

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS APLICADAS  
FACULDADE DE DIREITO**

**ANA CLARA COLONTO NIO RIBEIRO**

**ASSÉDIO MORAL NO REGIME DE TELETRABALHO**

**CAMPINAS**

**2023**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS APLICADAS  
FACULDADE DE DIREITO**

**ANA CLARA COLONTONIO RIBEIRO**

**ASSÉDIO MORAL NO REGIME DE TELETRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito da PUC-Campinas – CCHSA – com fins de avaliação e certificação para o desenvolvimento de pesquisa no nível de graduação.

Orientador: Guilherme Perez Cabral

**CAMPINAS**

**2023**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**  
**APLICADAS FACULDADE DE DIREITO**

**ANA CLARA COLONTONIO RIBEIRO**

**ASSÉDIO MORAL NO REGIME DE TELETRABALHO**

Monografia defendida no dia\_\_do mês de junho  
do ano de 2023 e aprovada pela comissão  
examinadora:

---

Professor Dr. Guilherme Perez Cabral  
Orientador e presidente da comissão  
examinadora

Pontifícia Universidade Católica de Campinas

---

Professora Dra. Cristina Reginato Hoffmann

Pontifícia Universidade Católica de Campinas

**CAMPINAS**

**2023**

## RESUMO

A presente pesquisa intitulada “Assédio Moral no Regime de Teletrabalho” buscou discorrer sobre o assédio moral no contexto do regime de teletrabalho, tendo em vista que trabalhar de forma remota através dos recursos tecnológicos permitiu uma comunicação mais rápida e produtiva para a realização das atividades, mas também trouxe a prática do assédio moral para o empregado. O tema abordado se justifica por contribuir para a conscientização da ocorrência de assédio, visto que a sua prática é uma realidade na vida dos trabalhadores. Sendo assim, a presente pesquisa conceitua e caracteriza o assédio moral virtual (ou chamado de teleassédio), além de elucidar os impactos causados na saúde física e mental dos teletrabalhadores, e buscou-se responder o problema como o assédio moral virtual pode influenciar na vida do teletrabalhador. O objetivo geral da pesquisa foi analisar a proteção jurídica contra o assédio moral no regime de teletrabalho, focando no caso “ilha sem papel”, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Utilizou-se o método do estudo de caso, analisando o julgado do caso “ilha sem papel” do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, analisando um caso específico onde ocorreu a prática de teleassédio no trabalho virtual, retratando as particularidades e detalhes do referido caso com a análise de documentos relevantes para a pesquisa.

**Palavras-Chave:** Assédio Moral; Teleassédio; Teletrabalho; Trabalhador Tecnologias da Informação e Comunicação

## **ABSTRACT**

The present research entitled “Moral Harassment in the Telework Regime” sought to discuss moral harassment in the context of the telework regime, considering that working remotely through technological resources allowed for faster and more productive communication to carry out activities, but it also brought the practice of moral harassment to the employee. The theme addressed is justified by contributing to the awareness of the occurrence of harassment, since its practice is a reality in the lives of workers. Therefore, this research conceptualizes and characterizes virtual bullying (or so-called tele-harassment), in addition to elucidating the impacts caused on the physical and mental health of teleworkers, and sought to answer the problem of how virtual bullying can influence people's lives. of the teleworker. The general objective of the research was to analyze the legal protection against moral harassment in the telework regime, focusing on the case "island without paper", judged by the Regional Labor Court of the 3rd Region. The case study method was used, analyzing the judgment of the “island without paper” case of the Regional Labor Court of the 3rd Region, analyzing a specific case where the practice of teleharassment occurred in virtual work, portraying the particularities and details of the aforementioned case with the analysis of documents relevant to the research.

**Key-words:** Moral Harassment; Teleharassment; Telework; WorkerInformation and Communication Technologies

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>1. TELETRABALHO: CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2. OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TELETRABALHADOR.....</b>	<b>11</b>
<b>3. ASSÉDIO MORAL NO REGIME DE TELETRABALHO .....</b>	<b>16</b>
3.1 Caso “Ilha sem papel” no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região .....	23
<b>4 DIREITO À DESCONEXÃO .....</b>	<b>26</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>29</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>31</b>

## INTRODUÇÃO

A Revolução Tecnológica trouxe consigo a invenção das tecnologias da informação e comunicação (TIC), o que provocou mudanças no mundo do trabalho, afetando a organização, comunicação e execução de tarefas. Com o advento da era digital e o avanço das ferramentas tecnológicas, os processos de produção têm sofrido modificações, o que tem dado origem a novas modalidades de trabalho, como o teletrabalho.

O teletrabalho, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), é uma modalidade de trabalho em que os recursos tecnológicos são utilizados para a comunicação e execução de tarefas, sendo realizadas fora do ambiente físico da sede da empresa.<sup>1</sup>

Esta modalidade traz vantagens como não necessitar mais de deslocamento, a flexibilidade de trabalhar independentemente da localização física e a comunicação feita de forma totalmente virtual, que engloba desde a troca de mensagens até as reuniões realizadas por videoconferência, permitindo a interação com colegas de trabalho e seus superiores.<sup>2</sup>

Embora o trabalho remoto ofereça benefícios, a troca virtual de comunicação para a realização das atividades pode causar assédio moral do teletrabalhador, ou seja, a prática de humilhar, ofender e constranger o empregado por meio das ferramentas tecnológicas, ocasionando impactos negativos na saúde física e mental do teletrabalhador, além de interferir nas suas relações sociais e familiares.

A era digital influenciou a forma como os trabalhadores realizam suas atividades, exigindo que o trabalhador esteja sempre conectado a dispositivos tecnológicos, como celular, notebook, entre outras ferramentas de comunicações virtuais, levando à expectativa de que o trabalhador esteja disponível a qualquer hora do dia para realizar seus compromissos laborais. Como resultado, muitos trabalhadores encontram-se na dificuldade em distinguir suas vidas pessoais e profissionais, o que tem levantado a discussão do direito à desconexão na esfera trabalhista.

Dessarte, o presente estudo tem como foco principal abordar o assédio moral

---

<sup>1</sup> MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

<sup>2</sup> ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo precariado de serviços na era digital**. 2ªed. São Paulo: Boitempo, 2020.

no contexto do regime de teletrabalho ou chamado de teleassédio. Sendo assim, este artigo fará um desdobramento do assédio moral no ambiente de trabalho virtual abordando seu conceito, as configurações que caracterizam o teleassédio e os impactos na vida do teletrabalhador.

Visando abordar a problemática sobre como o assédio moral virtual pode influenciar na vida do teletrabalhador, esse trabalho justifica-se por contribuir para a conscientização dos trabalhadores, empregadores e da sociedade em geral sobre os riscos do teleassédio e a importância de sua identificação para a redução desta prática.

Os problemas relacionados quanto ao teleassédio pode causar impactos na saúde física e mental do teletrabalhador, como o desenvolvimento de distúrbios, o surgimento de depressão chegando até a tentativa de suicídio.<sup>3</sup> Logo, a presente pesquisa é importante porque aborda uma problemática atual e relevante para a sociedade, com implicações significativas para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores remotos.

Considerando o teletrabalho como nova modalidade de trabalho, o objetivo geral desta pesquisa é a análise da proteção jurídica contra o assédio moral no regime de teletrabalho, focando no caso “ilha sem papel”, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. De forma mais específica, buscou-se identificar a caracterização do assédio moral virtual no ambiente remoto, com base em pesquisa documental jurisprudencial e pesquisa bibliográfica, a partir de dados de artigos, livros, revistas científicas.

Para a referida análise, foi realizado ainda estudo de caso, que tem como finalidade analisar um caso específico com o objetivo de compreender como o tema é tratado na prática de forma mais aprofundada e detalhada. Analisou-se o julgado do caso “ilha sem papel” do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, onde ocorreu a prática de teleassédio no ambiente de trabalho virtual, retratando as particularidades e detalhes do referido caso com a análise de documentos relevantes para a pesquisa. Ademais, essa metodologia permitirá uma compreensão de forma mais minuciosa dos impactos causados pelo teleassédio na vida dos teletrabalhadores, contribuindo para a produção de conhecimento e para a conscientização sobre essa forma de assédio.

Em suma, este artigo abordará “o assédio moral no regime de teletrabalho”,

---

<sup>3</sup> DE OLIVEIRA, LUIS PAULO FERRAZ; TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza. Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 2020.



compondo-se de quatro capítulos. Primeiro traz a definição e as características do regime de teletrabalho. Na sequência, destaca os impactos na saúde física e mental dos trabalhadores remotos. O terceiro aborda o tema do assédio moral no ambiente de trabalho virtual, incluindo a análise do estudo de caso "ilha sem papel", julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Por fim, o quarto discorrerá sobre o direito à desconexão.

## 1 TELETRABALHO: CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO

A Revolução Tecnológica - também nomeada Revolução Informacional ou Terceira Revolução Industrial – trouxe o surgimento da tecnologia com o invento das telecomunicações e, rapidamente, houve a evolução para a criação dos computadores e da internet. Este cenário foi marcado pela velocidade da produção e pela circulação de informações na globalização.<sup>4</sup>

Essa revolução influenciou a maneira como as pessoas se relacionam, pelo fato das telecomunicações terem interligação com pessoas e lugares, não existindo barreiras geográficas<sup>5</sup>. Diante desta velocidade em que as ferramentas tecnológicas estão proporcionando, há a modificação nos processos de produção, e conseqüentemente, nas formas de trabalho, havendo assim, novas modalidades de trabalho, como o regime de teletrabalho<sup>6</sup>.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) conceituou o teletrabalho:

O teletrabalho é definido pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como smartphones, tablets, computadores portáteis e de secretária, no trabalho que é realizado fora das instalações da entidade empregadora. Por outras palavras, o teletrabalho implica o trabalho realizado com recurso às TIC exercido fora dos locais de trabalho da entidade empregadora.

