

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS

Programa de Pós-graduação em Administração

Mestrado em Administração

ANGÉLICA COSTA MESQUITA

**O DIREITO À DESCONEXÃO E O ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS DE
TELETRABALHO**

Belo Horizonte – MG

2023

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS

Programa de Pós-graduação em Administração

Mestrado em Administração

ANGÉLICA COSTA MESQUITA

**O DIREITO À DESCONEXÃO E O ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS DE
TELETRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG), como requisito para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de concentração: Processos e Sistemas Decisórios em Arranjos Organizacionais.

Orientador: Prof. Dr. Admardo Bonifácio Gomes Júnior

Belo Horizonte – MG

2023



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO DO CEFET-MG
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO da Senhora Angélica Costa Mesquita. No dia 25 de outubro de 2023, às 14h00min, reuniu-se, em webconferência, a banca examinadora de dissertação designada pelo colegiado do Programa de Pós-Graduação em Administração do CEFET-MG para julgar o trabalho final intitulado "**O Direito à Desconexão e o Assédio Moral em Tempos de Teletrabalho**", linha de pesquisa: **processos e sistemas decisórios em arranjos organizacionais**. Abrindo a sessão, o Senhor Presidente da Banca, Prof. Dr. Admardo Bonifácio Gomes Júnior, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final, passou a palavra à aluna para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa da aluna. Logo após, a Banca se reuniu, sem a presença da aluna e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final:

(x) Aprovação.

() Aprovação com recomendação de aperfeiçoamento, condicionada à satisfação das exigências feitas pela banca examinadora.

() Recomendação de reapresentação.

() Reprovação.

O resultado final foi comunicado publicamente à aluna pelo Senhor Presidente da Banca. Nada mais havendo a tratar, o Senhor Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Banca Examinadora.

Belo Horizonte, 25 de outubro de 2023.

Assinaturas:

Prof. Dr. Admardo Bonifácio Gomes Júnior (Orientador -
PPGA-CEFET-MG)

Profa. Dra. Carolina Riente de Andrade Paula (PPGA-CEFET-
MG)

Prof. Dr. Geraldo Generoso Ferreira (IFRN)

Documento assinado digitalmente

gov.br

ADMARDO BONIFACIO GOMES JUNIOR

Data: 25/10/2023 16:45:01-0300

Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Documento assinado digitalmente

gov.br

CAROLINA RIENTE DE ANDRADE PAULA

Data: 26/10/2023 12:13:13-0300

Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

Documento assinado digitalmente

gov.br

GERALDO GENEROSO FERREIRA

Data: 25/10/2023 19:49:50-0300

Verifique em <https://validar.itl.gov.br>

*Este trabalho é dedicado a todos aqueles que são vítimas
do assédio moral neoliberal, ainda que não tenham
consciência disso.*

*Amou daquela vez como se fosse máquina
Beijou sua mulher como se fosse lógico
Ergueu no patamar quatro paredes flácidas
Sentou pra descansar como se fosse um pássaro
E flutuou no ar como se fosse um príncipe
E se acabou no chão feito um pacote bêbado
Morreu na contramão atrapalhando o sábado*
(Chico Buarque de Holanda)

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, que nunca mediram esforços para me deixar de herança o bem mais precioso: o conhecimento, em todas as suas formas. Sou grata todos os dias a vocês, por terem me dado asas para alçar os voos que eu escolhesse. Mas sobretudo por terem me dado raízes, que sempre me fizeram mais forte ao retornar de cada uma das minhas jornadas. Gratidão pela sensibilidade de me entregarem todo seu amor em forma de educação.

Ao meu orientador, professor Admardo, por executar com perfeição o papel de um verdadeiro mestre. Gratidão por toda escuta, paciência e direcionamento. Obrigada por abraçar comigo este que é para mim um projeto tão significativo e que transpassa os limites de qualquer vaidade acadêmica.

À toda equipe da 75ª Vara do Trabalho de São Paulo, pelo apoio sem o qual não teria sido possível vivenciar a fértil experiência do teletrabalho, que tem sido fundamental não só para o desenvolvimento desta pesquisa, mas também para minha saúde mental e qualidade de vida.

PREÂMBULO

Era uma manhã de segunda-feira em outubro de 2014. Há menos de um mês eu tinha realizado um grande sonho: me tornar servidora pública federal. Havia tomado posse no maior tribunal trabalhista do país - o TRT2 - e exercia minhas funções na 75ª Vara do Trabalho da capital, no Fórum Ruy Barbosa. Meu desejo de ajudar a diminuir as injustiças contra a classe trabalhadora estava mais latente do que nunca e cada percurso de casa ao trabalho era feito com muita alegria e disposição.

Naquele dia, após ter pegado um ônibus partindo da zona norte de São Paulo, entrei em um vagão da linha vermelha do metrô rumo à Barra Funda. Coloquei os fones de ouvido e fiz todo o trajeto de 10 estações ouvindo o disco Construção de Chico Buarque. Coincidentemente, ao desembarcar do metrô para concluir meu caminho a pé até o fórum, a música em execução era aquela homônima ao disco, uma das minhas canções preferidas.

Já na Avenida Marquês de São Vicente, ao me aproximar da entrada do prédio, notei uma aglomeração incomum de pessoas e percebi que o fórum estava sendo evacuado. Rapidamente tirei meus fones de ouvido para conversar com um dos agentes de segurança e recebi uma das notícias mais impactantes da minha vida: uma servidora havia desistido da própria vida e se jogado de um dos andares mais altos do bloco B, caindo no átrio do prédio, que é chamado de “praça da justiça”. Uma colega recém empossada, que assim como eu havia acabado de realizar um sonho. A canção de Chico não parava de ecoar em meus ouvidos, creio que ecoa até hoje.

Naquele dia voltamos todos para casa desolados, e quando pudemos retornar ao trabalho, nada nunca mais foi igual. Houve homenagens, protestos, campanhas pela valorização da vida e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. Houve uma magistrada que debochou da situação nas redes sociais, fazendo com que centenas de servidores fossem protestar nas proximidades da sua sala.

A partir daquele momento uma série de questionamentos surgiram dentro de mim e aqui permanecem até hoje, vindo à tona sobretudo quando adentro nas dependências da justiça do trabalho: Por que as pessoas sofrem no trabalho? Por que elas precisam procurar o judiciário para ter ao menos parte desse sofrimento amenizado? Por que mesmo que os processos sejam julgados procedentes, o semblante dos trabalhadores permanece triste?

Para mim não há nada mais emblemático e significativo do que escolher o local de trabalho para colocar fim à própria vida. O trabalhador regozija a necessidade de dar um recado. E mais do que o local de trabalho, escolher como palco desse ato o prédio do maior tribunal

trabalhista do país, local que deveria simbolizar a luta máxima pela proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, sobretudo o direito a uma vida digna, a um trabalho digno. E a vida ali se encerra. Nas palavras de Chico “na contramão atrapalhando o tráfego”.

Por uma infelicidade, a notícia da tragédia foi divulgada pela mídia e encorajou outras pessoas a repetirem o feito. Não uma nem duas vezes. Nos anos seguintes, o edifício Ruy Barbosa foi palco de outras tragédias semelhantes, de cidadãos comuns que saíam de suas casas “como se fosse sábado”, subiam na construção “como se fossem máquinas” e fluíam no ar “como se fossem pássaros”.

Inúmeros foram os suplícios desesperados dos servidores para que a segurança fosse aumentada, para que a estrutura do prédio fosse modificada, para que redes de proteção fossem instaladas, para que vidas pudessem ser salvas. Mas o sistema era burocrático, a licitação não permitia, o arquiteto não autorizava, as vaidades não cediam. E vidas foram perdidas. Inclusive vidas de crianças foram perdidas. Em um local que deveria simbolizar proteção acima de qualquer coisa.

A partir disso decidi dedicar minha jornada de trabalho a uma tentativa de compreender os trabalhadores que por ali passavam. Assumi a função de atendente de balcão e comecei a colecionar histórias. Pessoas que trabalharam uma vida toda e não tiveram seu fundo de garantia recolhido, mulheres assediadas sexualmente, negros não contratados, grávidas dispensadas arbitrariamente, trabalhadores humilhados diariamente, pequenos empresários desesperados, alguns falidos e sem meios sequer de prover sua própria família. Várias histórias, o mesmo semblante do início ao fim do processo. Nos intervalos, me aproximei dos seguranças, fiquei amiga das faxineiras, dos terceirizados, precarizados e marginalizados que todos os dias ironicamente batiam o ponto no maior fórum trabalhista do país. Todos assediados, e sequer faziam ideia.

Depois de um tempo compreendi que meus esforços dentro do poder judiciário seriam insuficientes para alcançar o objetivo ao qual me propus quando escolhi minha profissão: contribuir para amenizar o sofrimento da classe trabalhadora. Isso porque quando as questões chegam ao judiciário todo o estrago social já está feito e não há sentença no mundo que devolva ao trabalhador aquilo que lhe foi suprimido: o emprego já foi perdido, o assédio já foi cometido, o trauma já está instaurado, a dignidade já foi perdida. O judiciário é sim necessário, mas não é o suficiente.

