

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

JACKSON PASSOS SANTOS

LUIZ EDUARDO GUNTHER

SÉRGIO HENRIQUES ZANDONA FREITAS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente:

Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Luiz Eduardo Gunther; Sérgio Henriques Zandona Freitas – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-336-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

É com muita satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) de Artigos denominado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I” do III Encontro Virtual do CONPEDI (III EVC), com a temática “Saúde e segurança humana para a sustentabilidade e cidadania”, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), Sociedade Científica do Direito no Brasil, e apoio da UNICURITIBA - Centro Universitário Curitiba, em evento realizado entre os dias 23 e 28 de junho de 2021, de forma telepresencial, com a utilização da Plataforma ConferênciaWeb RNP, tendo em vista o momento mundial de pandemia e isolamento social imposto pelo COVID19.

Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa. Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes.

Assim, a coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito.

O primeiro artigo teve como título “A (IN)EFETIVIDADE DO ADICIONAL DE PENOSIDADE E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR: A PANDEMIA E A NOVA MODALIDADE DE PENOSIDADE DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE INTENSIVISTAS”, das autoras Leda Maria Messias Da Silva e Leticia Mayumi Almeida Takeshita.

O segundo artigo “A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E HOME OFFICE EM TEMPOS DE PANDEMIA E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR” da lavra da autora Marcela Pereira Ferreira.

“A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A AMPLIAÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO INFORMAL DE TRABALHO”, terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento, Jessica Oliveira Alves e Sarah Jane Barbosa Marçal e Silva.

O quarto texto, com o verbete “A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR”, de autoria de Euseli dos Santos.

O quinto texto, da lavra dos autores Jailton Macena De Araújo e Jaime Waine Rodrigues Manguera, é intitulado “A INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 14.020/2020: IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO SALARIAL POR ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO”.

No sexto artigo intitulado “A MANIPULAÇÃO DA OPINIÃO PÚBLICA COMO UM FACILITADOR DA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Ailsa Costa De Oliveira.

O sétimo texto da coletânea, das autoras Andressa Munaro Alves e Bárbara De Cezaro, aprovado com o verbete “A MODALIDADE DE TRABALHO INTERMITENTE: REFLEXÕES SOBRE O VIÉS DO DIREITO COMPARADO”.

“A NECESSIDADE DE REGULAÇÃO DO TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE APLICATIVO: ANÁLISE CRÍTICA DO PROJETO DE LEI N. 3.748/2020” é o título do oitavo texto da coletânea, com autoria de Sandra Paula De Souza Mendes e Ana Paula Heimovski.

O nono artigo foi denominado “A VACINAÇÃO NA SOCIEDADE DE RISCO: O CONFLITO ENTRE O DIREITO DE RESISTÊNCIA DO EMPREGADO E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NA PANDEMIA DA COVID-19” pelos autores Luciana Guerra Fogarolli e Paulo Roberto Fogarolli Filho.

No décimo artigo intitulado “ACIDENTE DO TRABALHO NO BRASIL: UM ESTUDO ACERCA DA DICOTOMIA ENTRE A PREVENÇÃO E A REPARAÇÃO”, as autoras foram Vanessa Rocha Ferreira e Fabiana Sabino.

O décimo primeiro artigo com o título “ANÁLISE CRÍTICA DA JUSTA CAUSA APLICADA AO EMPREGADO QUE SE RECUSA A VACINAR CONTRA O VÍRUS DA COVID-19 À LUZ DA HERMENÊUTICA DE HANNAH ARENDT”, dos autores Viviane Toscano Sad e Antônio Carlos Diniz Murta.

O décimo segundo artigo “ARBITRAGEM: REFLEXÕES CRÍTICAS SOBRE A SUA APLICAÇÃO NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO” da lavra dos autores Cleber Lúcio de Almeida, Sanzer Caldas Moutinho e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida.

“CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA CAUSADA PELO NOVO CORONAVÍRUS À LUZ DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR”, décimo terceiro da coletânea, é o trabalho dos autores Ricardo José Macedo De Britto Pereira e Denise Arantes Santos Vasconcelos.

O décimo quarto texto, com o verbete “CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UM ESTUDO ACERCA DA SUA INCONSTITUCIONALIDADE”, de autoria de Samantha Caroline Ferreira Moreira e Rayanne Amorim de Paula.

O décimo quinto texto, da lavra das autoras Ana Paula Sefrin Saladini, Sandra Mara Flügel Assad e Tatiana de Araújo Matos, é intitulado “DO TRABALHO PRESENCIAL PARA O TELETRABALHO: PERSPECTIVAS LEGISLATIVAS”.

No décimo sexto artigo intitulado “IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO TELETRABALHO UMA NOVA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO”, de autoria de Gil César Costa De Paula e Marjorie Alves Raupp.

O décimo sétimo texto da coletânea, da autora Adrielly Letícia Silva Oliveira, aprovado com o verbete “O COVID-19 E O DIREITO DO TRABALHO: OS MECANISMOS DE CONTROLE DE JORNADA E O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS”.

“O DIREITO DOS PROFESSORES À FIGURAREM NO GRUPO PRIORITÁRIO DE VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19” é o título do décimo oitavo texto da coletânea, com autoria de Guilherme Cardoso Antunes da Cunha, Paulo Agne Fayet De Souza e Fernanda Olsieski Pereira.

O décimo nono artigo foi denominado “O REFLEXO DAS AUDIÊNCIAS PÚBLICAS E SEMINÁRIO PROMOVIDOS PELA COMISSÃO ESPECIAL DA REFORMA TRABALHISTA NA LEI 13.467/2017” pelos autores Rubens Soares Vellinho e Eder Dion De Paula Costa.

E o vigésimo texto, intitulado “OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL”, das autoras Vanessa Rocha Ferreira e Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera.

O vigésimo primeiro artigo com o título “PANDEMIA E MERCADO DE TRABALHO: O IMPACTO NA VIDA DAS MULHERES”, dos autores Mariana Ostrowski Jaremtchuk e Eder Dion De Paula Costa.