O teletrabalho originou-se nos Estados Unidos em 1973, com o uso do termo telecommuting, pelo físico Jack Nilles em seu livro *The telecommunications transportation trade-off*, e mais tarde foi considerado o pai do teletrabalho. Ele constatou que se o trabalho fosse até o trabalhador, liberaria as vias públicas e

<sup>4</sup> Goldschmidt, R., & Graminho, V. M. C. (2021). **O DIREITO (FUNDAMENTAL) DE DESCONEXÃO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO E GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR**. Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça, 14(43), 185–214.

<sup>5</sup> MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. As novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, n. 11, p. 15-52, 2012. Disponível em: <http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/issue/view/18/showToc>. Acesso em: 14 abril. 2023

<sup>6</sup> MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

diminuiria o trânsito.<sup>7</sup> O teletrabalho para Nilles (1997) é definido como “qualquer forma de substituição de deslocamentos relacionados com atividade laboral por tecnologias da informação”.

A Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT), sociedade sem fins lucrativos, voltada a difundir as questões pertinentes ao teletrabalho no Brasil, o define na “Cartilha de orientação para implementação e prática do teletrabalho”:

Toda modalidade de trabalho intelectual, realizado à distância e fora do local sede da empresa, através das tecnologias de informação e comunicação, regido por um contrato escrito, mediante controle, supervisão e subordinação (SOBRATT, 2020, p. 7).

À vista disso, Barros<sup>8</sup> se refere à prioridade do trabalho intelectual e à superação das tradicionais fronteiras territoriais:

Aliás, esta nova forma de trabalhar transcende os limites territoriais e poderá ser transregional, transnacional e transcontinental. Ela permite até mesmo a atividade em movimento. Esse tipo de trabalho é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades.

A previsão legal está disciplinada no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde consta que não há diferenciação entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, sendo que os direitos do trabalho realizado de maneira remota “são os mesmos de um trabalhador normal. Ou seja, vai ter direito a carteira assinada, férias, 13º salário e depósitos de FGTS”, como elucidada o ministro Agra Belmonte, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A Reforma Trabalhista, pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, incluiu o Capítulo II-A, “Do Teletrabalho”, abordados nos dispositivos 75-A a 75-E da CLT. Os artigos caracterizam o teletrabalho como: “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo” (BRASIL, 2017, art. 75-B).<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Mais informações sobre a história do teletrabalho em: FINCATO, D.P.; CRACCO, H.B; SORIA, J.S. De Chappe a Nilles: a evolução da tecnologia no trabalho e a invenção do teletrabalho – uma revisão necessária. In: Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha: Tomo I / organizadores Carlos Luiz Strapazzon. Rodrigo Goldschmidt, Robison Tramontina. – Joaçaba: Editora Unoesc, 2013, p. 109-122.

<sup>8</sup> BARROS, A.M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo, LTr, 2016, p. 213

<sup>9</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver.

Segundo Juliana Dantas Mota, o teletrabalho é um gênero, sendo dividido em quatro modalidades<sup>10</sup>, sendo eles:

- a) **Domicílio:** O teletrabalhador executa as mesmas atividades que faria na empresa dentro de sua residência através de recursos tecnológicos (internet, computador, etc)
- b) **Telecentros:** Essa forma de trabalho ocorre quando é realizada fora da sede corporativa, ou seja, os teletrabalhadores exercem suas atividades em um espaço onde a empresa usufrui, mas não necessariamente o espaço é da empresa.
- c) **Nômade:** O trabalhador não tem um espaço fixo para as realizações de suas tarefas, no entanto, ele possui de ferramentas tecnológicas para exercer o seu trabalho.
- d) **Transnacional:** Caracteriza-se pela realização do trabalho à distância, de forma remota, em outro país.

Em síntese, há diversas discussões para chegar-se ao conceito de teletrabalho. Entretanto, há elementos pontuais que caracterizam esta modalidade, sendo eles, o trabalho à distância; o uso da tecnologia para a realização de suas atividades e as modificações administrativas e organizacionais do modo para realizar o trabalho<sup>11</sup>.

## 2 OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TELETRABALHADOR

O modo de produção é redefinido com o advento das tecnológicas de informação e comunicação (TICs), na era da globalização, gerando uma preocupação com o trabalhador da era digital, uma vez que seu trabalho está presente no celular, notebook e em todos os meios tecnológicos que o cercam, não havendo uma limitação entre sua vida privada e profissional.

Segundo Adalberto Martins, o homem está refém a tecnologia, pois a partir do

---

Disponível em <  
<https://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=Os%20dispositivos%20definem%20o%20teletrabalho,se%20constituam%20como%20trabalho%20externo%E2%80%9D.>> Acesso em 15.04.2023

<sup>10</sup> MOTA, Juliana Dantas. **A evolução do teletrabalho no ordenamento jurídico e sua regulamentação com a reforma trabalhista: a visão legal da mais moderna forma de trabalho**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. E-book.

<sup>11</sup> ESTRADA, M.M.P. **O teletrabalho transfronteiriço no direito brasileiro e a globalização**. Revista consultor jurídico. 30 de dez. 2002, Disponível em:> [https://www.conjur.com.br/2002-dez30/teletrabalho\\_transfronteirico\\_direito\\_brasileiro?pagina=2](https://www.conjur.com.br/2002-dez30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro?pagina=2). Acesso em: 13 de abril.2023.

momento em que os recursos tecnológicos foram inseridos no ambiente laboral, exigiu-se uma maior capacitação do trabalhador, uma maior exigência no manuseio dos novos recursos e uma maior cobrança de resultados, assim, resultando sobrecarga ao trabalhador.

No livro “O privilegio da servidão: o novo precariado de serviços na era digital”, o sociólogo Ricardo Antunes tem a seguinte concepção do teletrabalho:

Isso pode trazer vantagens, como economia de tempo em deslocamentos, permitindo uma melhor divisão entre trabalho produtivo e reprodutivo, dentre outros pontos positivos. Mas com frequência é, também, uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da seguridade social paga pelas empresas, além de permitir a intensificação da dupla jornada de trabalho, tanto o produtivo quanto o reprodutivo (sobretudo no caso das mulheres). Outra consequência negativa é a de incentivar o trabalho isolado, sem sociabilidade, desprovido do convívio social e coletivo e sem representação sindical (ANTUNES, 2020, p.42)

Logo, essa dependência que a tecnologia criou entre o homem e o seu labor, enfraqueceu os seus direitos e invadiu a sua liberdade, reduzindo o seu tempo de repouso, interferindo na vida sua familiar e afetando na vida social, ocasionando impactos na saúde física e mental do teletrabalhador.

Apesar de o trabalho remoto trazer vantagens como não necessitar mais de deslocamento e o conforto de não ter um determinado local para trabalhar, é preciso mencionar os danos físicos acarretados nesta modalidade.

A revista *European Journal of Environment and Public Health (EJEPH)* publicou em seu artigo “Health and telework: new challenges after COVID-19 pandemic” referente à saúde física do trabalhador que realiza suas atividades por meio das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), incluindo o teletrabalho, onde averiguou-se dores musculoesqueléticas, como dores na lombar, ombros e pescoço em decorrência da postura de forma inadequada durante as atividades, a longa duração de jornada sem as devidas interrupções e a frequência de movimentos reiterados. Também constatou a alta taxa de sedentarismo, conseqüentemente, podendo apresentar um quadro de doenças crônicas, como, doenças cardiovasculares (DCV), obesidade, hipertensão e diabetes<sup>12</sup>.

De acordo com a Portaria/MS n. 1.339/1999, o Ministério da Saúde, também mencionou sobre o surgimento de transtornos osteomusculares e do tecido conjuntivo

---

<sup>12</sup> BUOMPRISCO, Giuseppe; RICCI, Serafino; PERRI, Roberto; DE SIO, Simone. *Health and telework: new challenges after COVID-19 pandemic*. In: **European Journal of Environment and Public Health**, v. 5, 2021. Disponível em: <https://www.ejeph.com/article/health-and-telework-new-challenges-after-covid-19-pandemic9705>. Acesso em: 17 de abril. 2023.

(LER/DORT) em decorrência da exaustão do trabalho via telemática, enumerando algumas doenças como: síndrome cervicobraquial, ciática, sinovites e tenossinovites, dedo em gatilho, entre outros (SOUZA; BARROS; FILGUEIRAS, 2017, p. 121-122).

Outra doença física relacionada ao trabalhador que utiliza-se de telas para a realização de suas atividades laborais é a oftalmológica. Sabe-se que o trabalho em frente ao um monitor durante muitas horas causa mudanças nos resultados do tempo de ruptura da lágrima (TBUT) e o índice de doença da superfície ocular (OSDI), o que pode levar a doença do olho seco e a síndrome da visão de computador<sup>13</sup>. Além disso, devido ao acontecimento da pandemia COVID-19, houve a ampliação da utilização de dispositivos móveis em todo o mundo, resultando em uma lenta deterioração da saúde ocular em todas as idades<sup>14</sup>.

Por fim, o psiquiatra Pedro Afonso, em seu estudo “Teletrabalho: Quais São as Consequências para a Saúde Mental?”, registrou oscilações no sono:

Uma das funções fisiológicas que pode ser afetada pelo teletrabalho é o sono. Neste caso, devido à maior flexibilização dos horários, observa-se uma perda de pistas socioprofissionais (zeitgebers sociais). O sedentarismo, a diminuição da exposição à luz natural e a utilização excessiva dos ecrãs dos dispositivos eletrônicos, principalmente durante o período noturno, podem contribuir para alterações do ritmo circadiano do sono e para uma má qualidade do sono. Por outro lado, sabemos que existe uma relação bidirecional entre as alterações do sono, em particular da insônia, e as doenças psiquiátricas. Ou seja, as alterações do sono aumentam o risco de doenças psiquiátricas (por exemplo, a depressão) e as doenças psiquiátricas conduzem frequentemente a alterações do sono.