Este foi o motivo que me levou a desenvolver minha pesquisa fora da comunidade jurídica, por acreditar que o trabalho de compreensão e prevenção do assédio moral deve ser

feito dentro das organizações, e que precisa envolver todas as partes: trabalhadores, empregadores, gestores e inclusive o poder público.

Os estudos sobre o trabalho precisam ser feitos de maneira multidisciplinar, a fim de propiciar campo fértil o suficiente para que se encontre soluções efetivas para questões de cunho tão relevantes. Agregar ao campo da administração meus conhecimentos provenientes de anos de experiência no judiciário trabalhista foi a forma mais generosa que encontrei de contribuir para o avanço das discussões acerca das condições de trabalho em nosso país.

A transformação social precisa ser feita em momentos que antecedem ao cometimento de violações de proporções tão catastróficas. O trabalho precisa ser pensado conjuntamente: dentro das empresas, dentro da família, nas escolas e universidades, por sociólogos, psicólogos, humanistas e cidadãos comuns. É necessário enfrentar o sistema. É necessário compreender que o sistema é o verdadeiro assediador.

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar, a partir de um estudo de caso, em que medida o desrespeito ao direito à desconexão no teletrabalho pode configurar uma hipótese de assédio moral. Para tanto, analisamos os principais grandes temas que permeiam o assunto: o assédio moral, o teletrabalho e o direito à desconexão. Trouxemos os principais estudos existentes acerca dos temas, perpassando conceitos, evolução histórica e discussões mais relevantes sobre cada um deles. Olhar para as questões do direito ao descanso do trabalhador, em tempos em que o trabalho remoto se faz tão presente, tem o potencial de auxiliar o processo decisório de organizações públicas e privadas em todas as áreas quanto à manutenção do regime de teletrabalho em sua forma total ou parcial, permitindo que sejam tomadas as devidas providências para amenizar os efeitos negativos da hiperconexão na vida dos trabalhadores. Utilizamos o estudo de caso de um processo judicial trabalhista cujo pedido principal foi a indenização pelo desrespeito ao direito à desconexão, e através da análise de conteúdo, pudemos enquadrar a situação fática dos autos como uma hipótese de assédio moral. Este estudo contribui para o avanço das discussões acerca das novas formas de assédio moral decorrentes das transformações nas relações de trabalho no sistema neoliberal auxiliando as organizações no processo de tomada de decisão e embasamento teórico e jurídico para uma atuação efetiva na prevenção dessas novas formas de assédio.

Palavras-chave: Teletrabalho. Direito à desconexão. Assédio Moral. Neoliberalismo. Processo decisório.

ABSTRACT

This dissertation aimed to understand to what extent disrespect for the right to disconnect in telework can configure a hypothesis of moral harassment. To do so, we analyze the main major themes that permeate the subject: moral harassment, telecommuting and the right to disconnect. We brought the main existing studies on the themes, passing through concepts, historical evolution and more relevant discussions about each one of them. Looking at the issues of the worker's right to rest, in times when remote work is so present, has the potential to assist the decision-making process of public and private organizations in all areas regarding the maintenance of the teleworking regime in its form total or partial, allowing appropriate measures to be taken to mitigate the negative effects of hyperconnection on workers' lives. We used the case study of a labor lawsuit whose main claim was compensation for disrespecting the right to disconnection, and through content analysis, we were able to frame the factual situation of the records as a hypothesis of moral harassment. This study contributes to the advancement of discussions about the new forms of moral harassment arising from the transformations in labor relations in the neoliberal system, helping organizations in the decision-making process and theoretical and legal basis for effective action in the prevention of these new forms of harassment.

Keywords: Telework. Right to disconnect. Mobbing. Neoliberalism. Decision-Making Processes.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Trabalho remoto e trabalho flexível.....	48
Figura 2. O lema do Triplo Oito.....	56
Figura 3. Limitação da pesquisa jurisprudencial	68
Figura 4. Desenvolvimento de uma análise.....	70
Figura 5. Aviso de cumprimento de horas extras	82
Figura 6. Cobrança de metas às 20h07min.....	83
Figura 7. Envio de cobranças às 22h45min.....	84
Figura 8. Ranking dos vendedores exposto em grupo de <i>WhatsApp</i>	85
Figura 9. Assédio moral neoliberal	105

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Concessão de auxílio-doença acidentário em virtude de transtornos de saúde mental entre 2016 e 2020.....	20
Quadro 2. Conceitos de Assédio Moral	27
Quadro 3. Categorias de condutas de mobbing segundo Heinz Leymann.....	34
Quadro 4. Um olhar conceitual sobre teletrabalho.....	46
Quadro 5. Categorias e Códigos de Análise.....	72

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC	Análise de conteúdo
Art.	Artigo
CEFET – MG	Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais
CID 10	Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com Saúde
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COORDIGUALDADE	Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho
CONALIS	Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical
Covid-19	Coronavirus Disease 2019
CPC	Código de Processo Civil
EUA	Estados Unidos da América
FIA	Fundação Instituto de Administração
GPS	Sistema de posicionamento global
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MPT	Ministério Público do Trabalho
MPU	Ministério Público da União
NIOSH	Instituto Nacional de Saúde e Segurança Ocupacional
NT	Norma Técnica
NTICs	Novas Tecnologias da Informação e Comunicação
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PPGA	Programa de Pós-Graduação em Administração
SINAN	Sistema de Informações de Agravos de Notificação
TICs	Tecnologias da informação e comunicação
TRT 2	Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	17
1.1 Justificativa	19
1.2 Adequação à linha de pesquisa	22
1.3 Objetivos de pesquisa	24
Objetivo Geral	24
Objetivos específicos.....	24
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	25
2.1 Assédio Moral	25
2.1.1 Terminologia e conceitos	25
2.1.2 As modalidades de assédio moral	29
2.1.3 Assédio moral organizacional	31
2.1.4 As limitações do conceito de assédio moral face às novas relações de trabalho	33
2.2 Teletrabalho	37
2.2.1. Evolução histórica – Do trabalho ao teletrabalho	38
2.2.2. Terminologia	45
2.2.3 Diferenciações necessárias	47
2.3 Direito à desconexão.....	51
2.3.1 Os efeitos da adoção em massa do teletrabalho nos períodos de descanso do trabalhador.....	51
2.3.2 Histórico da proteção ao descanso do trabalhador no Brasil e no mundo.....	54
2.3.3 Conceito e discussões acerca do direito à desconexão.....	62
3 METODOLOGIA.....	64
3.1 Da opção pela abordagem qualitativa	64
3.2. Da opção pelo estudo de caso e pela análise de conteúdo	66
3.3 Dos aspectos éticos da pesquisa visto a publicidade dos atos processuais	73
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	75
4.1 Constituição do <i>corpus</i> de análise e conceitos processuais básicos	75
4.2. Síntese dos fatos e apresentação das decisões judiciais conflitantes	77
4.3 O ponto de vista dos sujeitos do processo	80
4.3.1 As alegações da reclamante.....	80
4.3.2 As alegações da 1ª reclamada.....	87

4.3.3 As alegações da 2ª reclamada.....	90
4.3.4 A fundamentação da juíza de 1ª instância	91
4.3.5 A reforma da decisão pelo TRT	94
4.4 Da reflexão acerca da necessidade de revisão do conceito de assédio moral	98
5 CONCLUSÃO.....	106
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	108

1 INTRODUÇÃO

Eis que, de repente, estamos todos imersos em um contexto de trabalho no qual impera a liberdade. Liberdade esta que Han (2020) afirma provocar mais coerções do que as da sociedade disciplinar, na medida em que nos apresenta um poder ilimitado para fazer o quê e da maneira que quisermos, ao passo que a disciplina nos impunha deveres que, cumpridos, terminavam.

A capacidade de identificar essas novas formas de violência que surgem silenciosamente nas relações de trabalho atuais - o que inclui o contexto do teletrabalho - nos permite iniciar uma discussão acerca da posição tanto de trabalhadores quanto de empregadores e das organizações frente ao sistema neoliberal.

Dardot e Laval (2016) abordam o neoliberalismo como um modo de governo que visa transformar todas as esferas da vida social em conformidade com a lógica de mercado. Segundo eles, o neoliberalismo não é apenas uma doutrina econômica, mas uma racionalidade política que busca impor uma governança de mercado em todos os aspectos da sociedade. Eles argumentam que o neoliberalismo se baseia na competição, individualismo e busca incessante pelo lucro, gerando uma transformação profunda nas relações sociais, instituições e subjetividades.

Para os supracitados autores, o neoliberalismo promove a mercantilização de todas as esferas da vida, desde o trabalho até a educação e a saúde, resultando em uma lógica de competição generalizada. Eles destacam a importância do Estado nesse processo, não como um mero observador, mas como um agente ativo na promoção e consolidação das políticas neoliberais. Além disso, enfatizam a influência do neoliberalismo na produção de subjetividades empreendedoras, que internalizam a lógica do mercado e buscam constantemente a maximização do valor econômico.

A exploração da liberdade em todas as suas formas é uma das principais características do neoliberalismo. Segundo Han (2020), a eficiência desse sistema está em explorar o sujeito sem que ele perceba essa condição, pois “explorar alguém contra sua própria vontade não é eficiente” (HAN, 2020, p. 11).

