distinguem-se em conformistas passivos e ativos. Com relação aos conformistas ativos e passivos, sabe-se:

Os espectadores distinguem-se em conformistas passivos e ativos. Os passivos são aqueles que não estão envolvidos diretamente na ação perversa, mas têm sua responsabilidade porque nada fazem para evitar ou frear a violência psicológica desencadeada pelo sujeito perverso. Já os ativos são aqueles que atuam ativamente, favorecendo claramente a ação do agressor.⁷⁸

Os espectadores ativos são aqueles que diretamente interferem na agressão, por meio de estímulos que favorecem a ação do agressor, enquanto os espectadores passivos não se envolvem diretamente, mas possuem o condão de cessar a ação, mas nada fazem. Motivo pelo qual também são responsáveis pelo assédio.

3.5 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL

Nem todo conflito existente na relação de emprego é considerado assédio moral. Neste sentido:

Algumas situações que ocorrem no ambiente de trabalho podem parecer caracterizar, em uma primeira análise, o assédio moral. No entanto, quando ocorrem de forma isolada, a priori, não caracterizam. Como exemplo, cita-se o conflito, que diferente do que ocorre no assédio moral, constitui-se por recriminações faladas, em que cada um dos protagonistas defende sua posição. O conflito é caracterizado por uma escala simétrica e igualitária quanto aos seus protagonistas.⁷⁹

Consoante o trecho acima transcrito, é possível denotar que algumas situações apesar de completas não são consideradas assédio moral. As situações que acontecem de forma isolada não são entendidas como assédio moral. É o exemplo dos conflitos internos entre um empregado e outro.

Parte da doutrina e a jurisprudência preconizam que existem apenas quatro elementos caracterizadores do assédio moral, visualiza-se o julgado abaixo transcrito:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. REQUISITOS. Na caracterização do assédio moral, conduta de natureza mais grave, há quatro elementos a serem considerados: A natureza psicológica, o caráter reiterado e prolongado da conduta ofensiva ou humilhante, a finalidade de exclusão e a presença de grave dano psíquico- emocional, que compromete a higidez mental da pessoa, sendo passível de constatação pericial. Ou seja, nem toda forma de agressão psicológica à pessoa configura o assédio moral; esse tem conotação mais grave, seja pela natureza da conduta, o modo como ocorre a lesão, seja em razão das possíveis repercussões no psiquismo da vítima, da gravidade do dano. De mais a mais, deve o dano moral ser de tal gravidade que justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado. Mero dissabor, aborrecimento, desconforto emocional, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do chamado dano moral. (TRT 3ª R.; RO 2155-70.2011.5.03.0134; Rel. Juiz Conv. Ricardo Marcelo Silva; DJEMG 20/02/2013; Pág. 175).⁸⁰

Entretanto, a doutrina majoritária elenca seis alguns elementos caracterizadores essenciais, quais sejam: a abusividade da conduta; a natureza psicológica da conduta; a intencionalidade do ato; a finalidade de exclusão da vítima; reiteração da conduta e o dano psíquico gerado na vítima.

O primeiro dos elementos caracterizadores está relacionado a abusividade da conduta. De acordo com Lisboa, o assédio moral para que ele seja configurado é indispensável que haja alguma conduta omissiva ou comissiva que possua um potencial lesivo que torne o ambiente insuportável. Em outras palavras, corresponde à conduta que torne o ambiente de trabalho insuportável.⁸¹

No que concerne este requisito, Tanure *apud* Wyzkowski estudou:

A abusividade da conduta intencional deve ser entendida como a conduta que excede o limite do aceitável, ou seja, que configura o abuso do direito. Por abusividade de conduta intencional entende-se aquela que extrapola os poderes de chefia, visando exclusivamente denegrir o trabalhador na sua esfera pessoal.⁸²

Entende-se por abusividade da conduta, qualquer tipo de conduta que exceda os limites do que é considerada moralmente normal, normalmente marcada pelo abuso de poder, neste caso, aquela que visa denegrir o trabalhador em sua esfera pessoal, dentro da relação de emprego.

O segundo elemento caracterizador indispensável do assédio moral corresponde à natureza psicologia da conduta. Conforme paulatinamente demonstrado anteriormente, o assédio moral é toda conduta abusiva por parte de empregador que tenha como objetivo expor o subordinado ao ridículo. Infere-se que é toda forma de violência psicológica, que atenta contra à personalidade, dignidade ou integridade física. São condutas que tem como objetivo desestabilizar a vítima.⁸³

Adiante, outro aspecto caracterizador do assédio moral é a intencionalidade do ato, isto posto:

Conforme já mencionado anteriormente, embora toda pessoa em crise possa ser levada a utilizar-se de mecanismos perversos para se defender, o que distinguirá uma pessoa normal do indivíduo perverso, é que para aqueles, esses comportamentos e sentimentos não são mais do que meras reações ocasionais, seguidas de arrependimento ou remorso. Já no assédio moral, a perversidade implica uma estratégia de utilização e destruição do outro, sem a menor culpa.⁸⁴

Para que uma conduta seja considerada como assédio moral é fundamental que ela tenha sido intencional, ou seja, é de extrema importância que o assediador tenha agido com dolo. O trecho acima transcrito deixa entendido que o indivíduo que faz a prática de forma intencional se deleita com a situação e não sente nenhum tipo de remorso ou culpa.

Figura também como elemento caracterizador do assédio moral a finalidade de exclusão da vítima. Com relação a esse elemento caracterizador:

A finalidade de excluir a vítima consiste, em última análise, em envidar todos os meios para fazer com que aquela pessoa que representa perigo se retire do ambiente de trabalho, fazendo-a cometer erros que culmine em seu despedimento pelo empregador, ou tornando o clima de trabalho tão degradante a ponto de forçá-la a demitir-se, aposentar-se precocemente, ou ainda licenciar-se para tratamento de saúde.⁸⁵

A conduta do assédio moral deverá ter objetivo de isolar a vítima, o que significa dizer que deve ser uma conduta que isole a vítima dos demais componentes do grupo de trabalho, conseqüentemente, inviabilizando a vítima de se defender e buscar meios mais eficazes de buscar a reparação dos direitos fundamentais que foram violados com o assédio moral.