Além dos impactos na saúde física, a saúde mental do teletrabalhador também é afetada. Assunto este tratado desde os anos 80, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), onde ressaltou a necessidade de detectar e evitar os riscos psicossociais<sup>15</sup>.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no trabalho (EU-OSHA),

<sup>13</sup> AKKAYA, Sezean; ATAKAN, Tugba; ACIKALIN, Banu; AKSOY, Sibel; OZKURT, Yelda. *Effects of long-term computer use on eye dryness*. In: **North Clin Istanb**. 2018 Aug 8;5(4):319-322. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6371992/>. Acesso em: 17 abril. 2023.

<sup>14</sup> BAHKIR, Faiyqa Ahamed; GRANDEE Srinivasan Subramanian. *Impact of the COVID-19 lockdown on digital device-related ocular health*. In: **Indian J Ophthalmol**. 2020/Nov; 68. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33120622/>. Acesso em: 17 abril. 2023.

<sup>15</sup> CAMELO, Silva Helena Henriques.; ANGERAMI, Emília Luígia Saporiti. *Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura*. In: **Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 7, n. 2, p. 234-240, 11 set. 2008. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/5010>. Acesso em: 17 abril. 2023.

define riscos psicossociais<sup>16</sup>:

Os riscos psicossociais decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como stresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão.

Camelo e Angerami (2008) pontuam fatores de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, sendo eles, relacionamento interpessoal no trabalho, interface trabalho-família e carga e ritmo de trabalho, resultando na sobrecarga do trabalhador.

Baruki (2018) elucida que o motivo para a sobrecarga do teletrabalhador é a sua disponibilidade 24 horas para seu trabalho através do uso das Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs), e com isso, fazendo com o que não tenha uma distinção entre sua vida profissional e pessoal.

A sobrecarga vai ao contrário da liberdade que é pregada, sendo na verdade, o que Antunes (2020) chama de “escravidão digital”:

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI.

Diante deste cenário, segundo Oliveira e Tourinho (2020), o teletrabalhador sofre consequências para a sua saúde mental, desenvolvendo transtornos como a) estresse; b) síndrome de burnout; c) depressão; e) solidão

O artigo publicado *The Psychological Impact of teleworking: stress, emotions and health*<sup>17</sup> examina os efeitos psicológicos do trabalho virtual em comparação ao presencial e como resultados há a presença de sentimentos de irritabilidade, frustração e culpa decorrente de dois fatores: a dificuldade de resolver problemas por estar fisicamente distante e a interferência de sua família durante o seu horário de trabalho, uma vez que, os membros do lar não conseguem distinguir o horário de sua jornada e o horário de seu lazer.

<sup>16</sup> AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. Riscos psicossociais e stress no trabalho. Disponível em < <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Os%20riscos%20psicossociais%20decorrem%20de,o%20trabalho%2C%20esgotamento%20ou%20depress%C3%A3o.>> Acesso em 21.04.2023

<sup>17</sup> MANN, Sandi; HOLSWORTH, Lynn. *The Psychological Impact of teleworking: stress, emotions and health*. In: **New Technology work and employment**, v. 18, p. 196-211, nov. 2003. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-005X.00121>. Acesso em: 17 abril. 2023.

O Prof. José Augusto Rodrigues Pinto<sup>18</sup> retrata o estresse como um “portal das enfermidades”, ou seja, o estresse dá acesso ao surgimento das doenças mentais:

O máximo, portanto, a que se pode chegar pela intenção de interligar os desafios do trabalho e o stress, é a visão deste último como uma face negativa do desafio, que, por influência das condições se desenvolve o esforço, converte a disposição em esgotamento e o otimismo em angústia, abrindo caminho para a doença, as lesões físicas e o fracasso do trabalhador (2013, p. 55).

E ainda, o professor pontua que o corpo humano apresenta pré-avisos de estresse através dos sintomas: dores de cabeça atípicas; repousos noturnos intranquilos; desconcentração mental; inapetência; distonia e perturbações estomacais; depressão física ou moral, entre outros. (PINTO, 2013, p. 57).

O estresse devido à tensão e a sobrecarga de suas diversas obrigações de maneira simultânea pode causar sintomas de formigamento, palpitações, náuseas, tontura e dor no peito, provenientes de uma crise de ansiedade. Além disso, pode levar a um estágio avançado de devastação do trabalhador, conhecido como desordem de estresse pós-traumático ou como síndrome de burnout<sup>19</sup>.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu a Síndrome de Burnout como doença ocupacional, isso significa que o trabalhador diagnosticado com síndrome de burnout possui os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários das outras doenças do trabalho<sup>20</sup>.

Síndrome de burnout é definida por Oliveira e Tourinho (2020) como<sup>21</sup>:

A Síndrome de Burnout, termo oriundo do inglês “burn” (queima) e “out” (exterior), que significa exaustão extrema, esgotamento físico e mental, estresse somático, combustão completa, entre outros, foi assim denominada por Herbert Freudenberger – psicanalista alemão, após diagnosticá-la em si mesmo nos anos de 1970. Freudenberger utilizou o termo ‘Burnout’ para relacioná-lo ao stress causado por atividades laborais exercidas durante a jornada de trabalho, com alta concentração de agentes nocivos à saúde do trabalhador, como por exemplo, o rigor excessivo do empregador e a ausência de ambiente digno para a condução do

<sup>18</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. Viagem em torno da segurança e da saúde no trabalho. In: FERREIRA, Januário Justino (Coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

<sup>19</sup> HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

<sup>20</sup> JUSTIÇA DO TRABALHO. Janeiro Branco: síndrome de Burnout é classificada como doença ocupacional pela OMS. Disponível em < [https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/janeiro-branco-sindrome-de-burnout-e-classificada-como-doenca-ocupacional-pela-oms#:~:text=A%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%2C%20conhecida,\(OMS\)%20como%20doen%C3%A7a%20ocupacional.>](https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/janeiro-branco-sindrome-de-burnout-e-classificada-como-doenca-ocupacional-pela-oms#:~:text=A%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%2C%20conhecida,(OMS)%20como%20doen%C3%A7a%20ocupacional.>) Acesso em 23.04.2023

<sup>21</sup> DE OLIVEIRA, LUIS PAULO FERRAZ; TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza. Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 2020.

trabalho (OLIVEIRA, TOURINHO, 2020, p.14).

O esgotamento físico e mental é presente na síndrome e apresenta um sentimento de frustração e desânimo, podendo causar seu isolamento social e danos como déficit de sono, doenças gastrointestinais e exaustão extrema (LIMA FILHO, 2009, p. 80).

O transtorno do estresse pós-traumático (TEPT) é um transtorno de ansiedade desencadeado após a vivência de um trauma, onde a vítima revive aquele episódio de maneira reiterada tendo alucinações e flashbacks do momento que a traumatizou, e podendo ocasionar um quadro depressivo<sup>22</sup>.

A psiquiatra Silva Jardim, coordenadora do Programa de Atenção à Saúde Mental dos Trabalhadores (PRASMET/IPUB/UFRJ), caracteriza a depressão<sup>23</sup>:

A despeito de todas as denominações e classificações, os sintomas centrais da depressão continuam sendo: a tristeza sem motivo justificável, o desânimo, o desinteresse pela vida e pelo trabalho, a irritabilidade, a inapetência e a insônia. O sentimento de vazio, de falta de sentido na vida e de esgotamento caracterizam os casos mais graves, chegando às ideias e tentativas de suicídio. Outro aspecto importante da depressão é o silêncio, a dificuldade de falar que o deprimido apresenta (JARDIM, 2011, p.3).

O sentimento de impotência, incapacidade e exaustão decorrentes das atividades laborativas, pode se agravar de tal forma que a única solução encontrada ao teletrabalhador é tirar a própria vida.

Por último, o teletrabalho sofre de solidão, sendo uma das maiores queixas do trabalho remoto<sup>24</sup>. A solidão desperta a sensação de decepção ao trabalhador, ao ponto do mesmo não ver mais sentido em seu trabalho e não perceber a eficácia do seu papel na produção<sup>25</sup>.

### 3 ASSÉDIO MORAL NO REGIME DE TELETRABALHO

Trabalhar de forma remota através dos recursos tecnológicos permite uma

<sup>22</sup> GOVERNO DE SANTA CATARINA (BRASIL). Protocolo clínico: Transtorno de estresse pós-traumático. Disponível em < <https://www.saude.sc.gov.br/index.php/documentos/atencao-basica/saude-mental/protocolos-da-raps/9206-estresse-pos-traumatico/file>> Acesso em 23.04.2023

<sup>23</sup> JARDIM, Sílvia. Depressão e trabalho: ruptura de laço social. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 36, p. 84-92, 2011

<sup>24</sup> DACAL, Vitor; COVA, Márcia Cristina Rodrigues. PROPOSTA DE ENFRENTAMENTO DAS DISTORÇÕES CAUSADAS PELO TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19 EM UMA EQUIPE COMERCIAL DE PETRÓLEO E GÁS A PARTIR DO USO DA PROGRAMAÇÃO NEUROLINGUÍSTICA PELA LIDERANÇA. **Revista Valore**, v. 7, p. 179-196, 2022.

<sup>25</sup> DELGADO, Gabriela Neves; ASSIS, Carolina Di; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. *A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 171-191, jul. 2020. Acesso em <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/55886>. Acesso em: 17 abril. 2023.



comunicação diferente da trabalhada fisicamente na empresa, uma vez que ela é feita de maneira totalmente virtual, com troca de e-mails, mensagens e reuniões por vídeo conferência, alcançando desde seus colegas de trabalho até seus superiores. A troca de comunicação permite o acesso mais rápido e produtivo para a realização das atividades, porém, a mesma também pode causar assédio moral para o empregado.<sup>26</sup>

Assediar um trabalhador significa “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comentários, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa” (HIRIGOYEN 2002, p. 65). Lamentavelmente, o assédio é uma realidade na vida dos trabalhadores, tendo sido registrados 220.326 processos por dano moral no Brasil em 2022<sup>27</sup>.