Para Han, o trabalhador neoliberal acredita ter deixado de ser um sujeito submisso para se tornar um projeto livre. A percepção do “eu” não mais como empregado nos moldes tradicionais, mas enquanto um colaborador repleto de autonomia vem acompanhada de novas coerções, agora internas e mais eficazes, materializadas na forma de obrigação de desempenho

e otimização. Deste modo, o sujeito passa de trabalhador submisso a terceiros a explorador voluntário de si mesmo (HAN, 2020, p. 9-10).

Entender o funcionamento das ferramentas utilizadas pelo neoliberalismo é o primeiro passo para que possamos não apenas sobreviver a ele, mas enfrentá-lo de modo que ele não mine nossa existência livre. Defendemos a ideia de que uma das ferramentas das quais se vale o sistema neoliberal é a utilização da hiperconexão dos teletrabalhadores como meio de controle, opressão e assédio.

O objetivo principal desta pesquisa é analisar, a partir de um estudo de caso, em que medida o desrespeito ao direito à desconexão no teletrabalho pode configurar uma hipótese de assédio moral. Para tanto, analisamos os principais estudos existentes sobre os três temas centrais que permeiam a questão: o assédio moral, o teletrabalho e o direito à desconexão. Abordamos seus conceitos, evolução histórica e tratamos das discussões mais relevantes acerca de cada um deles no contexto do sistema neoliberal.

Uma discussão sobre a noção de assédio moral no neoliberalismo - regime que suprime a cada dia mais direitos trabalhistas e faz o trabalhador internalizar as formas de controle sobre o trabalho - pode nos permitir maior clareza para analisar o posicionamento do judiciário frente às situações de desrespeito ao direito à desconexão e nos ajudar a tratar a questão central desta pesquisa, qual seja, a possibilidade de estarmos ou não diante de uma nova forma de assédio moral no teletrabalho.

Importante destacar a relevância social da presente pesquisa, levando em conta que não encontramos no Brasil estudo semelhante. Olhar para as questões do direito ao descanso do trabalhador, em tempos em que o trabalho remoto se faz tão presente, tem o potencial de auxiliar o processo decisório de organizações públicas e privadas em todas as áreas quanto à manutenção do regime de teletrabalho em sua forma total ou parcial, permitindo que sejam tomadas as devidas providências para amenizar os efeitos negativos da hiperconexão na vida dos trabalhadores.

Pretendemos com essa investigação contribuir para o avanço das discussões acerca das novas formas de assédio moral decorrentes das transformações dos contextos de trabalho no sistema neoliberal e proporcionar às organizações ferramentas auxiliares no processo de tomada de decisão e embasamento teórico e jurídico para uma atuação efetiva na prevenção dessas novas formas de assédio.

A presente pesquisa está estruturada da seguinte maneira:

1) Esta introdução, na qual se confirma sua adequação à linha de pesquisa do PPGA e são apresentados a justificativa e os objetivos da pesquisa.

2) O referencial teórico, que é composto de 3 tópicos: a) Assédio Moral, b) Teletrabalho, c) Direito à desconexão, nos quais apresentamos o panorama geral dos respectivos temas, contextualizando-os no tocante à sua evolução histórica, aspectos conceituais e estado da arte. Os temas foram abordados individualmente de acordo com os principais autores e lentes teóricas, abordando-se os debates mais importantes acerca de cada um deles.

3) A metodologia, onde expusemos todos os procedimentos metodológicos a serem utilizados para atingir os objetivos propostos na introdução. Especificamos o tipo de pesquisa, procedimentos e técnicas empregadas durante todo o percurso.

4) Análise e discussão dos resultados obtidos através da metodologia aplicada, relacionando-os com referencial teórico anteriormente apresentado.

5) Conclusão, na qual tecemos as considerações finais, limitações e sugestões para pesquisas futuras.

1.1 Justificativa

A presente pesquisa justifica-se na medida em que, segundo Guimarães e Rimoli (2006), tem se observado nos últimos anos um crescimento exponencial dos casos de adoecimento e afastamento de trabalhadores em virtude de problemas ligados à saúde mental. Em que pese os aspectos relacionados à saúde mental no trabalho não sejam objeto da presente pesquisa, observa-se que este aumento dos casos de adoecimento acarreta danos não apenas dessa ordem, mas também no que diz respeito às organizações e à sociedade como um todo, fazendo-se urgente o avanço das pesquisas na área.

As autoras afirmam que o assédio moral é a “mais grave ameaça à saúde dos trabalhadores a ser enfrentada neste século”, pois tem afetado cada dia mais não só a saúde mental e física dos trabalhadores, mas também, a saúde das organizações, que é o que mais nos interessa no presente estudo (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 2). Elas apresentam os dados de uma pesquisa realizada pelo Instituto Nacional de Saúde e Segurança Ocupacional (NIOSH, 2003), nos Estados Unidos, segundo a qual o custo total da violência no trabalho foi de US\$ 4 milhões, em 1992. No Canadá, as solicitações de indenização apresentadas pelos trabalhadores da área hospitalar aumentaram, desde 1985, em 88%. Na Alemanha, o custo direto da violência psicológica em uma empresa com 1000 trabalhadores aumentou cerca de US\$ 112.000/ano

(200.000 DM), além dos custos indiretos, orçados em US\$ 56.000. (GUIMARÃES; RIMOLI 2006).

Voltando os olhos para o cenário nacional, de acordo com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), no período entre os anos de 2016 e 2020, as doenças e transtornos mentais que mais geraram incapacidade laboral no Brasil foram a) episódios depressivos, b) outros transtornos ansiosos, c) transtornos depressivos recorrentes. Estas doenças estão posicionadas no grupo F da chamada Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID 10), uma publicação da Organização Mundial de Saúde (OMS) que tem como objetivo a padronização e codificação de doenças e outros problemas relacionados à saúde.

A apuração foi feita com base no número de benefícios de auxílio-doença acidentário concedidos no mencionado período, cujos números se apresentam no quadro abaixo:

Quadro 1. Concessão de auxílio-doença acidentário em virtude de transtornos de saúde mental entre 2016 e 2020

CID	DESCRIÇÃO	NÚMERO DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS
F32	Episódios depressivos	205.576
F41	Outros transtornos ansiosos	152.055
F33	Transtornos depressivos recorrentes	97.163
F31	Transtorno afetivo bipolar	72.888
F19	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de substância psicoativa.	60.798
F43	Reações ao "stress" Grave e Transtornos de Adaptação	40.192
F10	Transtornos Mentais e Comportamentais Devidos ao Uso de Álcool.	35.121
F20	Esquizofrenia	30.414
F14	Transtornos Mentais e Comportamentais Devidos ao Uso da Cocaína.	18.212
F29	Psicose Não-orgânica Não Especificada	13.213

Fonte: Elaboração própria com base em Ministério Público do Trabalho (MPT, 2021).

Os números apresentados no quadro acima nos permitem inferir que mais da metade dos afastamentos laborais em virtude de transtornos de saúde mental entre 2016 e 2020 dizem respeito a episódios de depressão e ansiedade. Foram 454.794 benefícios concedidos num interregno de cinco anos, um número que nos alerta para a necessidade de dar protagonismo às discussões acerca da salubridade do ambiente de trabalho não apenas no que diz respeito aos

aspectos físico-ambientais, mas também no tocante às condições psicológicas às quais os trabalhadores são submetidos durante a jornada de trabalho.

Corroborando com os dados do INSS, as informações constantes do Observatório de Saúde e Segurança do Trabalho do MPT (SmartLab)¹ apontam que, no ano de 2021, as doenças mentais e comportamentais foram responsáveis por 11% do total de afastamentos do trabalho por motivo não acidentário, com um total de 185.984 casos. Da mesma plataforma extrai-se a informação de que entre 2007 e 2020 foram notificados em todo país 12.969 casos de transtornos mentais relacionados ao trabalho por meio do Sistema de Informações de Agravos de Notificação (SINAN), do Ministério da Saúde. Apenas em 2020, as notificações chegaram a 934.

Observa-se que ainda que não haja o efetivo recebimento do benefício previdenciário por parte do trabalhador, o número de notificações de ocorrência de casos de adoecimento psicológico relacionados ao ambiente de trabalho mostra-se preocupante. A estatística demonstra um cenário que impacta não apenas a saúde do trabalhador, mas também a economia do país, afetando diretamente os orçamentos tanto do Sistema Único de Saúde quanto da Previdência Social. Além disso, o elevado número dos casos de afastamento prejudica a economia das próprias empresas, tendo em vista que elas são responsáveis pelo pagamento dos primeiros 15 dias de afastamento de seus empregados, sem contar eventuais despesas com indenizações trabalhistas.

Isto exposto, é preciso ressaltar que a responsabilidade pela prevenção do assédio moral trabalhista e, por consequência, pela tutela das condições dignas de trabalho não deve ser restrita ao Estado enquanto agente regulador da saúde e segurança do trabalho. Trata-se de um tema de interesse da sociedade como um todo, devendo o ônus recair igualmente sobre o poder público, as organizações - especialmente enquanto exploradoras dessa força de trabalho adoecida - e também sobre a comunidade acadêmica, que exerce o importante papel de fomentar as discussões sobre o tema e contribuir para construção de mecanismos de controle e até mesmo de possíveis soluções para uma questão de cunho tão fundamental quanto o direito a um ambiente laboral digno e saudável, livre dessa modalidade de violência tão perversa que é o assédio moral.