A reiteração da conduta corresponde também a um elemento caracterizador do assédio moral. Sendo este: “A reiteração e prolongamento dos atos, por sua vez, correspondem a um dos elementos mais

importantes do assédio moral, pois, por se tratar de uma conduta que causa lesões psíquicas, não pode ser vista como um ato isolado e pontual.”⁸⁶

A reiteração da conduta diz respeito à conduta que acontece de formas sucessivas ao longo da prestação de serviços, isto é, não pode acontecer de forma isolada e pontual. Não menos importante, o último elemento caracterizador do assédio moral é o dano psíquico causado à vítima. Tanure atesta que é essencial a comprovação de dano psíquico para a caracterização do assédio moral laboral, tendo em vista que é uma coisa natural que se origina por meio da violação dos direitos da personalidade.⁸⁷

4. O ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO

Em decorrência das mudanças ocorridas no mercado de trabalho, com o início da pandemia do vírus Covid-19 e com o aumento massivo do número de pessoas contaminadas, se tornou cada vez mais recorrente que as empresas adotassem o regime de teletrabalho por segurança. Conforme delineado previamente, o teletrabalho é caracterizado como a atuação do colaborador a distância por intermédio de meios de comunicação, como se presente fisicamente estivesse no ambiente da empresa. Entretanto, mesmo que o trabalhador não se encontre dentro do espaço físico do empregador ainda é possível a ocorrência do assédio moral. Sendo assim, neste capítulo, será discutida a possibilidade da referida conduta no âmbito do trabalho a distância, como ela se configura e a análise de alguns julgados relacionados ao assédio moral no âmbito do teletrabalho

4.1 O TELETRABALHO E AS FERRAMENTAS CIBERNÉTICAS DE TELETRABALHO

O teletrabalho foi uma modalidade de prestação de serviços inserida recentemente no ordenamento jurídico pátrio, especificamente na Consolidação das Leis do Trabalho por meio da Lei nº 13.467 de 11 de novembro de 2017, a Reforma Trabalhista. Nestes termos, sabe-se sobre o teletrabalho:

A Organização Internacional do Trabalho – OIT-, na Convenção nº 177 de 1996, conceitua o teletrabalho como “forma de trabalho efetuada em lugar distante do escritório central e/ou do centro de produção, que permita a separação física e implique o uso de uma nova tecnologia facilitadora da comunicação”.⁸⁸

De acordo com o trecho transcrito o teletrabalho é uma modalidade de trabalho em domicílio. Em regra, a prestação de serviços se dá em local distinto e distante do espaço físico destinado a produção e com a utilização de modernas ferramentas e tecnologias da comunicação.

Ainda com relação à conceituação doutrinária de teletrabalho, Filho e Brasil colacionaram:

O teletrabalho é uma forma de desempenho das atividades laborais que, apesar de recente desenvolvimento e popularização em meio às diversas

formas do ambiente de trabalho, especialmente diante de fatores como a popularização da internet, ampliação do setor de prestação de serviços e amplo desenvolvimento dos recursos de tecnologia da informação, tem sua origem controversa.⁸⁹

Esta modalidade de trabalho se popularizou com o aprimoramento da internet e os recursos da tecnologia da informação. Todas essas ferramentas possibilitam ao empregado, atuar remotamente como se estivesse presente no ambiente da empresa. Essas ferramentas são consideradas digitais, eletrônicas e de comunicação.⁹⁰

De acordo com o entendimento de Goldschmidt e Andreola, no âmbito das ferramentas digitais, eletrônicas e de comunicação, as mais utilizadas pelo trabalhador contemporâneo, são os de e-mail, tais como *Outlook* e *Thunderbird*. Ferramentas de mensagens instantâneas também são bem comuns, sobretudo o *WhatsApp Messenger*.⁹¹

De forma literal transcreve-se abaixo o trecho da obra dos autores supra citados:

Esta modalidade de trabalho se popularizou com o aprimoramento da internet e os recursos da tecnologia da informação. Todas essas ferramentas possibilitam ao empregado, atuar remotamente como se estivesse presente no ambiente da empresa. Essas ferramentas são consideradas digitais, eletrônicas e de comunicação.⁹⁰

De acordo com o entendimento de Goldschmidt e Andreola, no âmbito das ferramentas digitais, eletrônicas e de comunicação, as mais utilizadas pelo trabalhador contemporâneo, são os de e-mail, tais como *Outlook* e *Thunderbird*. Ferramentas de mensagens instantâneas também são bem comuns, sobretudo o *WhatsApp Messenger*.⁹¹

De forma literal transcreve-se abaixo o trecho da obra dos autores supra citados:

Também servem de apoio ao teletrabalho aplicativos e sites que possibilitam à vídeo/web conferência como o *Office Live Meeting*, *Raindance* e *Genesys*. Outras ferramentas importantes à prestação de serviços são aquelas que possibilitam a edição e apresentação de documentos online como o *Power Point* e *Canvas*.

4.2 DAS MODALIDADES DE TELETRABALHO

No ordenamento jurídico pátrio, o teletrabalho se subdivide em algumas modalidades, quais sejam: domicílio; centro satélites; telecentros; *telecottages*; nômade ou móvel. Adiante, será delineada a modalidade mais comum do teletrabalho, o teletrabalho em domicílio.

O teletrabalho em domicílio é a modalidade mais conhecida. Consiste na prestação de serviços é realizada na casa do colaborador. Neste sentido, os autores Cháris Telles Martins da Rocha e Fernanda

Spanier Amador estudaram: “também identificado com o termo *small office/home office* (SOHO), trata-se do trabalho realizado na casa do trabalhador” 93

Muito se confunde acerca de teletrabalho e trabalho a domicílio, contudo, importante é mencionar que o trabalho a domicílio consiste em uma modalidade de teletrabalho. Seguindo essa perspectiva:

Trabalho a domicílio também é espécie desse gênero, mas não pode ser considerado como sinônimo de teletrabalho, uma vez que este, além do domicílio do teletrabalhador, pode ser exercido fora do estabelecimento patronal, em contato com ele, ou em outro local, de uso público ou não.⁹⁴

Frisa-se que teletrabalho e trabalho a domicílio não se confundem, ao passo que, o teletrabalho pode ser realizado não só no domicílio do trabalhador, como em outro local, basta que seja fora do estabelecimento do trabalhador. O trabalho pode ser realizado em local público ou privado.