Consoante o doutrinador Rodolfo Pamplona Filho, há quatro elementos caracterizadores para a configuração do assédio moral na relação de emprego, sendo eles, conduta abusiva, natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo, reiteração da conduta e a finalidade de exclusão<sup>28</sup>.

É importante mencionar que há um elemento primordial para a configuração do assédio, sendo ele a repetição. Logo, para haver o ato de assédio não poderá se enquadrar apenas em uma atitude isolada, mas sim em comportamentos repetitivos, permanentes e persistentes ao longo do tempo<sup>29</sup>.

O empregador persegue o empregado em sua jornada de trabalho, fazendo tortura psicológica, dificultando a sua comunicação, isolando-o dos demais, sobrecarregando ou não permitindo a sua atividade laborativa ao ponto do empregado se sentir humilhado, desprezado e exausto de tamanha violência<sup>30</sup>.

A violência psicológica presente no assédio é autodestrutiva e pode afetar a condição psíquica do empregado de forma mais severa do que a violência física<sup>31</sup>. O

---

<sup>26</sup> NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

<sup>27</sup> JUSTIÇA DO TRABALHO. Assuntos na Justiça do Trabalho. Disponível em <<https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>>. Acesso em 25.04.2023

<sup>28</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 70, n. 9, p. 1079-1089, set. 2006

<sup>29</sup> WOLOWSKI, M. R. de O. O assédio moral por excesso de trabalho: uma abordagem teórica e empírica. São Paulo: LTr, 2018.

<sup>30</sup> BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 544-561, set. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>. Acesso em: 24 abril. 2023.

<sup>31</sup> DE OLIVEIRA, Juliana; SCHNEIDER, Yuri. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise sob o enfoque da saúde do trabalhador e a dignidade da pessoa humana. **Revista Videre**, v. 7, n. 14, p. 104-122, 2015.

Professor Gustavo Garcia destaca a gravidade do assédio presente no ambiente de trabalho, denominado por ele como “terror psicológico no trabalho”, e enfatiza a importância que o Poder Público e a sociedade têm para com esta questão<sup>32</sup>.

Com relação aos sujeitos do ato de assediar, Nunes (2018, p. 258-259) explica:

É de se ver que o assédio moral se verifica seja por um superior hierárquico, seja por outros colegas de trabalho. Quando se trata de superior hierárquico, as humilhações podem advir em razão da própria posição em que ele se encontra; para impor suas vontades e demonstrar poder; por ser pressionado por outro superior quanto às metas de produtividade ou realização das tarefas de seus subordinados; por insegurança de algum subordinado vir a ocupar o seu cargo. Por outros funcionários, o referido assédio ocorre por questões de competitividade, primordialmente (NUNES, 2018, p. 258-259).

À medida que os modelos de trabalho se desenvolveram, o assédio também se ajustou, se manifestando através dos meios eletrônicos, ocasionando o teleassédio moral, ou seja, o assédio utilizando-se de vias telemáticas para humilhar, perseguir e coagir o trabalhador. Nunes, assim, define teleassédio moral, assédio moral virtual ou eletrônico:

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

Embora se acredite que as denúncias de assédio iriam diminuir em decorrência do trabalho não ser presencial, um levantamento feito pela ICTS Protiviti (empresa brasileira de consultoria de gestão de riscos) registrou um aumento de 187% de denúncias de assédio moral e sexual durante a pandemia Covid-19, comparados aos últimos cinco anos<sup>33</sup>.

[...] um levantamento obtido pelo Valor, baseado em 106 mil denúncias registradas em 347 empresas ao longo de 2020, mostra um aumento de 6,2% no número de casos registrados em relação a 2019. Foram 12.529 denúncias de assédio em 2020 (CAMPOS, 2021)

O termo telepressão surgiu em 2014, nos Estados Unidos, em uma pesquisa realizada pelo departamento de Psicologia da Northern Illinois University, sendo relatada a exigência do trabalhador em responder, mesmo em seus dias de folga,

<sup>32</sup> GARCIA, G. F. B. Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho. 4. ed. rev. e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2020.

<sup>33</sup> CAMPOS, Stella. Assédio aumenta durante pandemia no home office. Valor Investe, 06 de maio de 2021. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreenda-se/noticia/2021/05/06/assedio-aumenta-durante-pandemia-no-home-office.ghtml>.

instantaneamente as demandas de seu trabalho<sup>34</sup>.

A origem do termo teleassédio surgiu no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região da 8ª Vara do Trabalho de Goiânia, sob o processo nº 0010687-35.2013.5.18.0008, do julgamento do dia 23 de julho de 2013, onde a reclamante da ação era Operadora Bilíngue e, entre seus requerimentos, constava a indenização de danos morais, pois a reclamada supervisionava por softwares de computador, além de suas realizações profissionais, como as suas idas ao banheiro. Era estipulado seis minutos para o uso do banheiro, e quando não respeitado este limite, recebia e-mails com repreensões e era exposta nas reuniões virtuais de sua equipe.

Ainda se observa outra modalidade de assédio moral ou, na visão de muitos doutrinadores, outra forma de se praticar o assédio moral organizacional, ou seja, observa-se a figura do teleassédio moral ou assédio moral eletrônico, figura esta peculiar que é engendrada por meio de controles por “softwares” de computador, se fiscalizando não somente a realização das tarefas e da produtividade, mas toda e qualquer atitude durante o expediente do empregado, sua conduta, inclusive o tempo necessário para “respirar”. É a típica relação gratificação-sanção. Ou seja, enquanto o empregado cumpre as metas é elogiado; a partir do momento que não as cumpre é repreendido. Essa modalidade é visível no caso em apreço quando se observa do teor dos “e-mails” endereçados à reclamante em que se observa que, quando cumpriu a meta de não usufruir de mais de 06 minutos de intervalo do tipo P2 recebeu elogios, enquanto quando não as cumpriu recebeu como repreensão os “e-mails” juntados com a exordial<sup>35</sup>.

O magistrado, em sua sentença, trata do desrespeito dos princípios da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e dos direitos sociais quando há o controle das necessidades fisiológicas por parte do empregador

Pensar de modo diverso faz tábua rasa dos Princípios da Dignidade da Pessoa Humana (CF, art. 1º, III), dos valores sociais do trabalho (CF, art. 1º, IV, dos direitos sociais (CF, art. 6º e 7º), já que não se pode esquecer que o controle das necessidades fisiológicas pode acarretar diversos males tantos psicológicos quantos físicos à pessoa (BRASIL, 2013).

E, também menciona a ementa do Eg. Regional do Trabalho da 3ª Região

<sup>34</sup> MELO, S. N.; RODRIGUES, K. R. de A. L. Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista: (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018.

<sup>35</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Processo n. 10687-35.2013.5.18.8. Sentença. 8ª. Vara do Trabalho. Juiz Luiz Eduardo da Silva Paraguassu. 23/07/2013. Disponível em: <[http://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/Deta-lhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=34355&p\\_grau\\_pje=1&popup=0&cid=20916](http://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/Deta-lhaProcesso.seam?p_num_pje=34355&p_grau_pje=1&popup=0&cid=20916)>. Acesso em: 24 abril. 2023. Apud NUNES, Talita Camila Gonçalves. O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo. In: COLGNAGO, Lorena Rezende de Mello; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA; Manuel Matin Pino (Coords.). Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 112.

disciplinando que a "robotização" do ser humano desrespeita os direitos de personalidade, os princípios da dignidade e o respeito ao trabalhador

EMENTA: DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. EXCESSO DE RIGOR EM CONTROLE DE HORÁRIOS. O excesso de rigor no controle de horários do empregado, especialmente quando imposta limitação de horários e de quantidade de vezes para ir ao banheiro configura-se como ato ilícito que ultrapassa os limites do poder diretivo do empregador. Admitir tal postura autoritária e vexatória por parte do empregador seria compactuar com a "robotização" do ser humano e o desrespeito aos direitos da personalidade (privacidade, intimidade e dignidade), o que não pode ser chancelado por esta Especializada, cuja função é dar validade aos princípios da dignidade e respeito ao trabalhador. (TRT da 3ª Região; Processo: RO - 7128/07; Data de Publicação: 07/07/2007; Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Cleube de Freitas Pereira; Revisor: Heriberto de Castro; Divulgação: DJMG Página 24).

Analisando o comportamento do assediador que ocupa um cargo superior hierárquico é feito através de mensagens com palavras ofensivas, humilhantes e até utilizando-se de palavrões para isolar o empregado frente a sua equipe. Neste contexto, o chefe pode criar situações, como por exemplo, encaminhar a todos os colaboradores mensagens direcionadas somente ao empregado com exposições ridicularizando-o ou também em uma reunião se referir a todos da equipe exceto o assediado<sup>36</sup>.

Em um artigo publicado pelo Conselho de Recursos Humanos da Forbes, em outubro de 2020, foram mencionados oito indícios identificando o assédio no local de trabalho em um ambiente remoto, quais sejam, 1) comentários inapropriados; 2) comentários acerca da fisionomia de alguém; 3) utilização de linguagem obscena e não profissional; 4) piadas e falas indecentes; 5) mensagens para realizações de tarefas de formas exacerbadas; 6) isolamento de conversas e situações; 7) solicitações de videochamadas fora do horário de trabalho 8) criação de um ambiente hostil por meio de mensagens<sup>37</sup>.

Nunes também aponta atributos específicos que caracterizam o teleassédio

<sup>36</sup> SAAD, Eliana. Assédio Moral Virtual. Saad & Castello Branco advogados - Portal da Cidadania, 12 maio 2011. Disponível em: <<http://www.saadcastellobranco.com.br/portal/index.php/2011/05/assedio-moral-virtual/>>. Acesso em: 24 abril. 2023. Apud NUNES, Talita Camila Gonçalves. O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo. In: COLGNAGO, Lorena Rezende de Mello; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA; Manuel Matin Pino (Coords.). Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 112.