¹ O Observatório de Saúde e Segurança do Trabalho (SmartLab) é uma plataforma pública construída pelo MPT em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a partir de bancos de dados governamentais, pode ser acessada em <https://smartlabbr.org>.

1.2 Adequação à linha de pesquisa

O direito a um ambiente de trabalho salubre e livre de quaisquer tipos de violências está insculpido na Constituição Federal de 1988, explicitamente em seu artigo 5º e reforçado ao longo de todo o texto constitucional como forma de proteção ao trabalhador.

Com o advento da pandemia da Covid-19 e a consequente migração de boa parte da classe trabalhadora para o regime de teletrabalho, o Ministério Público do Trabalho (MPT) publicou, em conjunto com a COORDIGUALDADE (Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho) e a CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical) publicaram a Nota Técnica Conjunta 08/2020, que estabelece medidas de prevenção e enfrentamento da violência e assédio nas relações de trabalho no contexto da pandemia.

De acordo com as entidades signatárias da referida norma, os impactos do enfrentamento da crise sanitária refletem diretamente nas relações de trabalho, implicando em um grave risco de que se aumentem os atos de hostilidade, constrangimento e humilhações, afora o desrespeito das normas trabalhistas. A inevitabilidade da mudança abrupta e repentina do modo de prestação de serviços exige que o poder público - em todas as suas esferas - contribuam para que esta adaptação se dê em estrita observância de uma cultura de trabalho que respeite a dignidade da pessoa humana, orientando as empresas e empregadores para que todas as tomadas de decisão acerca do teletrabalho facilitem inclusive a compatibilidade da vida profissional e familiar de seus empregados (MPT, 2020).

O documento segue alertando acerca da responsabilidade empresarial nas esferas civil e criminal decorrente da tomada de decisões que violem os direitos fundamentais de sua “força de trabalho, de seus clientes e das comunidades, a qual requer a adoção de medidas de controle de riscos e de enfrentamento aos impactos adversos em direitos humanos decorrentes de atos ou decisões com as quais tenham algum envolvimento” (MPT, 2020, p. 4).

A primeira recomendação da Norma Técnica (NT) 08/20 é no sentido de que as empresas de todos os setores econômicos ou entidades sem fins lucrativos, bem como sindicatos e órgãos públicos, quando atuando a fim de contingenciar ou reorganizar a atividade produtiva em virtude das necessidades impostas pela pandemia da Covid-19, previnam a violência e assédio no ambiente de trabalho e o adoecimento mental de seus integrantes, adotando, dentre outros, os princípios da prevenção e redução dos riscos inerentes ao trabalho, incluindo os riscos psicossociais.

A segunda recomendação da NT 08/20 é no sentido de enfatizar a necessidade de um trabalho conjunto entre o MPT, as autoridades públicas locais, as universidades e os serviços de saúde para que os serviços públicos essenciais promovam a) o respeito, promoção e efetivação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho; b) a atuação efetiva nos casos de violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo a elaboração de diretrizes para a imposição de parâmetros mínimos para o respeito aos direitos fundamentais ou até mesmo a interrupção do modo de produção da atividade em caso de perigo iminente para a vida, a saúde ou a segurança dos trabalhadores; c) a estimulação e difusão de serviços públicos e de assistência psicológica gratuita para os trabalhadores em situações de risco psicossocial à saúde mental em virtude das atividades ou do local da prestação de serviços e d) oficial o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES).

Através da compreensão das diretivas e intenções do MPT, torna-se evidente a adequação da presente pesquisa à linha de pesquisa do Programa de Pós Graduação em Administração (PPGA), qual seja, o processo decisório nos arranjos organizacionais.

Simon et al. (1987) descrevem o papel dos indivíduos responsáveis pelo progresso da sociedade como sendo o ato de resolver problemas e tomar decisões. No modelo de decisão que Simon et al. (1965, 1987) prescreve, para que seja efetiva a resolução de problemas faz-se necessário que se sigam etapas definidas a fim de melhor compreender o cenário e auxiliar na tomada de decisão.

Segundo o autor, é função dos gestores a percepção e verificação da existência de determinado problema. É necessário que eles façam o mapeamento de todas as informações concernentes à questão diagnosticada, para que sejam traçados corretamente os objetivos a serem perseguidos visando sua solução e por fim, apresentados alternativas factíveis à realidade da organização, que devem ser analisadas de forma cuidadosa para verificar sua adequação ao caso concreto. Ao final, podem ser escolhidas uma ou mais alternativas para serem implementadas, de acordo com a necessidade da organização.

A NT 08/20 é clara ao apontar o papel fundamental das instituições de ensino superior no desenvolvimento de projetos que sejam capazes de auxiliar as organizações e a sociedade como um todo no processo decisório quanto à adequação do modo da prestação de serviço, sobretudo acerca da migração para o regime de teletrabalho.

O aprofundamento das discussões acerca dos riscos psicossociais - dentre os quais se incluem a possibilidade de aumento da violência e assédio no ambiente laboral - mostra-se urgente e imperioso, em um cenário no qual as relações de trabalho são a cada dia

transformadas, revistas, ampliadas e vulnerabilizadas, o que gera uma série de incertezas e insegurança por parte das organizações no que tange à tomada de decisão.

1.3 Objetivos de pesquisa

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar, a partir de um estudo de caso, em que medida o desrespeito ao direito à desconexão no teletrabalho pode configurar uma hipótese de assédio moral.

1.3.2 Objetivos específicos

Contextualizar a evolução das formas de organização do trabalho e mais especificamente as formas de controle da jornada de trabalho no teletrabalho.

Caracterizar as formas atuais do teletrabalho especificando características do tele empregado.

Apresentar o estado da arte das contribuições sobre o direito à desconexão, problematizando a partir de um estudo de caso o direito à desconexão.

Investigar as possibilidades, limites e avanços do conceito de assédio moral no campo do teletrabalho no que tange o direito à desconexão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, discorreremos acerca dos principais aspectos que permeiam os três grandes temas desta pesquisa: o assédio moral, o teletrabalho e o direito à desconexão. Serão apresentados o panorama geral dos respectivos temas, contextualizando-os no tocante à sua evolução histórica, aspectos conceituais e estado da arte, de acordo com os principais autores e lentes teóricas, destacando-se os debates mais importantes acerca de cada um deles.

2.1 Assédio Moral

A partir de agora iremos adentrar no tema do assédio moral, explorando seus conceitos, modalidades e principais discussões que o envolvem. O assédio moral é uma problemática amplamente estudada e debatida, que afeta negativamente trabalhadores em diversos contextos organizacionais. Compreender suas características e implicações é fundamental para compreender as novas relações de trabalho e suas consequências no mundo contemporâneo.

2.1.1 Terminologia e conceitos

O termo assédio moral como o conhecemos hoje foi cunhado no final na década de 1990 por Hirigoyen, com a publicação do livro “*Le Harcèlement Moral*”, traduzido no Brasil com o título “Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano” (HIRIGOYEN, 1998). A autora conceitua o assédio moral como sendo

toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 1998, p.65).

Apesar de esta denominação ser amplamente aceita, o conceito foi evoluindo ao longo dos anos à medida que os estudos sobre o tema se intensificaram. Os pesquisadores valeram-se ao longo dos anos de terminologias diversas para se referir a esta violência psicológica no ambiente de trabalho. Soares e Oliveira (2012) apontam que a primeira tentativa de definição do assédio moral foi feita por Brodsky no ano de 1976 em um livro intitulado “*The harassed worker*” (O trabalhador assediado).

O termo utilizado por Brodsky em seu livro foi *harassment*, que na época era utilizado para denominar o assédio sexual (*sexual harassment*). Em uma adequação às importunações psicológicas, o autor suprimiu o termo *sexual* e valeu-se na obra apenas da palavra *harassment* para desenvolver seu conceito de assédio, que consiste em [...] “tentativas, repetidas e

obstinadas, de uma pessoa para atormentar, quebrar a resistência, frustrar ou obter uma reação do outro. É um tratamento que, com persistência, provoca, pressiona, amedronta, intimida ou incomoda outra pessoa.” (BRODSKY, 1976 apud SOARES; OLIVEIRA, 2012, p. 1).

No Brasil, os estudos sobre o tema ganham força nos anos 2000, tendo como destaque a obra “Violência, Saúde e Trabalho: Uma jornada de humilhações” (BARRETO, 2006). O termo utilizado por Barreto é assédio moral, e ele se consolidou como a terminologia adotada em todo o país, sobretudo após o lançamento da tradução em português do livro de Hirigoyen, Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano (GUIMARÃES; RIMOLI, 2006).

Outro importante conceito é aquele criado por Leymann, para o qual assédio moral é “uma comunicação hostil e antiética que é dirigida de uma maneira sistemática por uma pessoa ou um grupo de pessoas em direção a um indivíduo.” (LEYMANN, 1989 apud SILVA et al., 2018, p. 4).

O termo utilizado por Leymann em seu primeiro livro, publicado em 1989 apenas em sueco (Når Livet Slår Till) é *mobbing*, sendo este autor amplamente conhecido pela difusão do uso de tal expressão, que ainda hoje é muito utilizada na língua inglesa.