O vigésimo segundo artigo “SERVIÇOS OFERTADOS POR PLATAFORMAS DIGITAIS ÀS MARGENS DO DIREITO DO TRABALHO” da lavra da autora Angela Barbosa Franco.

“TRABALHO DECENTE, ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO-DIGITAL: REFLEXÕES A PARTIR DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LEI 13.709/2018)”, vigésimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Maria Hemília Fonseca, Ana Carla Bliacheriene e Catharina Lopes Scodro.

O vigésimo quarto texto, com o verbete “TRABALHO POR PLATAFORMA – UM OLHAR ATUAL E PARA O FUTURO”, de autoria de Rachel Barroso Carvas De Carvalho e Leandro Antunes de Oliveira.

O vigésimo quinto texto, da lavra da autora Jeaneth Nunes Stefaniak, é intitulado “UBERIZAÇÃO E PRECARIADO: POSSIBILIDADES E TENDÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS”.

No vigésimo sexto artigo, e último, intitulado “UMA ANÁLISE DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DOS DANOS MORAIS NA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Alisson Alves Pinto, Mariel Rodrigues Pelet e Henrique Alves Pinto.

Em linhas gerais, os textos reunidos traduzem discursos interdisciplinares maduros e profícuos. Percebe-se uma preocupação salutar dos autores em combinar o exame dos principais contornos teóricos dos institutos, aliando a visão atual de efetividade na busca por direitos e garantias fundamentais na esfera Trabalhista. A publicação apresentada ao público

possibilita acurada reflexão sobre tópicos avançados e desafiadores do Direito material e processual do Trabalho contemporâneo. Os textos são ainda enriquecidos com investigações legais e doutrinárias da experiência jurídica estrangeira a possibilitar um intercâmbio essencial à busca de soluções para as imperfeições do sistema brasileiro e internacional.

Sem dúvida, esta publicação fornece instrumentos para que pesquisadores e aplicadores do Direito compreendam as múltiplas dimensões que o mundo contemporâneo assume na busca da conjugação da promoção dos interesses individuais e coletivos para a consolidação de uma sociedade dinâmica, multifacetada e de consenso.

Na oportunidade, os Organizadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e, em especial, a todos os autores que participaram da presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

Convida-se a uma leitura prazerosa dos artigos apresentados de forma dinâmica e comprometida com a formação de pensamento crítico, a possibilitar a construção de um Direito voltado à concretização de preceitos insculpidos no Estado Democrático Constitucional de Direito.

02 de julho de 2021.

Professor Dr. Jackson Passos Santos

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP; Mestre em Direitos Difusos e Coletivos pela Universidade Metropolitana de Santos - UNIMES

jackpassos@uol.com.br

Professor Dr. Luiz Eduardo Gunther

Tribunal Regional do Trabalho - 9ª Região

luizgunther@trt9.jus.br

Professor Dr. Sérgio Henriques Zandona Freitas

Coordenador e Docente Permanente do PPGD e do PPGMCult da Universidade FUMEC e do Instituto Mineiro de Direito Processual (IMDP)

sergiohjf@fumec.br

O COVID-19 E O DIREITO DO TRABALHO: OS MECANISMOS DE CONTROLE DE JORNADA E O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS.

COVID-19 AND LABOR LAW: CONTROL MECANISS OF THE LABOUR JOURNEY AND HARASSMENT MORAL IN THE LABOUR JOURNEY.

Adrielly Letícia Silva Oliveira ¹

Resumo

Este artigo analisa os mecanismos de controle de jornada de trabalho, analisando o assédio moral perpetrado pelos superiores a seus subordinados dentro desse contexto laboral, buscando compreender a alta do assédio moral como consequência da pandemia do Covid-19 e a realização do trabalho via home-office. Sua aplicação como um postulado interpretativo da igualdade transcende a discussão sobre ambientes de trabalho saudáveis. Primeiro porque deve-se assegurar a igualdade nos locais de trabalho, um requisito fundamental para que as relações de trabalhos sejam equânimes. Segundo porque expressa mudanças na compreensão do direito de trabalho, que busca adaptar-se as mudanças da sociedade.

Palavras-chave: Trabalho, Assédio moral, Home-office, Jornada de trabalho, Covid-19

Abstract/Resumen/Résumé

This paper analysis control mechanisms of the labor journey, analyzing moral harassment perpetuated by the superiors towards their subordinates, understanding the high rate of moral harassment as a consequence of the Covid-19 pandemic and the practice of home-office labor. The application of it as an interpretative postulate of equality transcends the discussion around healthy work environment. First, because it is necessary to assure equality in the working environment, a fundamental requirement to make the labor relations equal. Second, because it expresses a change in the comprehension of the labor law, that looks forward to adapting itself to the society reality.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work, Moral harassment, Home-office, Labor journey, Covid-19

¹ Mestranda em Direito da Sociedade da Informação pelas Faculdades Metropolitanas Unidas. Bacharela em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2019). E-mail: adrielly.silvaoliveira@hotmail.com.

1. Introdução

As relações trabalhistas, ao longo dos anos, sofreram uma série de transformações com o objetivo de moldar-se as necessidades do capital.

Dentro da relação de trabalho, é comum que haja o chamado controle de jornada. Esse controle possui o intuito de efetivar a subordinação entre o empregado e o empregador, uma vez que o empregado deverá estar a disposição do empregador nas horas acordadas por ambos.

Não é incomum, contudo, a prática da realização de horas extras, muitas vezes realizadas por pura pressão do empregador face ao seu empregado, sob a alegação de que a não realização delas incorrerá em demissão por insubordinação.

Com o advento da pandemia pelo Covid-19, e a realização de diversos trabalhos via regime home-office, a realização de horas extras por conta do assédio moral do empregador contra o empregado aumentou-se exponencialmente.

Isso porque, por estarem laborando dentro de suas casas, e não possuírem o desgaste de transportar-se de sua casa até o local de trabalho, o empregador exige metas cada vez maiores, sob a alegação de que os que não cumprirem, serão demitidos.