<sup>37</sup> PAINEL de especialista. Conselho de Recursos Humanos da Forbes. Oito bandeiras vermelhas de assédio no local de trabalho em um ambiente de trabalho de casa. 5 de outubro de 2020. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2020/10/05/eight-workplace-harassment-red-flags-in-a-work-from-home-environment/?sh=69b29d482cc8>.

moral, traçando um rol exemplificativo (NUNES, 2018, p. 262-264):

- a)** Ausência de verdadeira autonomia do teletrabalhador: horário de trabalho (se flexível), local e ritmo de trabalho;
- b)** Privar o teletrabalhador do acesso aos instrumentos telemáticos e informáticos necessários à realização do trabalho;
- c)** Críticas injustas e exageradas;
- d)** Acréscimo permanente de novas tarefas e/ou tarefas superiores a sua competência ou incompatíveis com a sua saúde;
- e)** Não permitir descansos e férias; impedir a promoção;
- f)** Enviar tarefas ou quaisquer e-mails em períodos de descanso e de férias;
- g)** Isolamento do teletrabalhador nos grupos de correio eletrônico e aplicativos de mensagens instantâneas;
- h)** Envio de vídeos e/ou figuras e emojis de natureza depreciativa, injuriosa, violenta ou que ridicularizam o teletrabalhador sem a aceitação deste;
- i)** Exclusão de reuniões e videoconferências que exigem a presença do teletrabalhador;
- j)** Difusão de rumores relativos à origem, nacionalidade, vida privada, deficiência física, crença religiosa ou convicção política;
- k)** Ameaças por escrito, áudio ou vídeo, de violência física;
- l)** Invasão de dados do teletrabalhador – e-mails, mensagens em aplicativos e documentos em geral, de natureza pessoal ou laboral;
- m)** Envio de vírus ou qualquer procedimento que danifique instrumentos eletrônicos, programas de computador ou aplicativos móveis;
- n)** Desrespeito à condição de saúde do teletrabalhador e o não fornecimento de EPI's;
- o)** Não envio de profissionais para averiguar as condições de trabalho no domicílio ou local de trabalho, para fins de comprovação de acidente de trabalho ou de manutenção das ferramentas tecnológicas.

As condutas abusivas assediadoras podem ser realizadas por meio de mecanismos informatizados utilizados para fiscalizar e controlar a jornada e o desempenho do trabalhador. A Procuradora do Trabalho Claiz Maria dos Santos cita os instrumentos que podem ser usados para tal controle: “câmeras instaladas nos

computadores que transmitem em tempo real a imagem do empregado; programas que espelham a imagem do monitor ou captam os dados digitados pelo teclado; sistemas eletrônicos acessíveis por login e logout, com o monitoramento dos respectivos períodos ou das atividades realizadas; exigência de envio imediato de cada tarefa realizada seja por e-mail, aplicativo ou plataforma computadorizada, entre outros”.<sup>38</sup>

O trabalho remoto pode propiciar condutas mais intensas em comparação ao trabalho presencial, uma vez que o chefe pode se sentir mais à vontade "atrás das telas" para sua “manifestação do ódio e da pressão”, além de acreditar que está “blindado” pela distância em relação ao assediado. Ademais, pode-se ainda incentivar outros empregados a se envolverem na prática do assédio contra a vítima.<sup>39</sup>

O teleassédio moral pode gerar diversas consequências prejudiciais, não apenas as vítimas das condutas assediadoras, mas também, segundo Martins (2017), a própria empresa e o Estado também podem ser afetados por tais consequências. As consequências citadas por ele são:<sup>40</sup>

Para a empresa, pode enfrentar implicações, como, a queda da produtividade do trabalhador, devido as suas alterações mentais e físicas provocadas pelo assédio; o surgimento de doenças, que pode gerar custos para a empresa com o afastamento do trabalhador (por exemplo, o custo de contratação de um substituto); o aumento do risco de acidentes de trabalho e as indenizações trabalhistas advindas do assédio.

Ao Estado, as consequências do teleassédio poderá resultar em gastos em tratamentos médicos e auxílio-doença para o teletrabalhador afetado, a possibilidade de aposentadoria antecipada devido às patologias desenvolvidas no trabalho, gerando custos com benefícios sociais, bem como, os gastos com possíveis processos (administrativos e judiciais) decorrentes do assédio.

Por último, o assédio moral pode causar impactos na saúde física e mental do teletrabalhador, como o desenvolvimento de distúrbios, o surgimento de depressão, problemas gastrointestinais, diagnóstico de alcoolismo e chegando até a tentativa de suicídio. Além de apresentar sintomas de: estresse, ansiedade, dores musculares,

---

<sup>38</sup> SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. As inovações tecnológicas e o assédio moral organizacional virtual. Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, ano 3. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php?journal=RevistaEnit&page=article&op=view&path%5B%5D=64&path%5B%5D=39>. Acesso em: 24 abril. 2023.

<sup>39</sup> NUNES, Talita Camila Gonçalves. A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador. Belo Horizonte: RTM, 2018, p. 252-253.

<sup>40</sup> MARTINS, S. P. Assédio moral no emprego. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

palpitações, tremores, tonturas, insônia e indisposição.

Também é ressaltado por Martins (2017), as mudanças que o teletrabalhador sofre além de sua vida profissional em decorrência dos problemas psicológicos desenvolvidos devido ao assédio sofrido. O teletrabalhador apresenta isolamento, angústia e tristeza, dificultando o entendimento da sua situação por parte dos familiares e, em casos mais extremos, podendo resultar em divórcio.

Apesar de enumeradas e caracterizadas as práticas de assédio neste capítulo, Oliveira e Tourinho (2020) menciona a dificuldade enfrentada pelos trabalhadores em reconhecer o assédio, uma vez que os comportamentos abusivos são feitos de forma sutis ao ponto do trabalhador não perceber que está sendo uma vítima. E além do mais, quando percebe, a vítima sente medo e vergonha de denunciar.

#### **4.1 Caso “Ilha sem papel” no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, sob o processo nº 0001260-82.2011.5.03.0143 da 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora, tratou do caso de assédio moral sofrido pela teletrabalhadora, denominado de “ilha sem papel”.

O caso tratava-se de um programa de computador chamado “ilha sem papel”- criado pela empresa Brasil Center Comunicações LTDA (reclamada) - para controlar as produtividades e metas diárias de cada empregado. O controle era feito através de um supervisor que durante a jornada mandava mensagens aos trabalhadores, podendo ser um elogio (caso a meta fosse batida) ou insultos, como, "perdedores da ilha", "burros" e "incompetentes" (caso a meta não fosse batida).<sup>41</sup>

O depoimento da testemunha afirmou as situações degradantes expostas pela reclamante, onde as metas eram cobradas diariamente por mensagens do sistema, inclusive, ocorrendo reuniões todos os dias para tratar destas metas. As mensagens poderiam ser “palavras elogiosas ou de baixo calão” para todos os empregados, mas particularmente para a reclamante era chamada de “a burra da ilha”, “incompetente”, “deste nível não dá nem para gari” e constantemente recebia ameaças sobre sua dispensa<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> EMPRESA que utiliza ilha sem papel na cobrança de metas é condenada por assédio moral. Notícias do TRT3, 26 nov. 2012. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/noticias/no\\_noticias.Exibe\\_Noticia?p\\_cod\\_noticia=7915&p\\_cod\\_area\\_noticia=ACS&p\\_cod\\_tipo\\_noticia=1](http://as1.trt3.jus.br/noticias/no_noticias.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=7915&p_cod_area_noticia=ACS&p_cod_tipo_noticia=1)>. Acesso em: 02 maio. 2023.

<sup>42</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0001260-82.2011.5.03.0143. 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora. Juiz do trabalho substituto Márcio Roberto Tostes Franco. Data:

Em sentença, o Juiz do Trabalho Márcio Roberto Tostes Franco referiu-se que os autos do presente processo constavam a prática de assédio moral e, conseqüentemente, ferindo a dignidade humana do trabalhador e os princípios do Estado Democrático de Direito<sup>43</sup>

Analisando a prova que dos autos consta, convenci-me de que a atitude do da ré, por seus prepostos, consubstanciou-se em assédio moral (também denominado mobbing ou bullying) no trabalho, que é a prática de atos contra a dignidade humana do trabalhador, o que malfez a garantia constitucional de proteção à dignidade humana, um dos princípios fundantes do Estado Democrático do Direito (art. 1º, III da C.F.).

A reclamada recorreu quanto à sentença, e assim, a 11ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região manteve a decisão de 1º Grau<sup>44</sup>

**EMENTA: 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 (...)

A situação vexatória e humilhante sofrida pela autora, ocorrida várias vezes ao longo da jornada de trabalho e durante todo o pacto laboral, enquadra-se na definição de assédio moral, que exige para a sua configuração conduta abusiva, reiterada ou sistemática, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa (TRT3 – 01260-2011-143-03-00-3-RO 01260201114303003 Recorrentes: BRASILCENTER COMUNICAÇÕES LTDA. (1) MARA LÚCIA ALVIM DO VALLE (2) Recorrido: OS MESMOS.

No acórdão, foram citados julgados da Turma Recursal de Juiz de Fora referente a outros processos em face da reclamada, nos quais os pedidos de indenização por danos morais foram julgados improcedentes, por concluírem que as

27/07/12. Disponível em:

<[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm?conversationId=4624798](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=4624798)>. Acesso em: 02 maio. 2023.

<sup>43</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0001260-82.2011.5.03.0143. 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora. Juiz do trabalho substituto Márcio Roberto Tostes Franco. Data:

27/07/12. Disponível em:

<[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm?conversationId=4624798](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=4624798)>. Acesso em: 02 maio. 2023.