A segunda modalidade de teletrabalho corresponde ao teletrabalho em centro- satélites. Nesta modalidade de teletrabalho, a prestação de serviços é realizada em pequenas instalações da própria empresa espalhadas em locais distintos à estrutura principal da empresa.⁹⁵

Ainda com base nas lições dos autores Cháris Telles Martins da Rocha e Fernanda Spanier Amador, *in verbis*: “os trabalhadores executam o trabalho em pequenas unidades espalhadas de uma empresa central”.⁹⁶ Concomitantemente, Junior e Silva, *apud* Sellas I Benvingut anotou que os centro-satélites, são unidades da empresa que se encontram em um local geograficamente distinto à sede da empresa.⁹⁷

O teletrabalho em centro-satélites se assemelha à modalidade de telecentros. O teletrabalho em telecentros:

Ocorre em locais de trabalho, situados fora da sede da empresa, que disponibilizam recursos e todas as instalações de informática e de telecomunicações necessárias ao desenvolvimento desta forma de trabalho. Telecentro pode ser considerado o local de trabalho, público ou privado, equipado com todo o *hardware* e *software* necessários, comunicações e facilidades de escritório, para serem usados por teletrabalhadores de várias empresas. Nesta forma de teletrabalho, o trabalhador não se desloca até a sede da empresa, mas até um centro especificamente preparado para o desenvolvimento do trabalho. Visando que os centros de trabalho estejam perto da residência dos trabalhadores, estes são construídos nas periferias das grandes cidades e nas zonas rurais.⁹⁸

Semelhante ao teletrabalho em centro satélite, na modalidade em telecentro, a prestação de serviços acontece fora da sede principal do empregador. No telecentro, são disponibilizados todos os recursos necessários para que o colaborador execute suas funções de forma efetiva. Esse centro de trabalho é preparado especificamente para o desenvolvimento do trabalho.

Amador e Rocha afirmam que os telecentros normalmente são construídos próximos aos domicílios dos colaboradores e que esses telecentros são oferecidos como postos de trabalhos aos empregados. Oferecem também vários serviços telemáticos e organizações a clientes remotos.⁹⁹

Outra modalidade de teletrabalho são os *telecottages*. Os *telecottages* são caracterizados como centros comunitários predominantemente situados nas zonas rurais. Normalmente são criados e instalados pela própria administração pública ou comunidade local. Comumente, os *telecottages* são criados por intermédio da conversão de residências tradicionais em ambientes dotados de equipamentos informáticos.¹⁰⁰

Conforme a transcrição literal da obra da autora supra citada:

Os *telecottages* são telecentros comunitários situados nas zonas rurais. São instalados geralmente por iniciativa da administração pública, ou da comunidade local, para facilitar o acesso ao trabalho, tecnologia e treinamento desta mesma comunidade local, onde as perspectivas de emprego costumam ser baixas. Geralmente as próprias habitações locais são convertidas em centros dotados de equipamentos informáticos para facilitar o acesso da comunidade à tecnologia, ao treinamento e ao trabalho.¹⁰¹

Irineu Francisco Barreto Junior e Josiane Machado da Silva pontuaram que os *telecottages* são instalados pela administração pública na zona rural e tem como principal objetivo atrair a população que se encontra em zonas periféricas e mais afastadas dos centros urbanos.¹⁰²

Também é modalidade de teletrabalho, o teletrabalho móvel, itinerante ou nômade. O teletrabalho móvel:

Verifica-se nos casos em que o trabalhador realiza a prestação de trabalho sem lugar determinado (aeroporto, avião, hotel, etc.). A mobilidade permanente supõe a existência de um equipamento telemático portátil, que possibilite o trabalho em qualquer local, bem como ser localizado a qualquer momento. Esta é a condição de trabalho normalmente vivenciada por auditores, consultores, vendedores, etc.¹⁰³

Visualiza-se que o teletrabalho móvel é caracterizado pela prestação de serviços pelo trabalhador, sem um local específico e quando este se encontrar em deslocamento de um local para outro. Nesta modalidade, como o trabalhador se encontra em mobilidade, o trabalhador se apoia em um equipamento telemático e de comunicação móvel para realização de suas atividades em qualquer local.

Os autores Cháris Telles e Fernanda Spanier afirmaram em sua obra que o teletrabalho móvel é aquele em que ocorre fora das dependências do trabalho e fora do domicílio. Via de regra, é quando existe trabalho de campo, instalações do cliente e viagens de negócios.¹⁰⁴

Alguns doutrinadores elencam ainda, o teletrabalho transnacional e teletrabalho misto como modalidades de teletrabalho. Acerca do teletrabalho transnacional:

Teletrabalho transnacional ou transfronteiriço diz respeito à reorganização do local de trabalho, uma vez que as tarefas, com o auxílio da telemática, podem ser executadas em outros lugares distantes da sede da empresa, inclusive em outros países. O teletrabalho transnacional introduz uma nova dimensão na divisão internacional do trabalho, sendo discutida a questão da ameaça aos empregos nacionais, bem como questões jurídicas, como a aplicação das leis trabalhistas no espaço. Traz à tona, ainda, a exploração da mão-de-obra qualificada a baixos custos em outros países. Mas também podemos identificar aspectos positivos, pois a oferta de trabalho a domicílio para clientes situados em qualquer parte do mundo constitui realista para contornar o isolamento da região e fomentar o emprego.¹⁰⁵

O teletrabalho transnacional está relacionado com a infinidade de locais que podem ser utilizados para o desenvolvimento das atividades relacionadas à função desempenhada. A prestação poderá ocorrer até mesmo em outro país com o auxílio de ferramentas telemáticas. Desta maneira, o teletrabalho transnacional introduz a divisão internacional de trabalho.

A autora Manoela Bittencourt disciplina que o teletrabalho transnacional é um meio de trabalho que com o auxílio dos mecanismos que auxiliam na transmissão de informação, pode superar barreiras geográficas de um determinado país. Em outras palavras, significa dizer que as tecnologias contemporâneas permitem que o trabalhador desempenhe suas funções em qualquer lugar, inclusive no estrangeiro.¹⁰⁶

Por fim, além das modalidades habitais, a última modalidade de teletrabalho contemplada pela doutrina corresponde ao teletrabalho misto, também conhecido como informal. O teletrabalho misto é um: “arranjo com o empregador para que se trabalhe algumas horas fora da empresa”.¹⁰⁷

Infere-se que o teletrabalho misto ou informal é quando a prestação de serviços do empregado se dá de forma mesclada, isto é, parte da jornada de trabalho é cumprida nas instalações principais da empresa e parte do tempo, o empregado trabalha e desempenha suas funções fora da empresa por algumas horas.

4.3 O ASSÉDIO MORAL NO TELETRABALHO

Conforme mencionado em linhas pretéritas, com a decretação do período pandêmico, medidas de distanciamento social foram necessárias para coibir o aumento de contaminação pelo vírus Covid-19. Com isso, a modalidade de prestação de serviços, trazida pela reforma trabalhista ganhou força.¹⁰⁸ Vislumbra-se abaixo:

As ações voltadas à contenção da disseminação do novo coronavírus por meio do distanciamento ou isolamento social implicaram grandes transformações nos setores produtivos e uma nova forma de trabalho, mais impessoal e tecnológica, com imersão nos meios telemáticos de comunicação e integração do trabalho com a vida privada e familiar do funcionário. Houve a generalização do modelo de trabalho remoto forçado em home Office, sem prévia adequação contratual ou preparação dos locais de trabalho, exigências previstas no art. 75-C e seguintes, da CLT, expandido o ambiente de trabalho para o seio familiar.