Segundo Soares (2012), a opção de Leymann pelo termo *mobbing* teve como objetivo fazer uma distinção entre a violência psicológica praticada entre adultos e aquela que recai sobre crianças e adolescentes em ambiente escolar, cuja terminologia adotada é *bullying*. A intenção do autor era reservar a palavra *bullying* para o caso específico da violência psicológica entre crianças e adolescentes. Adotou assim esta nova palavra para se referir ao comportamento de assédio entre os adultos.

Outra expressão que Leymann utilizou para referir-se ao assédio moral foi *psychological terror* (terror psicológico). Seu segundo livro, publicado originalmente em alemão no ano de 1993 tem como título “*Mobbing: psychoterror am arbeitsplatz*”. Em 1996 a obra foi traduzida e publicada em francês como “*Mobbing: La persécution au travail*” (*Mobbing: a perseguição no trabalho*. Tradução nossa).

Note-se que não há diferenças significativas entre os termos *mobbing*, *bullying* e *harassment* no que diz respeito ao sentido da palavra. Eles são intercambiáveis e utilizados de acordo com a tradição de cada país, como afirma Soares (2012, p. 2):

Atualmente se observa uma convergência conceitual de toda essa nomenclatura e uma utilização cada vez mais frequente do termo *bullying* em língua inglesa. Em francês, harcèlement moral; em português, assédio moral; e em espanhol, acoso moral. Todos os termos denotando o mesmo fenômeno, como nos indicam Einarsen et al. (2003), segundo os quais a diferença na sua utilização é uma questão muito mais cultural do que conceitual.

A terminologia utilizada pelos pesquisadores ao longo da história evoluiu, sofreu alterações, e ainda hoje existem preferências pela utilização de uma ou outra palavra de acordo com a tradição e aceitação nas diversas partes do mundo. No entanto, todas essas expressões servem para descrever o mesmo fenômeno de violência psicológica no ambiente de trabalho, com características praticamente idênticas, conforme veremos a seguir.

Diversas terminologias são utilizadas para descrever o instituto do assédio moral. No entanto, todos os conceitos desenvolvidos ao longo dos anos têm em comum o fato de elencarem determinadas características que diferenciam o assédio moral dos demais tipos de violência. Compilamos no quadro abaixo os conceitos trazidos pelos principais autores que estudam o tema.

Quadro 2. Conceitos de Assédio Moral

Autor/Ano	Conceito de Assédio Moral
Brodsky (1976)	tentativas, repetidas e obstinadas, de uma pessoa para atormentar, quebrar a resistência, frustrar ou obter uma reação do outro. É um tratamento que, com persistência, provoca, pressiona, amedronta, intimida ou incomoda outra pessoa.
Leymann (1996)	comunicação hostil e antiética que é dirigida de uma maneira sistemática por uma pessoa ou um grupo de pessoas em direção a um indivíduo.
Hirigoyen (1998)	toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.
Barreto (2000)	a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Fonte: Elaboração própria

Inicialmente é necessário ressaltar a importância política da conceituação feita por Hirigoyen no que tange à proteção dos direitos dos trabalhadores em seu país. O primeiro livro publicado pela autora - “Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano” – compilou uma série de histórias de vida e sofrimento no trabalho experimentadas por seus pacientes e desencadeou um intenso movimento social no país, que culminou na publicação, no ano seguinte à publicação da obra, de uma lei que criminaliza a prática do assédio moral na França (SOARES, 2012, p. 1).

Acerca desta tradicional conceituação, Fiorelli et al. (2015) faz algumas ressalvas. Segundo os autores, Hirigoyen descreve como assédio moral a conduta que tenha o potencial de causar dano ou colocar em perigo seu trabalho e sua personalidade. Ou seja, ela inclui o dano na esfera da possibilidade. Os autores argumentam que “o comportamento potencialmente causador de dano poderá não ser suficiente para provocá-lo e tudo se passará como se houvesse uma intenção que não se concretizou.” (FIORELLI et al., 2015, p. 11). Os autores apontam que não há como se caracterizar a ocorrência de assédio moral se o dano não houver se concretizado. Mesmo que haja a conduta do assediador, se não houver dano psíquico ao assediado, não estará configurada a situação de assédio moral, muito embora possa ser cabível, no caso concreto, uma indenização por danos morais.

Em sentido contrário, Suárez (2002) aponta que não é necessário a configuração de qualquer dano à saúde física ou psíquica da vítima para que seja configurado o assédio moral. Para o mencionado autor, se quisermos efetivamente prevenir e coibir a ocorrência do assédio, a mera ocorrência da atitude violenta por parte do assediador deve ser suficiente para que esteja configurada a hipótese e seja a mesma passível de punição. O autor ainda pondera que, em verdade, sempre haverá danos à vítima, ainda que não estejam objetivamente visíveis e não sejam por ela percebidos de imediato (SUÁREZ, 2002, p. 9).

Neste ponto, faz-se necessária a diferenciação entre assédio moral e o dano moral, na medida em que este segundo uma das possíveis consequências do primeiro, sendo certo que sua ausência não elimina a ocorrência do assédio moral. É perfeitamente possível que se configure uma situação de assédio moral ainda que não seja relatado pela vítima qualquer tipo de dano psíquico.

Para Thomé e Schwarz (2017) os requisitos para a configuração do assédio moral são a existência de um ato agressor e um dano à dignidade do trabalhador. O dano em comento não precisa ser de natureza físico-psíquica e tampouco exige prova direta de sua ocorrência, bastando que se configure uma degradação às condições de trabalho. Segundo os autores, o dano moral é um dano *in re ipsa*, ou seja, decorre automaticamente de ato ilícito e dispensa a prova do sofrimento da vítima. De igual modo, seria desnecessária a existência de danos psíquicos para a configuração do assédio moral, pois qualquer entendimento contrário a este privilegiaria o assediador e penalizaria aquelas vítimas que, por qualquer razão que seja, são psicologicamente mais resistentes (THOMÉ; SCHWARZ, 2017, p. 6).

Suárez (2002) faz uma observação sobre a desnecessidade de que a conduta do agressor seja intencional. Basta que seu comportamento tenha como consequência efeitos que atentem à

dignidade da vítima ou que produzam um ambiente de trabalho intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

Assim, por mais que a doutrina reconheça a importância histórica do conceito cunhado por Hirigoyen, há que se analisar o texto de maneira cuidadosa para que possam ser feitas as diferenciações e ponderações necessárias à análise de cada caso concreto.

Acerca da definição apresentada por Leymann (1996), um aspecto importante merece ser destacado: ao afirmar que o assédio moral é uma conduta dirigida de maneira sistemática por uma pessoa ou um grupo de pessoas em direção a um indivíduo, o autor introduz a noção dos tipos de assédio moral existentes, assunto que passaremos a abordar na próxima seção.

2.1.2 As modalidades de assédio moral

A literatura concorda com a existência dos seguintes tipos de assédio moral: o horizontal, o vertical ascendente, o vertical descendente e o misto (HIRIGOYEN, 1998; BARRETO, 2000).

a) Assédio moral horizontal: Nessa modalidade, assediador e assediado são colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico dentro da organização. Um dos maiores motivos para a ocorrência dessa modalidade de assédio é o ciúme profissional e a disputa por cargos e promoções. Guedes (2005), citada por Fiorelli et al. (2015, p. 37), caracteriza esse tipo de assédio da seguinte forma:

[...] a ação discriminatória é desencadeada pelos próprios colegas de idêntico grau na escala hierárquica. Os fatores responsáveis por esse tipo de perversão moral são a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos. [...] a vítima pode ser golpeada tanto individual como coletivamente.

b) Assédio moral vertical ascendente: Apesar de tratar-se de modalidade incomum de assédio moral, ela pode ser observada em situações de troca de chefia, na qual os subordinados, insatisfeitos com a perda de um líder carismático, atuam de modo a desestimular e até mesmo sabotar o novo chefe, visando deixar clara sua insatisfação com a política de recursos humanos da organização. Sobre o tema, Fiorelli et al. (2015, p. 41) aponta o seguinte:

Sempre que alguém ocupa o lugar de um líder em um grupo constituído, há um período de teste e experimentação - uma fase de iniciação - em que aquele que chega precisa demonstrar que merece o espaço que lhe é propiciado. Nem sempre isso acontece: quando o novo superior não se aplica em conquistar a simpatia ou a empatia dos que se relacionarão com ele, impondo-se perante o grupo, contribui para favorecer o surgimento de comportamentos de assédio moral.

c) Assédio moral vertical descendente: O assédio vertical descendente é a situação mais comumente observada nas organizações. Ela ocorre quando um trabalhador ocupante de cargo superior adota conduta abusiva de modo a constranger e humilhar seus subordinados. Ela pode atingir apenas um trabalhador de forma individual, ou um grupo maior de pessoas que estejam sob o comando do denominado assediador. Segundo Hirigoyen (1998, p. 87-88) o assédio moral vindo de um superior hierárquico é capaz de gerar consequências muito mais graves à saúde do assediado do que as demais formas:

A técnica é sempre a mesma: utilizam-se as fraquezas do outro e leva-se o outro a duvidar de si mesmo, a fim de aniquilar suas defesas. Por um procedimento insidioso de desqualificação, a vítima perde progressivamente a confiança em si, e por vezes fica tão confusa que pode chegar a dar razão a seu agressor: “Eu sou nulo, eu não consigo, eu não estou à altura!” Assim, a destruição se dá de forma extremamente sutil, até que a própria vítima se põe na condição de quem está em erro.

d) Assédio moral misto: Fiorelli et al. (2015) ainda aponta que o assédio moral descendente tem o condão de originar assédio moral horizontal ao mesmo trabalhador, caso em que os colegas, por medo de retaliação do chefe, acabam se voltando igualmente contra a vítima escolhida, que se vê duplamente prejudicada. Eles “passam a sonegar informações para o colega, deixam de cumprimentá-lo e praticam inúmeros pequenos atos que agravam o seu sofrimento psíquico. O assédio que se iniciou de modo descendente, torna-se um assédio misto” (FIORELLI et al., 2015).