<sup>44</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº. 0001260-82.2011.5.03.0143. Relator: Desembargador Heriberto de Castro, 11ª Turma. DEJT 06.12.2012. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm?conversationId=14143761](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=14143761)>. Acesso em: 02 maio. 2023.



cobranças de metas não se enquadravam no assédio moral, uma vez que “a condenação do empregador ao pagamento de indenização por dano à esfera moral do empregado exige a comprovação da prática de abusos, perseguições infundadas ou atitudes reiteradas voltadas a minar a integridade psicológica do obreiro”. Entretanto, nesse processo foi diferente, pois a situação da reclamante foi vista como vexatória e humilhante, e a reclamada não apresentou comprovação de que as metas eram adequadas<sup>45</sup>

A situação vexatória e humilhante sofrida pela autora, ocorrida várias vezes ao longo da jornada de trabalho e durante todo o pacto laboral, enquadra-se na definição de assédio moral, que exige para a sua configuração conduta abusiva, reiterada ou sistemática, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa.

Diante de todo esse cenário, a Turma Recursal de Juiz de Fora inferiu a responsabilidade da empresa na violação dos direitos da personalidade da empregada, por ter provocado sofrimento, humilhação e lesão à sua integridade psicológica. Foi acordado também a abusividade na cobrança de metas, visto que a exigência sempre deve ser feita em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana, situação esta não vista no presente processo<sup>46</sup>.

Embora os termos “mobbing” e “bullying” tenham sido mencionados nos autos, é notório a presença do teleassédio, tendo em vista uso de softwares para humilhar, perseguir e coibir a teletrabalhadora.<sup>47</sup>

Para Jobel Amorim das Virgens Filho, o caso “ilha sem papel” ilustra perfeitamente quando um trabalhador ou a equipe sofrem teleassédio através dos meios eletrônicos (mensagens de SMS, e-mails, sistemas informáticos, etc) mediante a uma conduta repetitiva direcionado “de modo padronizado a uma coletividade de vítimas”.<sup>48</sup>

Há um ponto importante a se mencionar de que quando havia reuniões

<sup>45</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0001260-82.2011.5.03.0143. 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora. Juiz do trabalho substituto Márcio Roberto Tostes Franco. Data: 27/07/12. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm?conversationId=4624798](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=4624798)>. Acesso em: 02 maio. 2023.

<sup>46</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Empresa que utiliza ilha sem papel na cobrança de metas é condenada por assédio moral. JusBrasil. 26 de nov. 2012, Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/empresa-que-utiliza-ilha-sem-papel-na-cobranca-de-metas-e-condenada-por-assedio-moral/100205047>>. Acesso em: 02 maio. 2023.

<sup>47</sup> DOS SANTOS, Claiz Gunça. Assédio moral organizacional virtual. Conteúdo Jurídico. 18 nov 2020, Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/55550/assdio-moral-organizacional-virtual>>. Acesso em: 02 maio. 2023.

<sup>48</sup> VIRGENS FILHO, Jobel Amorim das. Assédio moral eletrônico e teleassédio moral: um novo desafio para os operadores do direito do trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 17, n. 3456, 17 dez. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23225>> Acesso em: 02 maio. 2023.

presenciais de trabalho, a reclamante não era chamada pelos insultos recebidos virtualmente, como a “burra da ilha” ou “deste nível não dá nem para gari”. Esta diferença de comportamento por parte do supervisor revela-se que ele se sentia com mais liberdade para se dirigir aos empregados, ao ponto de assediá-los com palavras de baixo calão<sup>49</sup>.

Posto isto, Claiz Maria dos Santos (2020) disserta que o uso dos sistemas informatizados no trabalho de forma desorientada faz com que o empregado fique vulnerável e sujeito a telepressão, caracterizando o assédio moral virtual. Para o teletrabalhador, o assédio vai além de seu trabalho, ele afeta o seu descanso, seu lazer e sua relação familiar, assim, violando suas proteções e infringindo seus direitos.

#### 4 DIREITO À DESCONEXÃO

A Era da Informação trouxe transformações significativas no mundo do trabalho, impactando sua organização, comunicação e realização de tarefas. Na atual era tecnológica, espera-se que o trabalhador esteja disponível a qualquer momento para a realização laboral, o que muitas vezes não consegue distinguir a sua vida pessoal e profissional, gerando a discussão do direito à desconexão quanto a este trabalhador.<sup>50</sup>

A necessidade do direito de desconexão tem sido discutida em vários regimes de contratação do direito do trabalho, mas especialmente na modalidade de teletrabalho. Nesta modalidade, a relação entre empregado e empregador é feita de forma online, o que gera uma conexão frequente e contínua entre as partes, fazendo com que o trabalhador seja chamado a qualquer momento como se estivesse disponível 24 horas por dia ao empregador, resultando em uma extensão do trabalho.<sup>51</sup>

O direito à desconexão é o direito do trabalhador em se desconectar de qualquer meio que o comunique com a empresa, ou seja, dos dispositivos eletrônicos utilizados para o trabalho (celular, computador, entre outros dispositivos). Isto

---

<sup>49</sup> NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

<sup>50</sup> FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho** e-ISSN, v. 2525, p. 9857, 2021.

<sup>51</sup> DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região**, v. 3, n. 33, p. 142-149, 2014.

significa que, após seu expediente, o empregado tem o direito de não receber e responder qualquer meio de comunicação referente ao trabalho.<sup>52</sup>

O trabalhador tem o direito de descansar e aproveitar os seus momentos de lazer com entusiasmo e sem nenhuma intercorrência de seus superiores. Ferreira, Rocha e Ferreira<sup>53</sup> trazem a ideia do direito à desconexão:

A ideia do direito à desconexão assenta-se basicamente no direito ao não trabalho, ou seja, o direito que o trabalhador tem de não trabalhar fora do seu horário de expediente, assim como, não ter interrompido os seus horários livres, de lazer ou de férias, por conta de chamados do seu empregador. Busca-se, em verdade, que o empregado possa utilizar seu tempo fora do ambiente empresarial para atividades familiares, pessoais, de manutenção de seus círculos sociais, ou qualquer outra atividade que eleja como importante no seu exercício de autodeterminação, desde que não esteja relacionada ao seu trabalho (FERREIRA, ROCHA E FERREIRA 2020, p. 441).

De acordo com Oliveira et al. (2021)<sup>54</sup>, o objetivo de se desconectar é garantir a saúde e segurança do obreiro, evitando que sua saúde seja afetada:

O direito à desconexão consiste no direito dos trabalhadores de não serem perturbados ou contatados por meio de dispositivos eletrônicos ou outras formas de comunicação durante seu tempo de descanso, folga, férias ou outras formas de ausência do trabalho. Ele busca proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, promover a conciliação entre vida pessoal e trabalho e combater o risco de trabalho excessivo e estresse, que podem ter efeitos prejudiciais para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. (OLIVEIRA, M. M. et al, p. 216-235, 2021)

Ademais, os direitos ao descanso e ao lazer, bem como, a preservação da saúde estão assegurados no artigo 6º da Constituição Federal: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 1988, Art. 6º).<sup>55</sup>

No Brasil, há casos de jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho reconhecendo o direito à desconexão como um instrumento de proteção a saúde e a

---

<sup>52</sup> MENDONÇA, Talita Rodrigues. O Teletrabalho e o Direito à Desconexão como forma de garantir o gozo do Intervalo Intra jornada. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6. Região. Recife, PE, v.19, n. 36, p. 238 jan/dez/2018.

<sup>53</sup> FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio da Rocha; FERREIRA, Versalhes. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. In: Revista Direitos Sociais e políticas públicas, v. 8, n.2, mai.- ago./2020, p. 439- 471. Disponível em: <http://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicapub/article/view/738/pdf>. Acesso em: 05 maio. 2023.

<sup>54</sup> OLIVEIRA, M. M. et al. Teletrabalho e direito à desconexão: limites à submissão do trabalhador à tecnologia. Revista Eletrônica de Direito do Trabalho, Processual e Material, v. 1, n. 1, p. 216-235, 2021.

<sup>55</sup> MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. Revista Ltr: Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 81, n. 9, p. 1094-1099, 2017.

segurança dos trabalhadores, além de assegurar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Dentre esses casos, GAURIAU (2020)<sup>56</sup> destacou: em casos relacionados ao regime de sobreaviso<sup>57</sup>, ao uso do aparelho celular da empresa fora do horário de trabalho<sup>58</sup>, a disponibilidade permanente do trabalhador<sup>59</sup> e a violação à saúde, ao lazer e à vida privada<sup>60</sup>.

Além disso, os tribunais trabalhistas brasileiros reconhecem o direito à desconexão como ato ilícito do empregador, podendo configurar em indenização por dano existencial.<sup>61</sup>

Apesar de haver jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho discorrendo sobre o direito à desconexão, atualmente no Brasil, não existe uma lei específica que trate do direito à desconexão<sup>62</sup>. No entanto, foi apresentado o Projeto de Lei 4.044/2020, apresentado pelo senador Fabiano Contarato (Rede-ES).<sup>63</sup>

O projeto tem o objetivo de implementar o direito à desconexão do trabalho quanto à regras da jornada de trabalho, períodos de descanso e férias, requerendo a alteração do artigo 244, § 2º da CLT e o acréscimo do artigo 59, § 7º e os artigos 65-A, 72-A e 133-A do decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943.<sup>64</sup>

Em síntese, o PL 4.044/2020 estabelece que o empregador não pode solicitar fora do horário do expediente, pelos meios de comunicação, a atenção do teletrabalhador. O empregado em regime de teletrabalho deverá ser excluído de todos

---

<sup>56</sup> GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês, estudo comparado franco-brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 66, n. 102, item 01, p. 189-205, jul./dez. 2020

<sup>57</sup> AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 27/10/2017.