109

Em decorrência das ações destinadas à coibição da contaminação do vírus, o trabalho remoto, em regime de teletrabalho, passou a compor o cenário das relações trabalhistas. Com isso, o espaço físico da empresa deu lugar ao trabalho realizado no seio familiar, sem qualquer adequação contratual ou preparação dos novos locais de trabalho.

Mesmo no âmbito no teletrabalho, ainda subsiste a comunicação direta entre empregador e empregado com o auxílio dos meios de comunicação. Desta maneira, ainda é possível a ocorrência do assédio moral por meio das ferramentas utilizadas na comunicação entre empregador e obreiro. ¹¹⁰

Com isso, tem-se:

O assédio moral praticado no período da pandemia, pela gravidade de seus efeitos, poderá ser configurado mediante uma única conduta abusiva. A vulnerabilidade do trabalhador no período da pandemia agrava sua sujeição a comportamentos abusivos e atentatórios à sua dignidade no ambiente de trabalho. Associado a isso, o empregador, premido pela necessidade de reduzir seu quadro funcional, reformular seus processos produtivos e mitigar os riscos do negócio, está mais suscetível a praticar assédio moral, intencional ou inadvertidamente, e a incorrer em irregularidades trabalhistas. ¹¹¹

De acordo com as lições do autor, o período pandêmico, coloca o trabalhador em uma situação de vulnerabilidade emocional, tornando-o mais suscetível a ser vítima de condutas abusivas. Paralelamente, o empregador que se vê afetado pelas consequências econômicas e trabalhistas da pandemia, também está mais sujeito a praticar o assédio moral.

As condutas de cunho atentatório no meio virtual podem ocorrer das mais variadas formas e por meio de diferentes ferramentas, como e-mails coletivos, mensagens instantâneas em redes sociais. Neste diapasão, as principais ferramentas que utilizadas para esse fim, são respectivamente: *e-mails corporativos, Facebook, WhatsApp e Youtube*. ¹¹²

O assédio moral nos meios eletrônicos de comunicação pode ser subdividido em assédio moral horizontal e vertical. O assédio moral será horizontal quando ocorrer entre colegas que estejam em um mesmo nível hierárquico. Enquanto isso, o assédio moral vertical ocorre com o empregador e

alguém que esteja em um nível hierárquico superior.¹¹³ Frisa-se que o assédio moral virtual vertical se manifesta das seguintes maneiras:

O assédio pode se dar com a exclusão do empregado das tomadas de decisão da empresa (deixando-o de fora de grupos criados para a comunicação da equipe, por exemplo), desconsiderando suas ideias, não respondendo suas mensagens (a recusa na comunicação visando desestabilizar emocionalmente o empregado é uma forma de dizer que este é desinteressante à empresa).¹¹⁴

Vislumbra-se que essas formas de manifestação do assédio moral, podem desestabilizar o trabalhador de uma forma expressiva. Tem-se ainda que as consequências do assédio moral no âmbito do teletrabalho e das ferramentas tecnológicas de comunicação podem ser mais nocivas do que as do assédio moral tradicional. Isso se dá, pois, ao final de sua jornada de trabalho, o trabalhador, mesmo que assediado retorna a sua residência. Já no assédio moral virtual, as informações podem se propagar rapidamente.¹¹⁵

Concomitantemente, Evelin Santos Próspero asseverou:

O assédio moral virtual pode gerar danos mais expressivos que o assédio moral presencial devido à velocidade e ao poder de alcance que as informações lançadas na internet, seja por meio das redes sociais, e-mails ou mensagens, possuem. A extensão do dano se torna enorme, principalmente se considerarmos que ofensas à dignidade e à honra de um trabalhador podem representar uma limitação ao acesso ao mercado de trabalho (muitas empresas verificam redes sociais e informações da pessoa antes de contratá-la).¹¹⁶

A autora alega que os danos do assédio moral ocorrido no âmbito das ferramentas tecnológicas de comunicação e do teletrabalho podem ser mais nocivas do que o assédio moral convencional, pois as informações na internet se propagam de uma forma extremamente veloz e como, na maioria dos casos, as informações ficam retidas no perfil do trabalhador, podem dificultar o mesmo a conseguir um novo emprego.

Seguindo o mesmo raciocínio, Goldschmidt e Andreola afirmaram:

Diferentemente do que ocorre no assédio moral tradicional, que fica restrito ao espaço físico da empresa, no assédio moral virtual, a vítima continua tendo seu perfil registrado, o que extrapola o horário de trabalho, e sendo visto por dezenas ou centenas de pessoas que sequer fazem parte do seu departamento na empresa, ou mesmo, da organização. As ofensas e agressões psíquicas estão permanentemente atormentando o trabalhador vítima.¹¹⁷

Denota-se que além das condutas praticadas contra o trabalhador ele ainda se encontra em uma situação vexatória, pois o assédio moral ocorrido no ambiente virtual não fica restrito apenas as pessoas que estão inseridas no grupo profissional da vítima, se estendendo também a outras pessoas, como pessoas que sequer fazem parte do mesmo setor na empresa.

4.4 DIFERENÇA ENTRE ASSÉDIO MORAL ELETRÔNICO E O TELEASSÉDIO MORAL

No âmbito das relações de teletrabalho, imperioso é destacar que a figura do assédio moral eletrônico e do teleassédio moral se distinguem. O teleassédio moral ocorre exclusivamente no âmbito do teletrabalho, sendo que um dos polos da relação é composto por um teletrabalhador.¹¹⁸

Seguindo uma vertente semelhante, a autora Ivanira Pancheri definiu o teleassédio moral como sendo uma modalidade de assédio moral que ocorre por meios eletrônicos praticados sob o prisma do teletrabalho. O teleassédio moral estará configurado ante o constrangimento eletrônico do trabalhador que esteja em regime de teletrabalho.¹¹⁹

Em casos de demandas trabalhistas, as provas do teleassédio poderão variar de provas de simples obtenção como cópias de e-mails e de mensagens trocadas em redes sociais a provas de alta complexidade, representadas, por exemplo, por periciais realizadas em computadores patronais.¹²⁰

Diferentemente do teleassédio moral, o assédio moral virtual ou eletrônico não exige que o trabalhador esteja em regime de trabalho remoto. Basta simplesmente que o assédio moral se consolide por intermédio de meios eletrônicos e não fisicamente, como ocorre no assédio moral tradicional.¹²¹

Claiz Gunça e Rodolfo Pamplona Filho definem o assédio moral virtual como o:

Conjunto de ações ou omissões, abusivas e reiteradas, praticadas por meios de comunicações escritas, orais e visuais, por intermédio de plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados, que violam os direitos fundamentais do trabalhador.¹²²

Portanto, visualiza-se que teleassédio moral e assédio moral virtual não se confundem. De um lado, o assédio moral virtual é tido como o conjunto de condutas abusivas propagadas por intermédio de meios de informação e comunicação e por outro lado, o teleassédio moral corresponde a condutas atentatórias ocorridas no regime de teletrabalho.