Acerca do assédio misto, o autor alerta para a gravidade da modalidade, pois é uma situação na qual o assediado já se encontra em uma situação de extrema vulnerabilidade, muitas vezes isolado entre seus pares, sem possibilidade de conseguir qualquer ajuda dentro da organização. Empresas que adotam técnicas de gestão por estresse, com níveis altos de exigência e competitividade são ambientes propensos à ocorrência de assédio moral tanto vertical quanto horizontalmente.

Em sua segunda obra a respeito do tema, intitulada “Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral”, Hirigoyen (2012) aborda a modalidade de assédio misto, na qual, segundo a autora, os colegas se tornam cúmplices do superior hierárquico, transformando a vítima em bode expiatório, rapidamente culpada por quaisquer dissabores que venham a ocorrer na equipe. Esta técnica é muitas vezes utilizada como mecanismo de defesa: para evitar que a violência recaia sobre si próprio, o trabalhador não hesita em concordar com seu superior, mantendo o colega na posição da vítima de assédio.

Na obra citada, a autora traz ainda o resultado de seus estudos empíricos e aponta que 58% dos casos de assédio moral ocorrem na modalidade vertical descendente, 29% na

modalidade de assédio misto, 12% na modalidade assédio horizontal e apenas 1% são da modalidade de assédio vertical ascendente (*op. cit.*, p. 111).

Ainda sobre o assédio moral descendente, Hirigoyen menciona sua frequente divisão em três submodalidades: a) o assédio perverso, no qual o assediador visa unicamente humilhar a vítima ou afirmar seu próprio poder; b) o assédio estratégico, destinado a forçar um pedido de demissão para se eximir de encargos trabalhistas e c) o assédio institucional, que é na verdade um instrumento de gestão adotado por toda a organização (*op. cit.*, p. 112-113).

No Brasil, esta última modalidade é conhecida como assédio moral organizacional, fenômeno que decorre do assédio moral vertical descendente, e que passamos a analisar na sequência.

2.1.3 Assédio moral organizacional

O assédio moral organizacional consiste em um modo de gestão empresarial que tolera e incentiva um conjunto de práticas abusivas e reiteradas, atingindo a dignidade de todos os trabalhadores da empresa, colocando em risco sua integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais (GUNÇA; PAMPLONA FILHO, 2021).

Para Martins (2017) o assédio organizacional ou corporativo ocorre quando a empresa gere e organiza o trabalho de forma a prejudicar a dignidade de seus trabalhadores, dando como exemplos as situações em que o empregado tem “que pagar prendas por não cumprir metas, revistas íntimas, proibição de uso de banheiro, etc.” (MARTINS, 2017, p. 38).

Os estudos acerca do tema vêm se intensificando nos últimos anos em virtude das transformações ocorridas no universo do trabalho, influenciadas sobretudo pelo surgimento e aprimoramento das novas tecnologias da informação, que têm causado mudanças significativas nas relações de trabalho.

Hirigoyen (2012) aponta a existência não só de pessoas perversas, mas de empresas perversas, que acirram a rivalidade e fazem com que as pessoas tentem se sobressair a qualquer custo, mesmo que para isso seja necessário o uso de estratégias consideradas desleais. Segundo a autora, “isto parte da falsa ideia de que, se as pessoas deixam de lado seu próprio interesse, serão mais produtivas no interesse exclusivo da empresa” (HIRIGOYEN, 2012, p. 208). Os resultados dos estudos realizados pela pesquisadora demonstram que muitos são os casos de assédio que partem não de um gestor específico, mas das determinações e procedimentos adotados como padrão pela própria organização, como nos casos em que se colocam os assalariados em situações de insuportável pressão, no intuito de que eles se desliguem da

empresa por decisão própria, evitando demissões que além de gerarem altos custos, poderiam causar uma série de movimentos sociais.

Contudo, em um contexto no qual o assédio moral tem sido usado cada vez mais como forma de gestão, Hirigoyen (2012) faz uma ressalva acerca da utilização do assédio organizacional como desculpa para legitimar a violência psicológica intencional dos gestores. Como ninguém quer ser responsabilizado por quaisquer atitudes passíveis de repreensão, a estratégia imediata é sempre atribuir a culpa a quem quer que seja, vezes um colega, vezes o próprio sistema. O argumento consciente de que o mercado funciona assim opera como que um processo de vitimização do agressor, facilitado pela substituição da hierarquia piramidal pela hierarquia em rede.

Apesar das conceituações apresentadas, há uma notória dificuldade em adequar o conceito de assédio às situações observadas nas relações de emprego no caso concreto e diferenciá-lo dos outros tipos de agressões psicológicas. É importante deixar claro que para haver assédio moral é necessária constância e continuidade nas agressões. Daí percebe-se que uma conduta isolada, ainda que abusiva, não configura assédio moral, muito embora possa dar ensejo à indenização por danos morais.

É possível inferir com a análise do Quadro 2 que a literatura converge no que diz respeito à necessidade do aspecto contínuo das agressões para que esteja configurado o assédio moral (BRODSKY, 1976; LEYMAN, 1996; HIRIGOYEN, 1998; BARRETO, 2006). No entanto, Soares (2012, p. 2) nos alerta para os cuidados necessários ao analisar essa afirmação, que não deve ser tomada como absoluta:

[...] Einarssen et al. (2011) chamam a atenção para o fato de que nem todos os gestos associados ao assédio moral são de natureza episódica. Por exemplo, um rumor pode circular e destruir ou ameaçar a carreira ou a reputação da vítima e não necessita de se repetir semanalmente. Os mesmos autores ainda dão o exemplo de pessoas que são colocadas em salas isoladas, sem janelas, sem computadores, sem telefones e muitas vezes sem tarefas a serem realizadas. Na França, esse fenômeno foi investigado e analisado por Lhuillier (2002), que examina a exclusão física, nas organizações, daqueles que são considerados como “inúteis” (porque muitas vezes têm mais idade ou problemas de saúde) ou porque incomodam. Nestes casos, o assédio é um estado permanente ao invés de uma série de eventos ou gestos episódicos.

Conforme se depreende da citação supra, muito mais do que a periodicidade da conduta do assediador, deve ser levada em consideração a constância da situação de degradação das condições de trabalho para que seja avaliada de maneira correta a ocorrência do assédio moral

no trabalho. Ademais, partindo das clássicas conceituações e definições, outros aspectos do fenômeno assédio moral merecem considerações, o que faremos no tópico a seguir.

2.1.4 As limitações do conceito de assédio moral face às novas relações de trabalho

As tentativas de conceituar o assédio moral e categorizar sua ocorrência em hipóteses pré-definidas não são recentes. O primeiro conceito de Leymann, inclusive, estabelecia a necessidade de que as condutas abusivas durassem ao longo de seis meses para que fosse configurado o assédio moral. O autor definia *mobbing*

como o fenômeno no qual uma pessoa ou grupo de pessoas exerce violência psicológica extrema, de forma sistemática e recorrente e durante um tempo prolongado – por mais de seis meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana – sobre outra pessoa no local de trabalho, com a finalidade de destruir as redes de comunicação da vítima ou vítimas, destruir sua reputação, perturbar a execução de seu trabalho e conseguir finalmente que essa pessoa ou pessoas acabe abandonando o local de trabalho (LEYMANN, 1990 apud GUIMARÃES, 2006, p. 121).

A definição proposta por Leymann enfatiza que o *mobbing* envolve a violência psicológica extrema exercida de forma sistemática e recorrente ao longo de um período prolongado, destacando ainda a frequência média dos ataques, que ocorreriam cerca de duas vezes por semana.

Uma característica importante mencionada pelo autor é o objetivo do *mobbing*, que seria destruir as redes de comunicação da vítima, prejudicar sua reputação, perturbar sua capacidade de executar suas tarefas profissionais e, por fim, levar a vítima a abandonar o local de trabalho. Essa definição ressalta a intencionalidade e o impacto devastador do assédio moral sobre a vítima, que é submetida a um ambiente hostil e prejudicial à sua integridade física e psicológica.