O contexto de home office, atrelado as incertezas trazidas pela pandemia, principalmente no tocante a manutenção do emprego, acabaram por, muitas vezes dizimar qualquer possibilidade de desconexão, vez a necessidade da renda faz com que o obreiro entregue mais horas de jornada que o pactuado, tão somente para não se ver substituído por outro funcionário que aceite o dobro de atividades por metade da remuneração.

Aqui, não podemos deixar de mencionar os chamados “funcionários-polvo”¹, criatura oriunda de cenários de recessão econômica e desemprego, onde os empregados restantes acabam assumindo funções de obreiros desligados, tão somente pelo medo de ficar desempregado, o que leva a diversas situações de violações e adoecimentos. Faz-se importante mencionar o exposto por MELO²:

A idéia de “salário por meta” é muito simples. É uma atualização do conceito de “salário por peça” exposto por Marx em O Capital, pois este é unidimensional, ao explicar a variação da remuneração do trabalhador a partir de uma única variável: o volume de produção, o número de mercadorias elaboradas em um determinado período. A produção flexível e o trabalhador polivalente não eram realidades

¹BBC. Como o desemprego está criando 'funcionários-polvo' e aumentando pressão sobre quem trabalha. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-38791173>. Acesso em: 02 abr. 2021.

²MELO, Antônio de Pádua. Tele-trabalho: novas formas de subsunção do trabalho ao capital?. disponível em: < <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/br> >. Acesso em: 03.abr.2021

plausíveis nos tempos de Marx, e, portanto, as formas de remuneração da força de trabalho não poderiam avançar para os modelos que hoje estão disponíveis. As formas contemporâneas de “assalariamento por meta” estão atreladas a um conjunto de variáveis que dizem respeito não apenas ao volume de produção (tal qual o salário por peça marxiano), mas também aos prazos descumprimento de determinada tarefa, à qualidade (redução de refugos, redução de retrabalho, regulação de estoques, relações com os clientes), ao comportamento dos trabalhadores (assiduidade, redução de acidentes, organização do local de trabalho), entre outros. O grau de complexidade dessa remuneração é bem maior do que as formas anteriores, o que significa um maior controle dos resultados obtidos pelo trabalhador

Assim, como resposta a tais situações, temos o aumento elevado do assédio moral dentro das relações de trabalho, como forma de cobrança da produtividade.

Necessário salientar que não foi a pandemia do Covid-19 que criou a tendência para o aumento do assédio moral nas relações laborais. Isso ocorre por conta do capitalismo, que cria uma crença de uma produtividade quase que sem fim. Por conta disso, temos o surgimento de novas doenças, como a famosa Síndrome de Burnout, causada por um excesso de trabalho e preocupação dentro dos ambientes laborais.

A metodologia deste artigo elege a linha jurídico-dogmática, que entende o direito como autossuficiente e trabalha com os elementos da área jurídica.

Ainda, utiliza-se da linha Jurídico Sociológica, como forma de compreender o fenômeno jurídico dentro do contexto social. Assim, preocupa-se com relações do direito dentro de um contexto social, uma vez que, por ser a sociedade capitalista totalmente baseada nas relações de trabalho, o adoecimento dos empregados por conta de uma cobrança excessiva por parte do empregador interfere, diretamente, nas relações sociais e no contexto da saúde humana.

2. Das relações de trabalho e do controle de jornada:

Segundo Jorge Neto e Cavalcante, direito individual do trabalho é:

Direito individual do trabalho é uma parte do direito do trabalho relacionada com os princípios, os institutos e as normas jurídicas que se aplicam ao contrato individual do trabalho. As normas jurídicas do direito individual do trabalho protegem os interesses privados, privilegiando os dos trabalhadores e, de forma secundária, os dos empregadores. É a influência do princípio protetor nas relações jurídico-trabalhistas, na medida em que o Direito do Trabalho visa a tratar de modo desigual os que são desiguais economicamente, como forma de atenuar os antagonismos reais da relação capital versus trabalho. (JORGE NETO, CAVALCANTE. 2017. Pág. 58)

Assim, o trabalho é considerado como toda e qualquer atividade, independentemente da sua destinação.

Segundo o Artigo 3º da Consolidação de Leis Trabalhistas, será considerado como empregado:

Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Assim sendo, a partir do momento em que um indivíduo presta serviço a outro, este será considerado como empregado, e, portanto, estará presente a chamada relação de trabalho.

Importante salientar que nem toda relação laboral será onerosa e nem por isso perderá sua característica de vínculo empregatício. É o caso dos estágios não remunerados. Estes, apesar de não serem remunerados, enquadram-se em relação de trabalho.

Dado o fato de que uma das características da relação de trabalho é a existência de subordinação entre empregado e empregador, é justamente a existência da mesma que faz com que ocorram mecanismos de controle de jornada do empregado.

A Lei informa expressamente que a jornada de trabalho não excederá as 08 (oito) horas diárias, salvos os casos de exceção em que restou expressamente fixado outro limite. A anotação do horário de trabalho será realizada nos registros do empregado, conforme dispõe o Artigo 74 da Consolidação de Leis do Trabalho. Essa obrigação será do empregador.

O tempo a disposição do empregador que ultrapassar tal jornada deverá ser computada como hora extra e, assim, paga ou compensada, salvo os casos de força maior ao qual não concorreu para sua ocorrência o empregador.

Entretanto, não é incomum que os empregados sejam assediados moralmente para laborarem extraordinariamente a sua jornada, sem que essa seja paga, sob a coação de que, caso não haja o labor extraordinário, ocorrerá a demissão por insubordinação.

3. Definição de assédio moral e sua realização no ambiente de trabalho

Podemos compreender o assédio moral nos ambientes de trabalho como uma conduta abusiva perpetrada pelo empregador face a seus empregados.