4.5 ANÁLISE DE CASOS JURISPRUDENCIAIS

Neste paradigma, o caso mais emblemático do Poder Judiciário foi o denominado como “ilha sem papel”. O presente caso foi processado e julgado perante o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no ano de 2012. O presente caso teve como objeto um programa de computador, que tinha como objetivo controlar a metas e produtividade da empresa reclamada. Quando os empregados alcançavam suas metas recebiam mensagens parabenizando por seu desempenho. Por outro lado, quando não atingiam eram ofendidos.¹²³

O caso recebeu essa denominação devido o programa utilizado para as cobranças diárias de produtividade. O referido dispositivo possuía justamente o nome de “ilha sem papel”. Pelo programa, os colaboradores recebiam diversas mensagens no decorrer do dia. Algumas mensagens correspondiam à elogios e outras eram mensagens extremamente ofensivas, variando de acordo com a produtividade diária de cada trabalhador.¹²⁴

De acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

Caso as metas estejam sendo cumpridas, recebem elogios. Caso contrário, em vez de expressões de louvor, os empregados recebem ofensas, sendo chamados de "perdedores da ilha", "burros" e "incompetentes", como aconteceu com a reclamante, por várias vezes. Além disso, havia reuniões diárias para tratar das metas.¹²⁵

Preliminarmente, com a realização de uma leitura superficial, apreende-se que os colaboradores da empresa reclamada além de serem exaustivamente cobrados pelo programa em questão e por seus superiores, ainda eram duramente ofendidos com termos como “burros” e “incompetentes”, caso suas metas diárias de produtividade não fossem auferidas.

Visualiza-se a ementa abaixo transcrita:

DANO MORAL. COBRANÇAS EXCESSIVAS POR METAS. FORMA PELA QUAL SÃO REALIZADAS AS COBRANÇAS. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Demonstrada a efetiva ocorrência de tratamento humilhante à reclamante, pelas cobranças excessivas da empregadora em relação às metas estipuladas, condutas essas aptas à desestabilização emocional da empregada e ao enfraquecimento de sua integridade psicológica, bem como caracterizadoras do abuso no exercício do poder diretivo, transbordando para o campo da ilicitude, enseja a reparação à esfera moral da obreira, circunstâncias que restaram demonstradas na instrução probatória. (TRT-3 – RO 01260-2011-143-03-00-3 – 11ª Turma – Rel. Desembargador Heriberto de Castro. Data de Publicação: 31/10/2012).¹²⁶

Com base na ementa acima transcrita, foi possível visualizar que o Tribunal chegou à conclusão que a maneira com que a empresa cobrava metas e produtividade de seus empregados os expunha a uma situação vexatória, conseqüentemente, configurando verdadeiramente o assédio moral, sobretudo, sobre a premissa que a empresa reclamada feriu a integridade psicológica não só da reclamante quanto dos demais funcionários.

Outro caso que merece destaque à discussão é o Recurso de Revista N°315-13.2013.5.09.0029 do Tribunal Superior Do Trabalho. Adiante, a emenda transcrita:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL E VIOLAÇÃO DE CORRESPONDÊNCIA ELETRÔNICA (E-MAIL). Trata-se de pedido de indenização por danos morais, em razão de assédio moral e violação de correspondência eletrônica (e-mail). O Tribunal Regional, soberano na análise

do conjunto probatório, entendeu que ficou comprovado o assédio moral (por meio de perseguição, rigor excessivo e chacota) e a violação da correspondência eletrônica (chacota baseada no conteúdo dos e-mails), ferindo direitos da imagem e vida privada da reclamante. Assim, sob o enfoque probatório, não há como se chegar a conclusão contrária nesta esfera recursal, pois, nos termos da Súmula nº 126 do TST, é vedado o reexame do conteúdo das provas produzidas e a sua valoração. A aplicação da Súmula nº 126 do TST impede o exame da alegação de violação de lei e de que foi contrariada súmula, bem como dos arestos colacionados. Recurso de revista de que não se conhece. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. A jurisprudência desta Corte estabelece que a revisão do valor arbitrado a título de indenização por dano moral é apenas viável quando a condenação é irrisória e exorbitante. No caso, a reclamada foi condenada ao pagamento de indenização no valor de R\$ 5.000.00 (cinco mil reais), e, ante os fatos consignados (assédio moral e violação de correspondência eletrônica), não é desproporcional o valor fixado, o que não justifica a excepcional intervenção desta Corte no feito. Recurso de revista de que não se conhece.

(TST – RR: 3151320135090029, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data do Julgamento: 25/02/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/02/2015) ¹²⁷

O presente caso, diz a respeito a um Recurso de Revista que tramitou perante o Tribunal Superior do Trabalho. O referido recurso teve como objeto uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho que entendeu pelo pagamento de indenização a título de danos morais por ocorrência de assédio moral virtual (em decorrência de rigor excessivo, perseguição e chacota) e violação de correspondência eletrônica. O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho foi de manter a decisão prolatada pelo Tribunal Regional e também de manter o valor consignado por danos morais.

É imperioso trazer a discussão também, o Recurso Ordinário nº 000242148201445120022 que tramitou perante o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. No caso em comento, a autora, buscou a rescisão indireta do contrato e a reparação à título de danos morais. Os danos morais foram pleiteados com o fundamento da ocorrência de conduta desrespeitosa por parte do gerente da empresa reclamada. Consoante transcrição da ementa: ¹²⁸

DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Havendo confirmação nos autos da prática de ato ilícito pelo empregador, que tenha ofendido à honra, à dignidade ou à imagem do empregado, impõe-se o reconhecimento do direito à indenização por danos morais.

(TRT – 12 – RO: 000242148201445120022 SC 0002421-48.2014.5.12.0022, Relator: GARIBALDI TADEU PEREIRA FERREIRA, SECRETARIA DA 1ª TURMA – Data de Publicação: 20/02/2015.) ¹²⁹

De acordo com a ementa acima, a reclamante foi assediada com piadas pejorativas por seu superior pelo aplicativo de mensagens instantâneas “WhatsApp”. Durante o processamento da ação, o Tribunal

entendeu que as recorrentes humilhações consistiam em atitudes desrespeitosas por parte da empresa e determinou a indenização à título de danos morais à vítima.