Apesar de alguns autores ainda utilizarem essa limitação, fundamentado-se no clássico conceito supracitado, Soares (2012) pondera que estabelecer esse tipo de limite temporal é um erro, tendo o próprio Leymann ressaltado a arbitrariedade desses seis meses, que foram utilizados apenas como uma forma de operacionalização estatística para seus estudos acerca do tema. O autor afirma ainda que a dinâmica da relação de trabalho deve ser analisada em cada caso concreto e que por exemplo, condutas abusivas praticadas diariamente podem afetar a saúde do trabalhador em um nível tão alto que os sintomas podem aparecer em um tempo bem mais exíguo do que os seis meses inicialmente propostos por Leymann.

Além desta questão temporal, outros aspectos e requisitos presentes nos conceitos clássicos de assédio moral vem sendo questionados ao longo dos anos.

Os estudos tradicionais de Leymann categorizam 45 formas de comportamento que podem ser consideradas assediadoras, e para que uma situação seja validada e considerada como mobbing, necessariamente precisaria se enquadrar em uma dessas hipóteses, que foram descritas no *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT), documento desenvolvido pelo autor em 1990. Para fins didáticos, Leymann (1996, p.7) efetuou uma subdivisão dessas condutas em 5 categorias de acordo com os potenciais efeitos causados nas vítimas:

Quadro 3. Categorias de condutas de mobbing segundo Heinz Leymann

	Efeitos	Exemplos
1	Efeitos que impeçam a vítima de se comunicar de forma adequada	- A empresa não permite que o trabalhador emita suas opiniões; - O trabalhador sempre é interrompido por alguém ao tentar se comunicar
2	Efeitos que dificultem a vítima de manter contato social	- Não é permitido ao trabalhador a interação com os colegas ou estes o ignoram; - O trabalhador é isolado numa sala longe dos outros
3	Efeitos que dificultem a vítima de manter sua boa reputação	- o trabalhador é alvo constante de fofocas dentro da empresa; - O trabalhador é ridicularizado em virtude de deficiência, sua herança étnica, ou a maneira como se move ou fala)
4	Efeitos sobre a situação ocupacional da vítima	- Empresa deixa o trabalhador ocioso, sem que lhe seja atribuída tarefa alguma; - A empresa atribui ao trabalhador tarefas sem sentido ou que não dizem respeito ao cargo de ocupa
5	Efeitos sobre a saúde física da vítima	- O trabalhador é exposto a atividades perigosas; - O trabalhador é ameaçado ou agredido fisicamente

Fonte: Elaboração própria baseada em Leymann (1996)

A leitura do quadro acima - somada à análise dos dados anteriormente trazidos - nos permite inferir que os clássicos estudos de Leymann sobre o tema do assédio moral possuem uma abordagem essencialmente quantitativa. A intenção do autor ao categorizar uma série de ações e elencá-las em um rol taxativo de condutas foi a de facilitar a identificação dos casos de

assédio e auxiliar tanto as ações de diagnóstico quanto as de prevenção desse tipo de violência no ambiente de trabalho.

No entanto, o avanço das pesquisas sobre o assédio moral aponta que esse tipo de categorização não é a forma mais adequada de retratar o instituto. A elaboração de listas e rols taxativos acaba por engessar as interpretações e reduzir as discussões às hipóteses encontradas em um único estudo, feito em uma determinada época, em um lugar estabelecido e com pessoas específicas. Em uma sociedade mutável, não é possível que um manual seja capaz de abarcar todas as relações de trabalho existentes. A utilização desse tipo de fórmula colocaria em risco a lisura dos procedimentos de investigação de ocorrência de assédio moral trabalhista no caso concreto e prejudicaria as vítimas cujas situações não se enquadrassem em nenhuma das listagens existentes.

Hirigoyen (2012) também ressalta a dificuldade em se chegar a um denominador comum acerca das características necessárias para a configuração do assédio, pelas diferentes possibilidades de abordagem, de acordo com o ponto de vista do analista (médicos, juristas, sociólogos), que tendem a observar o fenômeno de acordo com suas próprias expectativas.

Igual ponderação deve ser feita às tentativas de se traçar os perfis de assediador e assediado. Hirigoyen (2012) desmistifica o assunto e afirma que, muito embora este papel seja comumente atribuído somente às pessoas frágeis ou portadoras de alguma patologia específica, qualquer um pode ser vítima de assédio moral. A autora ressalta, entretanto, que embora não haja um perfil psicológico específico das vítimas de assédio, há contextos profissionais que propiciam a ocorrência da violência psicológica e situações em que as pessoas correm maior risco de serem visadas.

O mesmo raciocínio se aplicaria aos assediadores: qualquer um pode se tornar perseguidor, a depender do contexto desestabilizador. Acerca deste fato, Hirigoyen cita a tese de Hannah Arendt a respeito da banalidade do mal, usada por alguns sociólogos para propor que a pressão psicológica da nova organização do trabalho pode transformar qualquer pessoa em um perverso. No entanto, a autora nos alerta para a complexidade da questão, e afirma que o uso da teoria de Arendt não deve ser banalizado:

[...] já ouvimos dizer às vezes que, se no mundo do trabalho existem perversos narcisistas, é apenas excepcionalmente, pois, de um modo geral, os assediadores são apenas vítimas de um sistema que os estaria levando a maltratar os outros. De alguma maneira, se eles maltratam é porque estão sendo maltratados pelo sistema (HIRIGOYEN, 2012, p. 247).

Um dos autores que se utiliza da análise de Arendt é Dejours (1998), em sua teoria

acerca da banalização do mal na sociedade neoliberal. Para o autor, ainda que os objetivos do totalitarismo abordado por Arendt e do neoliberalismo sejam diferentes, o processo de banalização do mal funciona de igual modo em ambos, através da propagação do medo diante das situações de violência. Ele aponta que o enfrentamento de tal situação se dá de duas maneiras: uma coletiva, na qual se nega a diferença entre as pessoas e outra individual, num processo de clivagem entre a injustiça e o sofrimento.

Para Thomé e Schwartz (2017), os casos nos quais o assédio moral é praticado por várias pessoas ou nos casos de assédio misto, em que os colegas coadunam com as atitudes do superior hierárquico e não defendem o colega/vítima (*side-mobbers*) são exemplos dessa resposta coletiva. Já a clivagem seria a resposta individual na qual o sujeito cria dois mundos distintos: um interior, no qual se vê imbuído de moralidade e sensibilidade e outro exterior - representado por exemplo pelo ambiente de trabalho - no qual se despersonaliza e age com distanciamento dos fatos que observa à sua volta.

Hirigoyen (2012) afirma que apesar de a violência física ser repudiada nos modos de organização atuais, inclusive no neoliberalismo, as demais formas de violência são banalizadas, o que propicia o aumento do assédio moral na sociedade neoliberal, que acaba legitimado sob um falso escudo de normalidade. “Quanto mais se sobe na hierarquia e na escala sociocultural, mais as agressões são sofisticadas, perversas e difíceis de caracterizar” (HIRIGOYEN, 2012, p. 18).

Para Dejours (1998) há que intensificar a discussão sobre a questão da indiferença e da tolerância da sociedade neoliberal frente ao sofrimento dos trabalhadores. Questões que são vistas como “causalidade do destino; enfim, a falta de indignação e de reação coletiva em face da injustiça de uma sociedade cuja riqueza não para de aumentar, enquanto a pauperização atinge simultaneamente uma parcela crescente da população” (DEJOURS, 1998, p. 73).

Em meio a esta parcela da população que empobrece e sofre a cada dia se encontra uma gama de trabalhadores que surgiu em virtude do aumento do uso das tecnologias da informação nas últimas décadas, denominados por Antunes e Braga (2009) de infoproletários.

Segundo Dyer-Witheford (2015), os infoproletários são trabalhadores que realizam tarefas cognitivas e imateriais, desempenhando um papel crucial na economia digital. Eles fornecem o conhecimento e as habilidades necessárias para a produção, organização e manipulação de informações digitais. No entanto, muitas vezes enfrentam condições precárias de trabalho, como longas jornadas, alta pressão, insegurança laboral e baixa remuneração, apesar de sua importância central para a economia contemporânea.

O assédio moral se apresenta nas novas relações de trabalho - inclusive entre o infoproletariado - de forma cada vez mais sutil, e o avanço das novas tecnologias dificulta sua caracterização de acordo com as conceituações tradicionais. Estes fatores, no entanto, não podem impedir o combate à violência moral do ambiente de trabalho, devendo as autoridades e os pesquisadores estarem atentos às mudanças no fenômeno, dando a devida atenção às novas formas de manifestação do assédio moral nos dias atuais.

Cuidaremos nesta pesquisa, de abordar os aspectos do assédio moral em uma das modalidades de relação de trabalho que mais cresce atualmente, sobretudo após a pandemia da COVID-19: o teletrabalho, sobre o qual passamos a discorrer no próximo tópico.

2.2 Teletrabalho

Adaptar-se às novas exigências do mundo corporativo é um dos grandes desafios atuais para as organizações. O advento da pandemia da COVID-19 exigiu medidas emergenciais que possibilitassem a continuidade das atividades empresariais da maneira mais eficaz possível, garantindo a saúde e segurança dos colaboradores com o mínimo de prejuízo para as empresas (FERREIRA, 2021).

A adoção do trabalho remoto foi uma das alternativas mais utilizadas nesse sentido. De acordo com a pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Administração - FIA Employee Experience -, 90% das empresas do país aderiram, ainda que de forma parcial, ao regime de trabalho remoto durante a pandemia da COVID-19. A mencionada pesquisa valeu-se da aplicação de questionários em 213 empresas nacionais, no segundo semestre do ano de 2020².