Segundo Freitas; Heloani; Barreto, assédio moral define-se como:

Conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir

psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. (FREITAS, HELOANI, BARRETO. 2008)

Tais práticas são realizadas pelo superior hierárquico face aos seus subordinados, durante o interregno da jornada laboral e no exercício de suas funções.

Seu efeito destrutivo vem, justamente, dessas micro agressões repetidas e incessantes, sobre a vítima, durante um determinado período.

Apesar da não existência de um ordenamento jurídico específico que disserte acerca do assédio moral e suas penas, podemos encaixar essas condutas, como analogia, a outras disposições presentes no Ordenamento Jurídico Pátrio.

O Estado Democrático de Direito é um estado radicado na dignidade da pessoa humana, e isso vem disposto no Art. 1º da Constituição Federal, uma vez que informa que a República Federativa do Brasil possui como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana.

Ainda, o Artigo 170 da Constituição, nos informa que:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos, existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Isso mostra que o assédio moral nas relações laborais é, acima de tudo, inconstitucional, uma vez que retira a valorização do trabalho humano e da existência digna, submetendo a vítima a situações vexatórias e degradantes. Podemos dizer, portanto, que a prática do assédio moral desrespeita o conceito de dignidade da pessoa humana.

Ainda, a assédio pode ser de característica horizontal, vertical ou misto. Hirigoyen os define como:

Horizontal: Assédio realizado quando existem dois empregados disputando o mesmo cargo. Ainda, há o fato de que grupos majoritários tendem a nivelar os indivíduos e repudiar as diferenças, como em situações de racismo, xenofobia, machismo, dentre outras.

Vertical: Ocorre quando os empregados são agredidos pelos empregadores ou seus superiores hierárquicos, aceitando tais situações por medo de perder o emprego.

Misto: Ocorre quando a vítima do assédio é atacada não só pelo seu empregador/superior hierárquico, mas também pelos colegas de trabalho. Essa situação ocorre em empresas em que o nível de competitividade é extremamente alto,

assim como locais em que o nível de cobrança é extremamente elevado.
(HIRIGOYEN, 2006)

Todas essas práticas, mesmo com suas diferenças, possuem um objetivo em comum, que é o de atacar o psicológico daquele que é vítima do ato e retirar a sua característica de sujeito de direito, diminuindo-a a mero objeto.

Dentro do contexto das relações laborais, não é incomum que os empregados sejam assediados moralmente para cumprirem jornadas de trabalho extensivas, sob a ameaça de que ocorra demissão por insubordinação.

Isso é um problema que afeta a qualidade de vida dos empregados, que se veem acuados, em detrimento do medo de perder a sua fonte de renda e sustento. O indivíduo assediado passa a ter sua dignidade extremamente atacada, podendo trazer, inclusive, problemas de ordem psicológica.

Ainda, segundo FREITAS, Maria Ester de. HELOAN, Roberto, BARRETO, Margarida, temos como elementos constitutivos do assédio moral:

Temporalidade: Há sempre um evento que desencadeia e ancora o processo.

Intencionalidade: O assédio visa forçar o outro a desistir do emprego, mudar de setor, de empresa, sujeitar-se, calar-se, ser denominado.

Direcionalidade: constituída pelo lado subjetivo que pertence tanto ao âmbito individual como coletivo – permeado por dúvidas como “porque, porque faz, o que fiz. Ele não presta, traz prejuízos à organização, incomoda, desestabiliza o grupo; é um mau exemplo para o coletivo, dificulta alcançarmos a meta etc.”

Repetitividade e habitualidade: ocorrem várias vezes durante a jornada variadas táticas com o mesmo fim, ou seja, forçar a vítima a desistir do emprego ou pedir transferência do setor ou sujeitar-se sem reclamar.

Limites geográficos ou territorialidade: ocorre no lugar das práticas cotidianas, da reprodução cultural, do domínio das tarefas, dos laços de amizade e identificação, pode ocorrer em determinado setor como administração ou produção, o que possibilita identificar agressores e vítimas.

Degradação deliberada das condições de trabalho: os atos repetitivos perturbam o trabalho do coletivo, expondo todos ao risco; interferem na produtividade, causando problemas à saúde dos que estão expostos; a repetição dos atos degradam as relações laborais e o ambiente de trabalho, colocando em risco a segurança, a saúde, o bem-estar e o desempenho profissional de todo o coletivo. (FREITAS, HELOAN, BARRETO. 2008)

Um dos problemas que o assédio moral no contexto laboral traz ao empregado é a chamada Síndrome de Burnout, que é a síndrome do esgotamento profissional.

Segundo o Dr. Drauzio Varella, a síndrome de Burnout é:

A síndrome de burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, é um **distúrbio psíquico** descrito em 1974 por Freudenberger, um médico americano. O transtorno está registrado no grupo 24 do CID-11 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde) como um dos fatores que influenciam a saúde ou o contato com serviços de saúde, entre os problemas relacionados ao emprego e desemprego. Sua principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. A síndrome se manifesta especialmente em pessoas cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e intenso.³

Deste modo, o assédio pode causar distúrbios psicológicos no empregado, que podem sofrer de um estresse crônico causado pela má qualidade do ambiente de trabalho.

Assim, podemos entender o assédio moral no ambiente laboral como uma forma de violação dos direitos fundamentais do indivíduo, que possui o direito a manter incólume sua integridade física e psíquica.

4. Home office X Tele-Trabalho

Antes de nos aprofundarmos na discussão acerca do assédio moral no campo do trabalho remoto, importante trazer as diferenças conceituais entre o termo teletrabalho e home office⁴. Considera-se teletrabalho aquele exercido, de forma preponderante, fora das dependências do empregador, sem caracterizar, todavia, trabalho externo, onde a prestação de serviços deverá ser pactuada em contrato de trabalho, com o custeio dos equipamentos necessários, internet e energia por parte do empregador, conforme dispõem os arts. 75-A a 75-E⁵ da CLT.

³VARELLA, Drauzio. Síndrome de Burnout (esgotamento profissional). Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 04.04.2021 às 15h55min.