<sup>58</sup> AIRR-906-71.2014.5.02.0372, 7ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 01/09/2017

<sup>59</sup> RR-103800- 24.2009.5.17.0004, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 13/09/2013.

<sup>60</sup> RR-20763-76.2014.5.04.0751, 5ª Turma, Relator Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, DEJT 17/02/2017.

<sup>61</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O dano existencial e o direito do trabalho. Revista Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 450-458, abr. 2013.

<sup>62</sup> MACHADO, Laís Nascimento. Direito à desconexão no trabalho em home office: uma análise a partir da lei nº 13.467/2017. Revista Direito do Trabalho em Debate, v. 29, n. 54, p. 31-47, jan./jun. 2020

<sup>63</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.044, de 2020. Dispõe sobre o direito à desconexão do trabalho remoto e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=8871640&ts=1598305428941&disposition=inline#:~:text=65%2DA%2C%2072%2DA,lazer%20e%20%20C3%A0%20vida%20privada>. Acesso em: 08 maio 2023.

<sup>64</sup> MIGALHAS. O teletrabalho e o risco de violação do direito à desconexão. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/335706/o-teletrabalho-e-o-risco-de-violacao-do-direito-a-desconexao>. Acesso em: 08 maio. 2023.

os aplicativos virtuais referentes ao seu labor (Whatsapp, Telegram e qualquer meio que o faça ter comunicação com a empresa).<sup>65</sup>

Há no também no projeto, o regulamento de acordos ou convenções coletivas permitindo o contato com o empregado no gozo de suas férias e descanso em casos fortuitos ou de força maior. Porém, havendo a ocorrência de caso fortuito ou força maior, o empregado terá direito a horas extras (SCHIEFLER ADVOCACIA, 2023).

O direito à desconexão tem sido muito discutido no Brasil, em decorrência da crescente modalidade de contratação do regime de teletrabalho, sendo de extrema relevância, pois "A implementação do direito à desconexão, em especial no cenário de trabalho remoto, é fundamental para a garantia da saúde mental e do bem-estar dos trabalhadores, evitando a sobrecarga de trabalho e a intensificação do ritmo de trabalho, o que pode levar ao adoecimento físico e mental" (SANTOS; SANTOS, 2021, p. 110).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o surgimento da tecnologia, foi criado um cenário de alta velocidade de produção e circulação de informações, o que impulsionou o desenvolvimento das telecomunicações. Neste ditame, as formas de trabalho se reorganizaram criando novas modalidades, sendo uma delas trabalhadas neste estudo, o teletrabalho.

Essa forma de trabalho é realizada por meio das tecnologias de informação para a realização das atividades laborais, permitindo que o trabalho seja executado em lugares diferentes da sede da empresa. O tema é de grande importância, uma vez que as evoluções digitais influenciam notavelmente o comportamento das pessoas em suas vidas sociais e individuais.

Embora os benefícios trazidos pelo teletrabalho, este regime traz à tona questões relacionadas à dependência que o ser humano criou ao seu labor por influência da tecnologia, e também há a preocupação quanto à saúde física e mental do trabalhador que está sendo afetada.

Como já mencionado no decorrer deste estudo, devido à forma da postura inadequada, a longa jornada sem pausas adequadas e a repetição frequente de movimento, estudos registram dores musculoesqueléticas, a alta taxa de sedentarismo

---

<sup>65</sup> SCHIEFLER ADVOCACIA. **Novo Projeto de Lei regulamenta o Direito à Desconexão do Trabalho**. São Paulo: Schiefler Advocacia, 2020. Disponível em: <https://schiefler.adv.br/novo-projeto-de-lei-regulamenta-o-direito-a-desconexao-do-trabalho/> Acesso em: 08 maio. 2023

(com possível quadro de obesidade, hipertensão e diabetes), transtornos osteomusculares, problemas oftalmológicos e o registrou de oscilações no sono.

Além dos impactos na saúde física, também foram mencionados a saúde mental do teletrabalhador, pois devido a “escravidão digital” elucidada por Antunes (2020), pode gerar fatores psicossociais no ambiente de trabalho, como dificuldades no relacionamento interpessoal laboral e familiar, resultando na sobrecarga do trabalhador e conseqüentemente ao desenvolvimento de estresse, síndrome de burnout, depressão e solidão.

À medida que os modelos de trabalho de forma remota foram se desenvolvendo, houve o surgimento do assédio moral virtual ou chamado de teleassédio, se manifestando através da troca de comunicação via e-mail, mensagens e reuniões por videoconferência.

Ao longo deste trabalho, foi possível caracterizar como é realizado o assédio moral, quem são os sujeitos desta prática e quais os possíveis motivos para humilhar, perseguir e coagir o trabalhador. Também foi citado as conseqüências geradas pela configuração do assédio moral na relação de emprego, como o desrespeito aos princípios da dignidade da pessoa humana, direitos de personalidade, valores sociais do trabalho e dos direitos sociais, além dos prejuízos a empresa empregadora e ao Estado.

A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no caso "Ilha sem papel" foi abordada neste estudo como exemplo prático de assédio moral virtual no ambiente de trabalho remoto. A empresa Brasil Center Comunicações LTDA foi condenada a pagar indenização por danos morais devido o assédio sofrido em face da teletrabalhadora por parte do seu superior hierárquico. Este caso ilustra a importância de identificar e punir os assediadores para os trabalhadores remotos terem um ambiente de trabalho justo, igual, e principalmente, com o seu devido respeito.

Por fim, o direito à desconexão tem estado cada vez mais em evidência e tem discutido mais a sua importância diante do atual contexto de trabalho, no qual constantemente os trabalhadores estão conectados respondendo às demandas laborais. Este direito busca a garantia da qualidade de vida e a harmonia entre a vida profissional e individual do trabalhador, bem como, o cuidado com a sua saúde física e mental.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. Riscos psicossociais e stress no trabalho. Disponível em <  
[https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-](https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Os%20riscos%20psicossociais%20decorrem%20de,o%20trabalho%2C%20esgotamento%20ou%20depress%C3%A3o.>)

[stress#:~:text=Os%20riscos%20psicossociais%20decorrem%20de,o%20trabalho%2C%20esgotamento%20ou%20depress%C3%A3o.>](https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=Os%20riscos%20psicossociais%20decorrem%20de,o%20trabalho%2C%20esgotamento%20ou%20depress%C3%A3o.>) Acesso em 21.04.2023

AKKAYA, Sezean; ATAKAN, Tugba; ACIKALIN, Banu; AKSOY, Sibel; OZKURT, Yelda. *Effects of long-term computer use on eye dryness*. In: **North Clin Istanbul**. 2018 Aug 8;5(4):319-322. Disponível em:

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6371992/>. Acesso em: 17 abril. 2023.

BAHKIR, Faiyqa Ahamed; GRANDEE Srinivasan Subramanian. *Impact of the COVID-19 lockdown on digital device-related ocular health*. In: **Indian J Ophthalmol**.

2020/Nov; 68. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33120622/>. Acesso em: 17 abril. 2023.

BARRETO, M.; HELOANI, R. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 123, p. 544-561, set. 2015.

Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.036>. Acesso em: 24 abril. 2023.

BARROS, A.M. de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo, LTr, 2016, p. 213

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O dano existencial e o direito do trabalho. *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 450-458, abr. 2013.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4.044, de 2020. Dispõe sobre o direito à desconexão do trabalho remoto e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em:

<https://legis.senado.leg.br/sdleggetter/documento?dm=8871640&ts=1598305428941&disposition=inline#:~:text=65%2DA%2C%2072%2DA,lazer%20e%20%20C3%A0%20vida%20privada.>> Acesso em: 08 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Processo n. 10687-

35.2013.5.18.8. Sentença. 8ª. Vara do Trabalho. Juiz Luiz Eduardo da Silva

Paraguassu. 23/07/2013. Disponível em: <[http://sistemas.](http://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=34355&p_grau_pje=1&popup=0&cid=20916)

[trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=34355&p\\_grau\\_pje=1&popup=0&cid=20916](http://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=34355&p_grau_pje=1&popup=0&cid=20916)>. Acesso em: 24 abril. 2023. Apud NUNES,

Talita Camila Gonçalves. O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo.

In: COLGNAGO, Lorena Rezende de Mello; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de

Resende; ESTRADA; Manuel Matin Pino (Coords.). *Teletrabalho*. São Paulo: LTr,

2017. p. 112.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0001260-

82.2011.5.03.0143. 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora. Juiz do trabalho substituto

Márcio Roberto Tostes Franco. Data: 27/07/12. Disponível em:

<[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm?conversationId=4624798](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=4624798)>.

Acesso em: 02 maio. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº. 0001260-82.2011.5.03.0143. Relator: Desembargador Heriberto de Castro, 11ª Turma. DEJT 06.12.2012. Disponível em: <[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm?conversationId=14143761](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=14143761)>. Acesso em: 02 maio. 2023.

BUOMPRISCO, Giuseppe; RICCI, Serafino; PERRI, Roberto; DE SIO, Simone. *Health and telework: new challenges after COVID-19 pandemic*. In: **European Journal of Environment and Public Health**, v. 5, 2021. Disponível em: <https://www.ejeph.com/article/health-and-telework-new-challenges-after-covid-19-pandemic9705>. Acesso em: 17 de abril. 2023.

CAMELO, Silva Helena Henriques.; ANGERAMI, Emília Luígia Saporiti. *Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura*. In: **Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 7, n. 2, p. 234-240, 11 set. 2008. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/5010>. Acesso em: 17 abril. 2023.

CAMPOS, Stella. Assédio aumenta durante pandemia no home office. Valor Investe, 06 de maio de 2021. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreenda-se/noticia/2021/05/06/assedio-aumenta-durante-pandemia-no-home-office.ghtml>.