Segundo consta nos autos e nos depoimentos acostados, o gerente da reclamada não ridicularizava a reclamante na frente dos clientes, no entanto, o mesmo tinha o costume de na frente dos demais empregados humilhar a reclamante pelo aplicativo de mensagens, desferindo ofensas como: “bunda mole” e “bigoduda”. Sendo assim, o Juiz do Trabalho julgou procedente o pleito de indenização de danos morais.¹³⁰

Merece vir à discussão também o caso correspondente ao Recurso Ordinário 0000575-51.2019.5.11.0053 que tramitou perante o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. Na situação em destaque, o empregado pleiteou a condenação da empresa reclamada no pagamento de indenização de danos morais no importe de R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais) sob o fundamento de ter sido humilhado por sua superiora em um aplicativo de mensagens instantâneas (*WhatsApp*)¹³¹

Consta nos autos que o reclamante foi humilhado e ofendido por sua superiora, inclusive com palavras de baixo calão. No entanto, o magistrado entendeu que não houve a ocorrência de assédio moral ante a inexistência dos requisitos caracterizadores essenciais. Constatou-se a ofensa, de fato, mas não houve o assédio moral. Sendo assim, a autoridade julgadora julgou improcedente o pedido.¹³²

Por intermédio dos julgados acima colacionados, infere-se que o assédio moral virtual e o teleassédio são condutas bem comuns e que corriqueiramente são visualizadas demandas tramitando no Poder Judiciário. O que ocorre é que a legislação deveria buscar formas específicas de coibir as referidas condutas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho adotou a seguinte problemática: existe a possibilidade de assédio moral no âmbito das relações de teletrabalho? Foi levantada a hipótese que mesmo que a prestação de serviços ocorra fora do estabelecimento físico da empresa, como é o caso do teletrabalho, é possível ocorrência do assédio moral.

No teletrabalho (modalidade de trabalho em domicílio) diversas são as ferramentas que podem ser utilizadas. Essas ferramentas englobam, meios de comunicação, redes sociais e e-mails corporativos. O assédio moral pode se manifestar em todas essas ferramentas e de diversas formas.

Nesse diapasão, as ferramentas que deveriam ser utilizadas exclusivamente para a prestação de serviços, assumem o papel de uma arma utilizada contra o obreiro. As referidas condutas podem se manifestar de diferentes formas, como: mensagens vexatórias, cobrança excessiva e perseguição.

É notório que com o atual cenário pandêmico, o trabalhador passou a assumir uma condição de extrema vulnerabilidade e o teletrabalho assumiu um papel fundamental para se manter as relações de emprego, mesmo com as dificuldades financeiras, econômicas e trabalhistas que o país está enfrentando. Devido a urgência na maior adoção deste regime não se teve uma melhor adequação dos meios de trabalho, favorecendo as condutas abusivas sobre o trabalhador.

Neste sentido, diversas são as demandas que tramitam no Poder Judiciário que buscam a responsabilização do empregador quando configurado o assédio moral. O caso mais emblemático foi o caso popularmente conhecido como “ilha sem papel”. Neste caso em específico, o magistrado reconheceu o assédio moral não só a autora, como de todos os trabalhadores submetidos ao tratamento da empresa reclamante.

Portanto, restou comprovado que é possível a ocorrência do assédio moral no âmbito do regime de teletrabalho. Salienta-se que, foi demonstrado que é completamente límpido que o assédio pode partir não só por um superior da vítima como também por um colega de trabalho do mesmo nível hierárquico. Deste modo, atesta-se a necessidade de melhor adequação da implementação do teletrabalho no país, com o escopo de garantir a proteção dos direitos de todos os trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- ⁵⁹ALVARENGA, Leidyane. Os tipos de assédio moral. Disponível em: <jus.com.br>. Acesso em: 20/04/2021 apud AVILA, Rosemari Pedrotti de. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>. Acesso em 18 de maio de 2016.
- ^{8,9}ALVES, Lorryne; ALMEIDA, Luis Felipe; et al. As principais características das relações de emprego e relações de trabalho. Disponível em: >site.fenord.edu.br>. Acesso em: 23/09/2020.
- ³¹ANDRADE, Dárcio Guimarães de. Empregado Doméstico. Disponível em: <scholar.google.br>. Acesso em: 10/05/2021.
- ^{57,58,70}AVILA, Rosemari Pedotti de. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. Dissertação (Pós-Graduação) – Universidade de Caxias do Sul. Disponível em: <dominiopublico.gov.br>. Acesso em: 20/04/2021 apud HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano. 8 eds. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- ^{64,77}AVILA, Rosemari Pedotti de. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. Dissertação (Pós-Graduação) – Universidade de Caxias do Sul. Disponível em: <dominiopublico.gov.br>. Acesso em: 20/04/2021 apud GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. Revista da Amatra II. A. IV, nº10. São Paulo, dez. 2003b. Disponível em: <www.baleia.net>. Acesso em: 02/02/2008.
- ^{42,44,48}BERNARDES, Simone Soares Bernardes. Direito do trabalho – resumos para concurso. Editora JusPodivm: 2016. Disponível em: <editorajuspodivm.com.br>. Acesso em: 29/10/2020.
- ¹⁰⁶BITENCOURT, Manoela de. A definição do local da prestação dos serviços no teletrabalho como um meio de efetividade dos direitos humanos laborais. Disponível em: <publicadireito.com.br>. Acesso em: 11/05/2021.
- ⁵¹BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. Revista Bioética, 2013, 21, 251-8. Disponível em: <scielo.br>. Acesso em: 20/04/2021 apud Amato F, Casciano MV, Lazzeroni S, Loffredo A. Il mobbing: aspettilavoristici: nozione, responsabilità, tutele. Milano: Giuffrè Editore; 2002.
- ⁴⁷BRASIL. Lei N° 12.815 de 5 de junho de 2013. Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários, relacionando-se diretamente com os trabalhadores avulsos.
- ^{13,26,35,38,39}BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82.
- ³⁰BRASIL. Lei Complementar nº 150 de 01 de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. DJE: 01/06/2015.
- ⁵⁰BRASIL. Lei N° 9.608 de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências.

⁴⁶BRASIL. Lei nº 12.023, de 27 de agosto de 2009. Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso.

^{131,132}BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 11ª Região. RO: 0000575-51.2019.5.11.0053. Relator: Jose Dantas de Goes. Data da Publicação: 19/04/2021.

^{124,125,126}BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região: RO 01260-2011-143-03-00-3. Relator: Des. Desembargador Heriberto de Castro. Data de Publicação: 31/10/2012.

⁸⁰BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, RO 2155-70.2011.5.03.0134, Relator Juiz Conv. Ricardo Marcelo da Silva. Publicado no DJEMG em 20/02/2013.