⁴PACHECO, Ana Mikhaelly Gomes. Teletrabalho e home office: qual a diferença? Disponível em: http://www.editoramagister.com/doutrina_27996291_TELETRABALHO_E_HOME_OFFICE_QUAL_A_DIFE_RENCA.aspx. Acesso em: 01 abr. 2021.

⁵Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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.

No tocante ao home office, este trata-se de modalidade de trabalho a distância, praticada eventualmente, que não possui regulamentação na CLT e pode ser instituída por norma interna da empresa. Ao contrário do teletrabalho, o trabalhador em home office detém os mesmos direitos trabalhistas dos empregados presenciais (incluindo hora extra e adicional noturno), podendo tal modalidade ser intercalada com a atividade presencial.

A confusão entre os dois conceitos se tornou ainda maior com a extinta Medida Provisória 927/2020, que aglutinou os dois conceitos em uma coisa só, ao mencionar home office como modalidade de teletrabalho⁶.

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.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

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.

⁶Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. § 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. § 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico. § 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. § 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância: I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador. § 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal

Assim sendo, faz-se necessário essa diferenciação, antes que possamos discutir efetivamente o assédio moral na realização do home-office por conta da pandemia.

5. Da pandemia do Coronavírus e do Assédio Moral durante a realização do home-office

O contexto pandêmico, trazido pelo COVID19, foi responsável por aglutinar a vida doméstica e laboral dos empregados, vez que estes passaram a dormir, literalmente, no serviço, de modo que barreira física que separava os dois territórios foi quebrada. Não há como desligar-se do labor quando se está, de forma literal, inserido dentro dele. Tal contexto trouxe um aumento de diversas enfermidades, como depressão e síndrome de Burnout, bem como problemas conjugais, representado pelo aumento de divórcios no percentual de 54% (cinquenta e quatro por cento) entre os meses de maio e junho, conforme pesquisa divulgada pelo Colégio Notarial do Brasil⁷.

Outro estudo que demonstra a realidade distorcida e sobrecarregada trazida pelo isolamento foi o realizado pela Fundação Getúlio Vargas⁸, onde 56% (cinquenta e seis por cento) dos entrevistados relataram dificuldade em equilibrar atividades profissionais e pessoais no isolamento social. O levantamento constatou, ainda, que para 45,8% (quarenta e cinco virgula oito por cento) houve aumento da carga de trabalho após o isolamento.

Tais problemáticas são extremamente relacionadas ao assédio moral que pode vir a ser praticado por superiores e colegas de trabalho, vez que, com o trabalho remoto, horário de expediente deixou de existir, aplicativos de mensagens como WhatsApp e Telegram passam a ideia de que os funcionários estão à disposição a todo tempo, bem como a fusão do quarto com escritório acabou com a atmosfera de descanso trazida pelo ambiente doméstico.

Não é incomum que empresas, com o objetivo de certificar-se que os empregados estão trabalhando, cometam condutas abusivas contra seus funcionários. Exigências de instalação de câmeras, as chamadas “*Web-Cam*” nos locais de trabalho do empregado, assim como a

do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo.

⁷BRASIL, Conselho Notarial do. Época destaca aumento de divórcios durante a pandemia. Disponível em: <https://www.notariado.org.br/epoca-destaca-aumento-de-divorcios-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 01 abr. 2021.

⁸ VARGAS, Fundação Getúlio. 56% dos brasileiros têm dificuldade de equilibrar atividades profissionais e pessoais no isolamento social. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/56-brasileiros-tem-dificuldade-equilibrar-atividades-profissionais-e-pessoais-isolamento>. Acesso em: 01 abr. 2021.

exigência de envio de fotos da estação de trabalho de hora em hora, são exemplos dessas situações.

Ainda, a incerteza vivida por conta do período pandêmico, sem a certeza de que amanhã ou depois o cargo permanecerá vivo, faz com que as cobranças em cima dos funcionários aumentem exponencialmente.

Assim, percebemos um aumento de cobranças do empregador face a seus empregados, utilizando-se, portanto, de um período pandêmico e de incertezas para ameaçar de demissão aqueles que não cumprirem jornadas extensivas.

Ainda, por conta disso, vemos o surgimento de uma competição ferrenha entre os próprios funcionários, ocorrendo assédio de funcionário contra funcionário. Isso porque a cobrança excessiva dos líderes contra seus liderados faz com que os funcionários se coloquem uns contra os outros, com o medo da demissão e o terror da miséria em tempos pandêmicos. Assim, o medo de perder o trabalho para aquele funcionário que é considerado mais produtivo faz com que os empregados cometam assédio contra outros empregados.

Por conta disso, vemos uma degradação nas relações de trabalho, assim como um aumento dos casos de depressão, ansiedade, síndrome do pânico e Síndrome de Burnout entre os indivíduos, uma vez que o excesso de cobrança, com junção ao medo de perder o emprego e não conseguir outro devido ao contexto da pandemia faz com que os indivíduos vejam-se sofrendo de diversas doenças mentais.

6. Direito a Desconexão

O direito à Desconexão, discussão antiga no Direito do Trabalho, já trazido à tona por Jorge Luiz Souto Maior em 2003⁹, ganhou um novo destaque durante a pandemia do COVID19. Podendo ser traduzido como direito de não trabalhar ou ao não trabalho, trata-se da faculdade de desligar-se das temáticas referentes ao labor após fim do expediente, de modo que possa ser destinado tempo as atividades pessoais. Apesar da sociedade tratar o trabalho como condição humana, de utilidade, e a cultura contemporânea definir dedicação ao labor como sinônimo de entrega integral, a desconexão é extremamente essencial para garantir boas práticas laborais e a saúde do trabalhador.

O contexto de home office, atrelado as incertezas trazidas pela pandemia, principalmente no tocante a manutenção do emprego, acabaram por, muitas vezes dizimar

⁹MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. Revista do TRT da 15ª Região, [s. l], n. 23, p. 296-313, set. 2003.

qualquer possibilidade de desconexão, vez a necessidade da renda fazer com que o obreiro entregue mais horas de jornada que o pactuado, tão somente para não se ver substituído por outro funcionário que aceite o dobro de atividades por metade da remuneração.