DACAL, Vitor; COVA, Márcia Cristina Rodrigues. PROPOSTA DE ENFRENTAMENTO DAS DISTORÇÕES CAUSADAS PELO TRABALHO REMOTO DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19 EM UMA EQUIPE COMERCIAL DE PETRÓLEO E GÁS A PARTIR DO USO DA PROGRAMAÇÃO NEUROLINGUÍSTICA PELA LIDERANÇA. **Revista Valore**, v. 7, p. 179-196, 2022.

DE OLIVEIRA, Juliana; SCHNEIDER, Yuri. Assédio moral no ambiente de trabalho: uma análise sob o enfoque da saúde do trabalhador e a dignidade da pessoa humana. **Revista Videre**, v. 7, n. 14, p. 104-122, 2015.

DE OLIVEIRA, LUIS PAULO FERRAZ; TOURINHO, Luciano de Oliveira Souza. Síndrome de Burnout, teletrabalho e revolução tecnológica. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 3, 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; ASSIS, Carolina Di; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. *A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus*. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 171-191, jul. 2020. Acesso em <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/55886>. Acesso em: 17 abril. 2023.

DOS SANTOS, Claiz Gunça. Assédio moral organizacional virtual. Conteúdo Jurídico. 18 nov 2020, Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/55550/assdio-moral-organizacional-virtual>>. Acesso em: 02 maio. 2023.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, n. 33, p. 142-149, 2014.



EMPRESA que utiliza ilha sem papel na cobrança de metas é condenada por assédio moral. Notícias do TRT3, 26 nov. 2012. Disponível em:

<[http://as1.trt3.jus.br/noticias/no\\_noticias.Exibe\\_Noticia?p\\_cod\\_noticia=7915&p\\_cod\\_area\\_noticia=ACS&p\\_cod\\_tipo\\_noticia=1](http://as1.trt3.jus.br/noticias/no_noticias.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=7915&p_cod_area_noticia=ACS&p_cod_tipo_noticia=1)>. Acesso em: 02 maio. 2023.

ESTRADA, M.M.P. **O teletrabalho transfronteiriço no direito brasileiro e a globalização**. Revista consultor jurídico. 30 de dez. 2002, Disponível em:>

[https://www.conjur.com.br/2002-](https://www.conjur.com.br/2002-dez30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro?pagina=2)

[dez30/teletrabalho\\_transfronteirico\\_direito\\_brasileiro?pagina=2](https://www.conjur.com.br/2002-dez30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro?pagina=2). Acesso em: 13 de abril. 2023.

FERREIRA, Vanessa Rocha; AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. Os impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador e o direito à desconexão laboral. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho** | e-ISSN, v. 2525, p. 9857, 2021.

FERREIRA, Vanessa Rocha; ROCHA, Claudio da Rocha; FERREIRA, Versalhes. O direito à desconexão e o dano existencial: a importância da sustentabilidade emocional do ser humano. In: Revista Direitos Sociais e políticas públicas, v. 8, n.2, mai.-ago./2020, p. 439- 471. Disponível em:

<http://www.unifafibe.com.br/revista/index.php/direitos-sociais-politicapub/article/view/738/pdf>. Acesso em: 05 maio. 2023.

FINCATO, D.P.; CRACCO, H.B; SORIA, J.S. De Chappe a Nilles: a evolução da tecnologia no trabalho e a invenção do teletrabalho – uma revisão necessária. In: Teoria geral e mecanismos de efetividade no Brasil e na Espanha: Tomo I / organizadores Carlos Luiz Strapazzon. Rodrigo Goldschmidt, Robison Tramontina. – Joaçaba: Editora Unoesc, 2013, p. 109-122.

GARCIA, G. F. B. Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho. 4. ed. rev. e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2020.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês, estudo comparado franco-brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 66, n. 102, item 01, p. 189-205, jul./dez. 2020

Goldschmidt, R., & Graminho, V. M. C. (2021). O DIREITO (FUNDAMENTAL) DE DESCONEXÃO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO E GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR. Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça, 14(43), 185–214.

GOVERNO DE SANTA CATARINA (BRASIL). Protocolo clínico: Transtorno de estresse pós-traumático. Disponível em <<https://www.saude.sc.gov.br/index.php/documentos/atencao-basica/saude-mental/protocolos-da-raps/9206-estresse-pos-traumatico/file>> Acesso em 23.04.2023

HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JARDIM, Sílvia. Depressão e trabalho: ruptura de laço social. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 36, p. 84-92, 2011

JUSTIÇA DO TRABALHO. Assuntos na Justiça do Trabalho. Disponível em < <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>>. Acesso em 25.04.2023

JUSTIÇA DO TRABALHO. Janeiro Branco: síndrome de Burnout é classificada como doença ocupacional pela OMS. Disponível em < [https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/janeiro-branco-sindrome-de-burnout-e-classificada-como-doenca-ocupacional-pela-oms#:~:text=A%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%2C%20conhecida,\(OMS\)%20como%20doen%C3%A7a%20ocupacional.](https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/janeiro-branco-sindrome-de-burnout-e-classificada-como-doenca-ocupacional-pela-oms#:~:text=A%20S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%2C%20conhecida,(OMS)%20como%20doen%C3%A7a%20ocupacional.)> Acesso em 23.04.2023

MACHADO, Laís Nascimento. Direito à desconexão no trabalho em home office: uma análise a partir da lei nº 13.467/2017. Revista Direito do Trabalho em Debate, v. 29, n. 54, p. 31-47, jan./jun. 2020

MANN, Sandi; HOLSWORTH, Lynn. The Psychological Impact of teleworking: stress, emotions and health. In: New Technology work and employment, v. 18, p. 196-211, nov. 2003. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-005X.00121>. Acesso em: 17 abril. 2023.

MARTINS, S. P. Assédio moral no emprego. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MELO, S. N.; RODRIGUES, K. R. de A. L. Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista: (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. Revista Ltr: Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 81, n. 9, p. 1094-1099, 2017.

MELO, Sandro Nahmias; LEITE, Karen Rosendo de Almeida. Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017). 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.

MENDONÇA, Talita Rodrigues. O Teletrabalho e o Direito à Desconexão como forma de garantir o gozo do Intervalo Intra jornada. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6. Região. Recife, PE, v.19, n. 36, p. 238 jan/dez/2018.

MIGALHAS. O teletrabalho e o risco de violação do direito à desconexão. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/335706/o-teletrabalho-e-o-risco-de-violacao-do-direito-a-desconexao>. Acesso em: 08 maio. 2023.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. As novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, n. 11, p. 15-52, 2012. Disponível em: <http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/issue/view/18/showToc>. Acesso em: 14 abril. 2023

MOTA, Juliana Dantas. A evolução do teletrabalho no ordenamento jurídico e sua regulamentação com a reforma trabalhista: a visão legal da mais moderna forma de trabalho. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. E-book.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador. Belo Horizonte: RTM, 2018.

OLIVEIRA, M. M. et al. Teletrabalho e direito à desconexão: limites à submissão do trabalhador à tecnologia. Revista Eletrônica de Direito do Trabalho, Processual e Material, v. 1, n. 1, p. 216-235, 2021.

PAINEL de especialista. Conselho de Recursos Humanos da Forbes. Forbes. Oito bandeiras vermelhas de assédio no local de trabalho em um ambiente de trabalho de casa. 5 de outubro de 2020. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2020/10/05/eight-workplace-harassment-red-flags-in-a-work-from-home-environment/?sh=69b29d482cc8>.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 70, n. 9, p. 1079-1089, set. 2006

PINTO, José Augusto Rodrigues. Viagem em torno da segurança e da saúde no trabalho. In: FERREIRA, Januário Justino (Coord.). Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

SAAD, Eliana. Assédio Moral Virtual. Saad & Castello Branco advogados - Portal da Cidadania, 12 maio 2011. Disponível em: <<http://www.saadcastellobranco.com.br/portal/index.php/2011/05/assedio-moral-virtual/>>. Acesso em: 24 abril. 2023. Apud NUNES, Talita Camila Gonçalves. O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo. In: COLGNAGO, Lorena Rezende de Mello; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; ESTRADA; Manuel Matin Pino (Coords.). Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017. p. 112.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. As inovações tecnológicas e o assédio moral organizacional virtual. Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, ano 3. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php?journal=RevistaEnit&page=article&op=view&path%5B%5D=64&path%5B%5D=39>. Acesso em: 24 abril. 2023.

SANTOS, R. C. F.; SANTOS, L. P. O. O direito à desconexão do trabalho remoto e a sobrecarga laboral: uma análise crítica. Revista Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 3, n. 2, p. 108-120, 2021.

SCHIEFLER ADVOCACIA. Novo Projeto de Lei regulamenta o Direito à Desconexão do Trabalho. São Paulo: Schiefler Advocacia, 2020. Disponível em: <https://schiefler.adv.br/novo-projeto-de-lei-regulamenta-o-direito-a-desconexao-do-trabalho/> Acesso em: 08 maio. 2023

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Empresa que utiliza ilha sem papel na cobrança de metas é condenada por assédio moral. JusBrasil. 26 de nov. 2012, Disponível em: < <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/empresa-que-utiliza-ilha->

sem-papel-na-cobranca-de-metas-e-condenada-por-assedio-moral/100205047> . Acesso em: 02 maio. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.Especial Teletrabalho: o trabalho onde você estiver. Disponível em

<[Acesso em 15.04.2023](https://www.tst.jus.br/teletrabalho#:~:text=Os%20dispositivos%20definem%20o%20teletrabalho,se%20constituam%20como%20trabalho%20externo%E2%80%9D.></a></p></div><div data-bbox=)

VIRGENS FILHO, Jobel Amorim das. Assédio moral eletrônico e teleassédio moral: um novo desafio para os operadores do direito do trabalho. Jus Navigandi, Teresina, ano 17, n. 3456, 17 dez. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23225>> Acesso em: 02 maio. 2023.

WOLOWSKI, M. R. de O. O assédio moral por excesso de trabalho: uma abordagem teórica e empírica. São Paulo: LTr, 2018.