^{128,129,130}BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, 12ª Região, RO: SC 0002421-48.2014.5.12.0022. Relator: Des. Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira. Data da Publicação: DJE: 20/02/2015.

¹²⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – Recurso de Revista nº 3151320135090029, Relator: Kátia Magalhães Arruda. Data de Publicação: DEJT 27/02/2015

^{61,69}BRUGINSKI, Márcia Kazenoh. Assédio Moral no Trabalho – conceito, espécies e requisitos caracterizadores. Revista Eletrônica, março/2013. Disponível em: <mpf.mp.br>. Acesso em: 20/04/2021.

CARVALHO, Gisele Mendes de. O assédio moral no trabalho e a tutela penal da integridade moral [recurso eletrônico]. Doutrinas Essenciais Direito Penal e Processual Penal, jan/2015. Disponível em: <revistadostribunais.com.br>. Acesso em: 20/09/2020.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. Considerações acerca do assédio moral no ambiente laboral [recurso eletrônico]. Revista de Direito do Trabalho, vol. 139/2010, jul-set. Disponível em: <revistadostribunais.com.br>. Acesso em: 20/09/2020.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. Terror psicológico no ambiente laboral e dignidade da pessoa humana do trabalhador [recurso eletrônico]. Revista de Direito do trabalho, vol. 145/2012, jan-mar/2012. Disponível em: <revistadostribunais.com.br>. Acesso em: 20/09/2020.

CUNHA, Plaza Merigue da. Assédio moral horizontal e a responsabilidade do empregador [recurso eletrônico]. Revista de Direito do Trabalho, vol. 158/2014, jul-ago/2014. Disponível em: <revistadostribunais.com.br>. Acesso em: 20/09/2020.

⁶²FACURE, Estevan. Tipos de assédio moral no trabalho. Disponível em: <jusbrasil.com.br>. Acesso em: 20/04/2021.

¹¹¹FILHO, Jobel Amorim das Virgens. Assédio moral eletrônico e teleassédio moral: um novo desafio para os operadores do direito do trabalho. Disponível em: <jus.com.br>. Acesso em: 24/05/2021.

⁸⁹FILHO, José Sarto Fulgêncio de Lima; BRASIL, Ana Larissa da Silva. O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado. Revista Juris UniToledo, Araçatuba, SP, v.04, nº 01, jan/mar, 2019. Disponível em:<mpsp.mp.br>. Acesso em: 10/05/2021.

^{108,109,121}FILHO, Rodolfo Pamplona; SABINO, Clarissa Nilo Magaldi. Assédio Moral em tempos de pandemia. Disponível em: <scholar.google.br>. Acesso em: 24/05/2021.

^{2,6,24}FRANÇA, Luzimar Barreto. A “nova” concepção de relação de trabalho. Pegada, vol. 6, n.1. Disponível em: <scholar.google.com>. Acesso em: 23/09/2020.

^{52,91} GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ANDREOLA, Lilian Simone. O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio. Disponível em: <professor-rodrigogold.net>. Acesso em: 10/05/2021.

⁹²GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ANDREOLA, Lilian Simone. O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio. Disponível em: <professor-rodrigogold.net>. Acesso em: 10/05/2021 apud KIOSKEA.NET. Ferramentas para o teletrabalho. Ago 2014. Disponível em: <http://static.ccm2.net/pt.kioskea.net/faq/pdf/ferramentas-para-o-teletrabalho14273-mj5njn.pdf>. Acesso em: 14 mar 2015.

^{54,55,72,112,115,117,118,121}GOLDSCHMIDT, Rodrigo; CRUSARO, Jusara. Assédio moral nas relações de trabalho. Pensar, Fortaleza, v. 16, n.1, jan./jun, 2011. Disponível em: <scholar.google.br>. Acesso em: 20/04/2021.

¹²²GUNÇA, Claiz; FILHO, Rodolfo Pamplona. Teletrabalho e assédio moral virtual. Disponível em: <obinoadvogados.com.br>. Acesso em: 24/05/2021.

³⁴HAUBRICH, Deise Bitencourt; FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e desafios do home Office em empresas de tecnologia da informação. Disponível em: <scholar.google.com>. Acesso em: 29/10/2020 apud Taschetto, M., & Froehlich, C. (2019). Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. Revista de Carreiras e Pessoas, 9(3), 349-375. <https://doi.org/10.20503/recape.v9i3.3965>.

^{1,5,14,21,23,25}JAHN, Ricardo. Relação de emprego e de trabalho – diferenciação. Disponível em: <scholar.google.com>. Acesso em: 23/09/2020.

⁹⁴JUNIOR, Irineu Francisco Barreto; SILVA, Josiane Machado Da. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. Disponível em: <scholar.google.br>. Acesso em: 10/05/2021.

⁹⁷JUNIOR, Irineu Francisco Barreto; SILVA, Josiane Machado Da. Teletrabalho e sociedade da informação: modalidades e jornada de trabalho. Disponível em: <scholar.google.br>. Acesso em: 10/05/2021 apud SELLAS I BENVINGUT, Ramon. El regimen jurídico Del teletrabajo em España. Navarra: Aranzadi, 2001.

JÚNIOR, Maurício Mansur. Assédio moral: a violência psíquica contra trabalhador no contexto neoliberal [recurso eletrônico]. Revista de Direito do Trabalho, vol. 137/2010, jan-mar/2010. Disponível em: <revistadoatribunais.com.br>. Acesso em: 20/09/2020.

^{56,60,63,65,66,71,76,81,102}LIMA, Diego Turcatti. Assédio moral nas relações de trabalho. Monografia (Bacharelado) – Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas. Disponível em: <fm.u.br>. Acesso em: 20/04/2021.

^{53,68,84}LISBÔA, Anderson. Assédio moral no ambiente de trabalho. Disponível em: <facnopar.com.br>. Acesso em: 20/04/2021 apud HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

^{73,79,83}LISBÔA, Anderson. Assédio moral no ambiente de trabalho. Disponível em: <facnopar.com.br>. Acesso em: 20/04/2021.

^{75,78}LISBÔA, Anderson. Assédio moral no ambiente de trabalho. Disponível em: <facnopar.com.br>. Acesso em: 20/04/2021 apud GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. Revista da Amatra II. A. IV, nº10. São Paulo, dez. 2003b. Disponível em: <www.baleia.net>. Acesso em: 02/02/2008.

⁸⁵LISBÔA, Anderson. Assédio moral no ambiente de trabalho. Disponível em: <facnopar.com.br>. Acesso em: 20/04/2021 apud NASCIMENTO, Sonia A.C. Mascaro. O assédio moral no ambiente de trabalho. Revista LTr, São Paulo, v. 68, nº 8, p. 922-930, ago. 2004.