Aqui, não podemos deixar de mencionar os chamados “funcionários-polvo”¹⁰, criatura oriunda de cenários de recessão econômica e desemprego, onde os empregados restantes acabam assumindo funções de obreiros desligados, tão somente pelo medo de ficar desempregado, o que leva a diversas situações de violações e adoecimentos. Faz-se importante mencionar o exposto por Antônio de Pádua Melo¹¹:

A idéia de “salário por meta” é muito simples. É uma atualização do conceito de “salário por peça” exposto por Marx em O Capital, pois este é unidimensional, ao explicar a variação da remuneração do trabalhador a partir de uma única variável: o volume de produção, o número de mercadorias elaboradas em um determinado período. A produção flexível e o trabalhador polivalente não eram realidades plausíveis nos tempos de Marx, e, portanto, as formas de remuneração da força de trabalho não poderiam avançar para os modelos que hoje estão disponíveis. As formas contemporâneas de “assalariamento por meta” estão atreladas a um conjunto de variáveis que dizem respeito não apenas ao volume de produção (tal qual o salário por peça marxiano), mas também aos prazos descumprimento de determinada tarefa, à qualidade (redução de refugos, redução de retrabalho, regulação de estoques, relações com os clientes), ao comportamento dos trabalhadores (assiduidade, redução de acidentes, organização do local de trabalho), entre outros. O grau de complexidade dessa remuneração é bem maior do que as formas anteriores, o que significa um maior controle dos resultados obtidos pelo trabalhador

Sobre o tema, existe em trâmite um Projeto de Lei, na Câmara dos Deputados, nº 6038/2016¹², que tem por objetivo acrescentar o art. 72-A na CLT, determinando que: *“É vedado ao empregador exigir ou incentivar que, fora do período de cumprimento de sua jornada de trabalho, o empregado permaneça conectado a quaisquer instrumentos telemáticos ou informatizados para verificar ou responder a solicitações relacionadas ao trabalho”*. Enquanto, no Senado, encontra-se em trâmite o Projeto de Lei nº 4044/2020¹³, que traz a

¹⁰BBC. Como o desemprego está criando 'funcionários-polvo' e aumentando pressão sobre quem trabalha. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-38791173>. Acesso em: 02 abr. 2021.

¹¹MELO, Antônio de Pádua. Tele-trabalho: novas formas de subsunção do trabalho ao capital?. disponível em: < <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/br> >. Acesso em: 03.abr.2021

¹² Câmara dos Deputados. PL 6038/2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2095458>. Acesso em: 01 abr. 2021.

¹³Senado Federal. Projeto de Lei nº 4044, de 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 01 abr. 2021.

definição do Direito a Desconexão como “(...) *na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada.*”

Por fim, diversas decisões dos Tribunais Brasileiros citam o desrespeito ao direito a desconexão como forma de condenar as empresas ao pagamento de danos morais contra o trabalhador forçado a estar sempre ligado no trabalho.

7. Direito a Desconexão X Trabalho em Regime de “Sobreaviso”

Importante destacar a diferença do regime normal de trabalho para o regime de sobreaviso.

Entende-se como regime de sobreaviso o regime em que o empregado é submetido a permanecer em plantão, aguardando ser chamado para o labor, mesmo após o término do seu horário de trabalho.

Apesar da CLT versar apenas sobre o regime de sobreaviso em caso de trabalhadores ferroviários, a Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho estendeu esse entendimento, informando o quanto disposto abaixo:

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Ainda, a Consolidação de Leis do Trabalho informa que cada escala de sobreaviso deverá ser de, no máximo, 24 (vinte e quatro) horas.

A diferença deste regime para o regime de trabalho normal é que, no caso do sobreaviso, o trabalhador é previamente informado que irá laborar sob este regime, recebendo, ainda, o chamado “Adicional de Sobreaviso”, em 1/3 do seu salário normal, justamente pelo fato de não possuir o direito a desconexão e ter que ficar permanentemente ligado em seu trabalho.

Deste modo, não devemos confundir o regime de sobreaviso com a cobrança excessiva de cumprimento de metas fora do horário de trabalho do trabalhador, vez que, no caso do sobreaviso, este foi previamente acordado no momento da celebração do contrato de trabalho, sendo, causa, inclusive, de pagamento de um adicional salarial.

8. Nota Técnica 17/2020 do Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho, com o intuito de proteger a saúde física e psíquica dos trabalhadores que estão laborando em regime de home-office, editou a Nota Técnica 17/2020.

Tal nota traz as diretrizes que devem ser aplicadas por empresas, sindicatos e órgãos da Administração Pública, que decidiram por aderir ao regime home-office durante o período pandêmico.

Dispõe que, apesar do regime do trabalho ser home-office, a empresa deverá assegurar o controle de jornada, garantindo ao funcionário o direito a desconexão:

CONSIDERANDO que o teletrabalho digital deve ser realizado de forma a garantir a excelência e condições de qualidade quanto ao seu desempenho, favorecendo a proteção social do trabalho, o que exige necessária observância aos parâmetros da ergonomia e, em especial, à NR 17, seja quanto aos equipamentos (mesas, assentos etc), seja quanto à postura física, e, principalmente quanto à organização do trabalho que leve em consideração os seguintes aspectos: a – normas específicas de produção; b – operações a serem realizadas; c – exigência de tempo; d - determinação do conteúdo de tempo; e – ritmo de trabalho; f – conteúdo das tarefas;

CONSIDERANDO que o IV relatório da Declaração do Centenário da OIT expressamente aduz a necessidade de reforçar as instituições do trabalho para garantir a proteção adequada de todos os trabalhadores num contexto caracterizado por formas de trabalho novas e emergentes e que independentemente da sua situação profissional ou vínculo contratual, todos os trabalhadores devem ter como garantia: (i) o respeito pelos seus direitos fundamentais; (ii) um salário que assegure condições de vida adequadas; (iii) limites à duração máxima do trabalho; (iv) a segurança e saúde no trabalho; (v) a proteção da privacidade e dos dados pessoais; e (vi) oportunidades para conciliar melhor a vida pessoal e profissional graças a um maior controle sobre o seu tempo de trabalho, em condições que respeitem as necessidades da empresa e promovam uma eficiência produtiva e benefícios comuns;

ADOTAR modelos de etiqueta digital em que se oriente toda a equipe, com especificação de horários para atendimento virtual da demanda, assegurando os repousos legais e o direito à desconexão, bem como medidas que evitem a intimidação sistemática (Bullying) no ambiente de trabalho, seja verbal, moral, sexual, social, psicológica, físico, material e virtual, que podem se caracterizar por insultos pessoais, comentários sistemáticos e apelidos pejorativos, ameaças por quais meios, expressões preconceituosas, pilhérias, memes, por aplicação analógica dos artigos 3º e 4º da Lei n. 13.185/2015.

O Ministério Público do Trabalho, em 2020, firmou um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) com a Ambev, em que a empresa se compromete a não tolerar a existência de grupos de “*Whatsapp*” para cobrança de metas e desempenhos de seus empregados, fora de seu horário de expediente, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para cada descumprimento.

O inquérito do Ministério Público do Trabalho surgiu após o recebimento de uma sentença proferida pela 02ª Vara do Trabalho de Jacareí/SP, em um processo de um ex-funcionário contra a empresa, em que se discutia se tais mensagens desrespeitavam o direito a desconexão do trabalho, configurando abuso do poder laboral¹⁴.

Deste modo, podemos perceber que o legislador busca atentar-se as necessidades dos trabalhadores de desconectar-se do trabalho, de forma que o home-office seja realizado nas mesmas condições que o trabalho era realizado dentro da empresa, sem que esse seja um motivo de sofrimento psíquico aos trabalhadores.

9. Aplicação Jurisprudencial em casos concretos perante o Tribunal Superior do Trabalho

Diversos trabalhadores, vendo-se extremamente prejudicados em razão das metas requeridas fora de horário, ingressaram com demandas perante o Judiciário, requerendo fossem indenizados em danos morais por conta do sofrimento físico, psíquico e da exaustão mental aos quais foram submetidos. Tais demandas, portanto, chegaram as instâncias superiores, qual seja, Tribunal Superior do Trabalho, para que houvesse julgamento das demandas.

Diante da presente demanda, o entendimento que vem sendo aplicado pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho é de que a cobrança excessiva de metas fora do horário de trabalho enseja o pagamento de danos morais.

No Recurso de Revista n.º 10377-55.2017.5.03.0186, interposto perante o Tribunal Superior do Trabalho e julgado pela 03ª Turma, sob a Relatoria do Ministro Alexandre Agra Belmonte, ocorreu o entendimento de que o envio desmedido de mensagens no *Whatsapp* com cobranças de metas invade a privacidade e a vida privada do indivíduo, que tem que se preocupar com situações de trabalho fora de seu horário laboral. Entendeu que houve dano

¹⁴EXAME. Ambev assina acordo proibindo *Whatsapp* fora do expediente. Disponível em: <https://exame.com/negocios/ambev-assina-acordo-proibindo-whatsapp-fora-do-expediente/>. Acesso em: 19.4.2021.

existencial e, que, portanto, restou extrapolado os limites aceitáveis do poder potestativo, fixando, portanto, indenização por danos morais em favor do Reclamante.¹⁵

Tal entendimento vem sendo amplamente aplicado no Tribunal Superior do Trabalho, em demandas parecidas, como forma de proteção ao trabalhador.

Isso porque entende o Tribunal Superior do Trabalho, que, apesar do empregador possuir poder potestativo, o mesmo deve atentar-se ao limite aceitável da aplicação do mesmo, e que a utilização desmedida desse seu poder interfere na vida pessoal do trabalhador, e, portanto, desrespeitando a sua dignidade.

Deste modo, aufere-se que o entendimento aplicado perante os Tribunais Brasileiros é o de que a cobrança excessiva de metas fora do horário de trabalho gera sofrimentos físicos e psíquicos contra os trabalhadores, devendo tal conduta, portanto, ser coibida.

10. Conclusão

Ao analisarmos o assédio moral nas relações de trabalho, percebemos que isso, infelizmente, é uma prática comumente realizada. Os empregadores, por imporem metas de trabalho impossíveis de serem cumpridas dentro da jornada de trabalho comum, assediam moralmente seus funcionários a cumprirem jornadas de trabalho exorbitantes, sob a coação de que a não realização das metas gerará demissão por insubordinação.

Ainda, por estarmos diante de uma pandemia, que fez com que diversas formas de trabalho fossem realizadas de forma remota, o chamado home-office, percebemos uma expansão do assédio moral laboral, vez que o empregado, por estar cumprindo o labor dentro de sua casa, é obrigado a permanecer conectado quase que 24 horas por dia.

¹⁵Cinge-se a controvérsia em se definir se é cabível indenização por danos morais no caso de o empregador realizar a cobrança de metas fora do horário de trabalho mediante mensagens em Whatsapp. Só que o Tribunal, apesar de registrar isso, que o empregado poderia ser chamado fora do horário ou algo parecido, atribui como conclusão que isso seria comum nos ambientes corporativos, que o sujeito poderia não responder se não quisesse ou até mesmo não ler a mensagem se assim desejasse. Contudo, há o uso e há o abuso. Sempre no exercício do direito, há uma limitação. O meu direito vai até onde começa o seu. Penso que em sociedade é assim que se deve viver. Se não era para responder, por que mandou o WhatsApp? Mandou a mensagem para qual finalidade? Se não era para responder, deixasse para o dia seguinte. Para que mandar mensagem fora do horário de trabalho? Isso invade a privacidade, a vida privada da pessoa, que tem outras coisas para fazer e vai ficar se preocupando com situações de trabalho fora do seu horário. Hoje em dia, o dano existencial está bastante caracterizado. Isso faz com que a pessoa fique aflita, agoniada, queira resolver naquele mesmo instante situações de trabalho. Penso que a Justiça do Trabalho, em todos esses anos que vem julgando essas questões, humaniza as relações de trabalho impondo os limites necessários. Então, diante disso, estando evidenciado pelo próprio Tribunal que havia cobrança de metas fora do horário de trabalho, a conclusão não pode ser a de que não há reparação por dano moral. Condutas como esta extrapolam os limites aceitáveis no exercício do poder potestativo (diretivo do trabalho dos empregados) pelo empregador, gerando ao trabalhador apreensão, insegurança e angústia.