⁶⁷LOPES, Ludmila Reis Brito. Assédio moral no setor público. Disponível em: <repositorio.enap.gov.br>. Acesso em: 20/04/2021.

²⁸MANUAL DOS DIREITOS DOS COMERCIÁRIOS. Contrato de Trabalho. Disponível em: <fecesc.org.br>. Acesso em: 29/10/2020.

MACHADO, Isadora Vier. Uma abordagem criminológica sobre as espécies de assédio moral [recurso eletrônico]. Ciências Penais, vol./ 2011, jan-jun/2011. Disponível em: <revistadoatribunais.com.br>. Acesso em: 20/09/2020.

³²MACIEL, Josimar. Novos direitos trabalhistas dos empregados domésticos após a regulamentação da emenda constitucional nº72/2013 pela lei complementar nº 150/2015. Trabalho de conclusão de Curso (Bacharelado) – Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <scholar.google.br>. Acesso em: 10/05/2021.

⁴¹Menezes, Wilson F; CRUZ, José Valmir Batista da. O trabalho autônomo na estrutura de ocupação da região metropolitana de Salvador. Disponível em: <pucsp.br>. Acesso em: 29/10/2020.

³MIGLIORA, Luiz Guilherme Moraes Rego. Relações de Trabalho I. Disponível em: <direitorio.fgv.br>. Acesso em: 23/09/2020.

NASCIMENTO, Grasielle Augusta Ferreira; ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na empresa e responsabilidade civil do empregador [recurso eletrônico]. Doutrinas Essenciais de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, vol.3, set/2012. Disponível em: <revistadoatribunais.com.br>. Acesso em: 20/09/2020.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha. Da construção normativa do assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro [recurso eletrônico]. Revista de Direito do Trabalho, vol. 191/2018, jul/2018. Disponível em: <revistadoatribunais.com.br>. Acesso em: 20/09/2020.

⁷⁴OLIVEIRA, Euler Sinoir. Assédio Moral: Sujeitos, danos à saúde e legislação. Revista Eletrônica, março de 2013. Disponível em: <juslaboris.tst.jus.br>. Acesso em: 20/04/2021.

OLSEN, Amanda Valério. Reforma Trabalhista e o Teletrabalho: Deveres jurídicos do empregador quanto à saúde e segurança do teletrabalhador. Centro Universitário de Brasília, 2019. Disponível em: <repositorio.uniceub.br>. Acesso em: 09/05/2021.

⁸⁸OLSEN, Amanda Valério. Reforma Trabalhista e o Teletrabalho: Deveres jurídicos do empregador quanto à saúde e segurança do teletrabalhador. Centro Universitário de Brasília, 2019. Disponível em: <repositorio.uniceub.br>. Acesso em: 09/05/2021 apud SUÍÇA. Convenção 177 da OIT. Adoção: Geneva, 20 jun. 1996. Disponível em:

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO>. Acesso em: 3 mar. 2018.

¹¹⁹PANCHERI, Ivanira. Teleassédio Moral. Disponível em: <estadodedireito.com.br>. Acesso em: 24/05/2021.

^{93,95,96,99,104,107}ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº1, Rio de Janeiro, Jan/Mar 2018. Disponível em: <scielo.br>. Acesso em: 10/05/2021.

^{98,100,101,103,105}RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho. Dissertação (mestrado) – Universidade de São Paulo. Disponível em: <teses.usp.br>. Acesso em: 10/05/2021.

¹⁸RODRIGUES, Bruno Alves. Novo paradigma de subordinação na relação de emprego. Disponível em: <trt3.jus.br>. Acesso em: 20/10/2020.

^{16,19}RUSSOMANO, Mozart Victor. O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro. Rio de Janeiro: Forense, 1984, p.112.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho [recurso eletrônico]. Revista de Direito do Trabalho, vol. 103/201, jul-set/2001. Disponível em: <revistadoistribunais.com.br>. Acesso em: 20/09/2020.

^{110,113,123}SILVA, Evelin Santos Próspero e. O teletrabalho no Brasil e suas implicações nas relações trabalhistas: a tecnologia transformando o direito. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado) – Universidade Federal de Brasília. Disponível em: <bdm.unb.br>. Acesso em: 24/05/2021.

¹¹⁴SILVA, Evelin Santos Próspero e. O teletrabalho no Brasil e suas implicações nas relações trabalhistas: a tecnologia transformando o direito. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado) – Universidade Federal de Brasília. Disponível em: <bdm.unb.br>. Acesso em: 24/05/2021 apud SANTOS, Wanderley Elenilton Gonçalves. Assédio Moral, Bullying, Mobbing e Stalking: semelhanças, distinções e consequências jurídicas, 2016.

¹¹⁶SILVA, Evelin Santos Próspero e. O teletrabalho no Brasil e suas implicações nas relações trabalhistas: a tecnologia transformando o direito. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado) – Universidade Federal de Brasília. Disponível em: <bdm.unb.br>. Acesso em:

24/05/2021 apud GALIA, Rodrigo Wasem. Cyberbullying: conceito, caracterização e consequências jurídicas, 2015. Disponível em: Acesso em: 04 nov. 2016.

⁸²TANURE, Renata Guimarães Andrade. Um estudo panorâmico do assédio moral no ambiente de trabalho. Boletim Científico, ESMPU, Brasília, nº 51, jan/jun 2018. Disponível em: <scholar.google.br>. Acesso em: 20/04/2021 apud Wyzkowski, Adriana; Barros, Renato da Costa Lino de Goes; Pamplona Filho, Rodolfo. Assédio moral laboral e direitos fundamentais. São Paulo: LTr, 2014.

^{86,87}TANURE, Renata Guimarães Andrade. Um estudo panorâmico do assédio moral no ambiente de trabalho. Boletim Científico, ESMPU, Brasília, n° 51, jan/jun 2018. Disponível em: <scholar.google.br>. Acesso em: 20/04/2021.

TROCCOLI, Ana Luiza. Assédio moral e relações de trabalho na atualidade: um breve estudo [recurso eletrônico]. Revista do Instituto dos Advogados de São Paulo, vol 18/2006, jul-dez/2006. Disponível em: <revistadostribunais.com.br>. Acesso em: 20/09/2020.

^{4,7,10,11,12,15,20,22,27,29,33,36,37,40,43,45,49}VASCONCELLOS, Andréa. Relação de trabalho X relação de emprego – formas alternativas de contratação. Disponível em: <esamg.org.br>. Acesso em: 23/09/2020.

¹⁷VASCONCELLOS, Andréa. Relação de trabalho X relação de emprego – formas alternativas de contratação. Disponível em: <esamg.org.br>. Acesso em: 23/09/2020 apud DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª. Ed. São Paulo: LTr, 2019.