Tais práticas são realizadas pelo superior hierárquico face aos seus subordinados, durante o interregno da jornada laboral e no exercício de suas funções. Ainda, não são raros os casos em que ocorre assédio moral dos funcionários contra os próprios funcionários, vez que estes se veem coagidos a sempre produzirem mais que seus colegas de trabalho.

Seu efeito destrutivo vem, justamente, dessas micro agressões repetidas e incessantes, sobre a vítima, durante um determinado período.

O assédio moral nas relações laborais é, acima de tudo, inconstitucional.

Isso porque sua prática retira a valorização do trabalho humano e da existência digna, submetendo a vítima a situações vexatórias e degradantes. Podemos dizer, portanto, que a prática do assédio moral desrespeita o conceito de dignidade da pessoa humana.

Primeiramente, devemos repisar a necessidade do respeito a dignidade da pessoa humana do trabalhador. O trabalho é a força motriz da sociedade, sendo dever do empregador respeitar seus empregados. O assédio moral sofrido pelos empregados é um desrespeito a organização do trabalho, vez que a sociedade é calcada na realização do trabalho digno.

Ainda, o assédio moral perpetrado face a um indivíduo pode trazer, inclusive, consequências psíquicas, como é o caso daqueles que acabam sofrendo da chamada Síndrome do Esgotamento Profissional, conhecida como Síndrome de Burnout.

Por sua vez, o Legislador encontra-se focado em preservar a saúde mental do trabalhador e o respeito a condições dignas de trabalho, mesmo dentro do home-office. Isso porque, procura editar normas que protejam o trabalhador, como é o caso da Nota Técnica 17/2020 do Ministério Público do Trabalho e, ainda, dos entendimentos do Tribunais Superiores, que fixam multa por danos morais em razão de tais atitudes. Temos, também, os casos em que os empregadores precisam firmar Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho, de forma a coibir tais ações, sob pena do pagamento de multa em caso de descumprimento do quanto acordado.

Por fim, aufere-se que o assédio moral nas relações laborais fere o direito a desconexão do empregado, vez que o sofrimento mental perpetrado pelo empregador face ao seu empregado estende-se a sua vida pessoal, impossibilitando o desligamento mental do funcionário com seu local de trabalho, vez que o mesmo se vê sendo sempre demandado, atrapalhando sua vida pessoal, seu direito a lazer e, por fim, nos casos mais graves, causando distúrbios de ordem mental que acabam por gerar o afastamento do empregado de seu local de trabalho, além da necessidade de tratamento psicológico e psiquiátrico, com a utilização reiterada de psicofármacos para voltar a sua normalidade.

Bibliografia

BBC. Como o desemprego está criando 'funcionários-polvo' e aumentando pressão sobre quem trabalha. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-38791173>. Acesso em: 02 abr. 2021.

BRASIL, Conselho Notarial do. Época destaca aumento de divórcios durante a pandemia. Disponível em: <https://www.notariado.org.br/epoca-destaca-aumento-de-divorcios-durante-a-pandemia/>. Acesso em: 01 abr. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452/1943. Consolidação de Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n.º 10377-55.2017.5.03.0186. Recorrente: Denival da Costa Cerqueira. Recorrido: Telefônica Brasil S.A. Ministro Relator: Alexandre Agra Belmonte. Brasília: 17.10.2018. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10377&digitoTst=55&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0186&submit=Consultar>.

Câmara dos Deputados. PL 6038/2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2095458>. Acesso em: 01 abr. 2021.

EXAME. Ambev assina acordo proibindo Whatsapp fora do expediente. Disponível em: <https://exame.com/negocios/ambev-assina-acordo-proibindo-whatsapp-fora-do-expediente/>. Acesso em: 19.4.2021.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. Assédio moral no trabalho. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

HIRIGOYEN, M. F. Assédio moral: A violência perversa no cotidiano. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2006.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Manual de Direito do Trabalho. 4ª edição. 2017. Gen: Editora Atlas. Pág. 58.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. Revista do TRT da 15ª Região, [s. l], n. 23, p. 296-313, set. 2003.

MELO, Antônio de Pádua. Tele-trabalho: novas formas de subsunção do trabalho ao capital?. disponível em: < <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/br> >. Acesso em: 03.abr.2021

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Nota Técnica 17/2020 do GT Nacional Covid-19 e do GT Nanotecnologia 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-2.pdf>. Acesso em: 16.abr.2021.

PACHECO, Ana Mikhaelly Gomes. Teletrabalho e home office: qual a diferença? Disponível em: http://www.editoramagister.com/doutrina_27996291_TELETRABALHO_E_HOME_OFFICE_QUAL_A_DIFERENCA.aspx. Acesso em: 01 abr. 2021.

Senado Federal. Projeto de Lei nº 4044, de 2020. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754>. Acesso em: 01 abr. 2021.

VARELLA, Dráuzio. Síndrome de Burnout (esgotamento profissional). Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 04.04.2021 às 15h55min.

VARGAS, Fundação Getúlio. 56% dos brasileiros têm dificuldade de equilibrar atividades profissionais e pessoais no isolamento social. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/56-brasileiros-tem-dificuldade-equilibrar-atividades-profissionais-e-pessoais-isolamento>. Acesso em: 01 abr. 2021.