Organizações que já se valiam dessa modalidade laboral intensificaram sua utilização com a migração massiva do seu efetivo para o regime de teletrabalho. Aqueles que não haviam experimentado o trabalho remoto antes da pandemia - e cujas atividades permitiam esse tipo de adaptação - foram de certa forma forçados pela obrigatoriedade do isolamento social a aderir ao *homeoffice* sob pena de sofrerem danos possivelmente irreversíveis que poderiam levar ao encerramento da atividade empresarial (GÓMES, 2020).

Em um contexto em que o ambiente de trabalho passa a ser virtual, a observação de fenômenos como assédio moral pode parecer, em princípio, mais difícil do que enquanto em ambientes corporativos presenciais. No entanto, não apenas a violência moral continua presente na modalidade de trabalho à distância, como são desenvolvidos novos mecanismos de assédio, potencialmente tão ou mais agressivos que aqueles tradicionalmente usados pelos assediadores

² Disponível em <<https://employeeexperience.fia.com.br/>>. Acesso em 20 jul. 2021.

na modalidade presencial.

Cuidaremos neste tópico, de caracterizar o teletrabalho - situando-o ao longo da história desde seu surgimento até sua adoção como padrão na sociedade neoliberal - e apontando os aspectos que o tornam um ambiente favorável à exploração do trabalhador de diversas maneiras, inclusive na forma de assédio moral.

2.2.1. Evolução histórica – Do trabalho ao teletrabalho

Segundo Araújo e Morello (2012), citando Estrada (2008) há o relato de que o teletrabalho foi utilizado pela primeira vez em meados do século XIX (1857) com o experimento do engenheiro civil americano John Edgar Thompson. Thompson havia descoberto ser possível gerenciar as equipes de sua companhia - Penn Railroad - de forma remota através de um sistema privado de telégrafo.

Araújo (2014) explicita que na década de 1970 os EUA foram atingidos por uma crise petrolífera de proporções mundiais, o que exigiu a criação de estratégias para a redução do gasto de energia. Nesse contexto, o físico americano Jack M. Nilles propôs a redução do deslocamento casa-trabalho-casa dos trabalhadores (*telecommuting*). Esta proposta “reforçou e solidificou o teletrabalho com a publicação da primeira obra direcionada para o estudo do tema, inclusive advogando o conceito de telecommuting, marcado pela substituição do deslocamento físico, para o deslocamento da informação” (ARAÚJO, 2014, p. 11).

Araújo e Morello (2012), ainda citando Estrada (2008), aponta que Nilles chegou à conclusão de que o avanço da tecnologia possibilitaria que o trabalhador executasse suas funções da própria casa ou de local próximo a ela, não havendo, portanto, a necessidade de realizar o deslocamento à sede da empresa (*telecommuting*).

Ressaltamos a importância da obra de Toffler (1980), chamada “A Terceira Onda”, no surgimento do teletrabalho. No mencionado livro, Toffler previu a rápida evolução e atualização do trabalho, que seria executado cada vez mais distante da sede da organização.

De acordo com Toffler (1980), a história da humanidade se divide em três grandes ondas de transformação: a primeira onda, que corresponde à era agrícola, a segunda onda, que diz respeito à revolução industrial e a terceira onda, na qual ocorre a revolução da informação. De modo geral, a divisão é feita pelo autor na medida em que se avançam as tecnologias utilizadas para o exercício do trabalho humano. Ele elenca vários motivos para que a terceira onda acontecesse, destacando a problemática do trânsito nos grandes centros e o gasto da empresa com a manutenção das instalações e o ativo imobilizado.

A respeito da teoria de Toffler, Souto Maior (2021) aponta que, na dita primeira onda, observa-se a vinculação do homem ao próprio homem (escravidão), a vinculação do homem à terra (servidão) e a vinculação do homem à profissão (corporações). Neste período não havia preocupação com a regulamentação do trabalho, tendo em vista que as pessoas livres produziam os bens para elas próprias. No caso da escravidão, a ausência de regulamentação se justificava pelo motivo de que o escravo não era considerado sujeito de direitos, mas apenas um bem atrelado ao seu proprietário.

Em momento posterior, na idade média, havia certa submissão do servo ao proprietário das terras, e iniciava-se o reconhecimento de sua personalidade enquanto trabalhador sujeito de direitos. No entanto, a proteção à classe trabalhadora era mínima, e as leis existentes à época apenas afirmavam a prevalência dos donos do capital sobre a classe trabalhadora, a exemplo da Lei *d'Allarde*, editada na França e datada de 1791, que determinou o fim das corporações livres de ofício vindas da idade média.

A esta lei se seguiu uma outra, a lei *Le Chapelier*, escrita no mesmo ano por Issac René Guy Le Chapelier, que, alegando defender a livre empresa e a iniciativa privada, proibia a formação de sindicatos, a organização de greves e manifestações trabalhistas. O descumprimento da norma poderia gerar desde multas pecuniárias até a pena de morte³.

A segunda onda de Toffler foi marcada pelo surgimento do capitalismo, evidenciando a subordinação do trabalho ao capital através do disciplinamento da força de trabalho. Até então, a exploração do trabalho era feita de forma discricionária. Coube ao Estado, antes liberal e a partir de então social, "intervir no modo de produção na busca de assegurar a realização da mais-valia, triangularizando a relação capital x trabalho" (SOUTO MAIOR, 2021, p. 24).

Segundo Souto Maior (2021), os estudos acerca da influência da telemática nas relações de trabalho são fruto das transformações ocorridas desde a primeira revolução industrial, com a introdução das primeiras máquinas a vapor em meados do século XVIII, e se estendem até os dias atuais com a inserção da robótica entre os meios de produção e as recentes discussões acerca da quarta revolução industrial. Essas transformações impactaram diretamente na classe trabalhadora, da qual foi se exigindo um grau cada vez maior de intelectualização.

As transformações advindas da revolução industrial consolidaram novos princípios relativos à forma de organização e racionalização do trabalho. Smith (2017) destaca a importância do princípio da divisão do trabalho para a consolidação do capitalismo. Segundo o

³ A tradução na íntegra da Lei Chapelier pode ser consultada em https://www.fafich.ufmg.br/hist_discip_grad/LeiChapelier.pdf

autor, a divisão do trabalho consiste na sua fragmentação em pequenas e repetitivas tarefas, o que possibilitaria um aumento de produtividade até então inimaginável, quando comparado ao modo de produção sem tal especialização:

A divisão do trabalho, na medida em que pode ser introduzida, gera, em cada ofício, um aumento proporcional das forças produtivas do trabalho. A diferenciação das ocupações e empregos parece haver se efetuado em decorrência dessa vantagem. Essa diferenciação, aliás, geralmente atinge o máximo nos países que se caracterizam pelo mais alto grau da evolução, no tocante ao trabalho e aprimoramento; o que, em uma sociedade em estágio primitivo, é o trabalho de uma única pessoa, é o de várias em uma sociedade mais evoluída. [...] Esse grande aumento da quantidade de trabalho que, em consequência da divisão do trabalho, o mesmo número de pessoas é capaz de realizar, é devido a três circunstâncias distintas: em primeiro lugar, devido à maior destreza existente em cada trabalhador; em segundo, à poupança daquele tempo que, geralmente, seria costume perder ao passar de um tipo de trabalho para outro; finalmente, à invenção de um grande número de máquinas que facilitam e abreviam o trabalho, possibilitando a uma única pessoa fazer o trabalho que, de outra forma, teria que ser feito por muitas. (SMITH, 2017, p. 28-30).

Para Smith, a partir do momento em que se consolidou a divisão do trabalho, o próprio mercado, e não mais o Estado, passou a ditar as regras da economia. A intervenção do poder público era cada vez menor, o que propiciou o fortalecimento da burguesia.

Outro importante estudioso que cuidou de regulamentar o modo de produção foi Taylor, que se ocupou para além da divisão do próprio trabalho e do controle da presença física do empregado na fábrica. Taylor desenvolveu uma teoria que administrava o tempo que o trabalhador gastava para executar cada uma das tarefas específicas que lhe foram atribuídas, bem como quais seriam os movimentos que otimizariam e reduziriam este intervalo de tempo. A este método de gestão, o autor deu o nome de teoria dos tempos e movimentos (SOBRAL; PECI, 2008).

Segundo os supramencionados autores, a metodologia desenvolvida por Taylor foi aplicada e aperfeiçoada durante as primeiras décadas do século XX, com destaque para a indústria automobilística, na qual Ford realizou a automação da produção em um sistema de linha de montagem. O fordismo introduziu na indústria a produção padronizada, seriada e em massa. O objetivo do sistema era reduzir ao máximo o tempo ocioso dos trabalhadores durante a jornada, e para tanto, o espaço fabril era organizado com a alocação de esteiras em pontos estratégicos, o que evitava que os trabalhadores precisassem se deslocar para executar as tarefas, que já haviam sido divididas e cronometradas, nos moldes de seus precursores Smith e Taylor.

Outro fato importante acerca do período fordista foi a implantação do salário mínimo de 5 dólares por dia (o que representava mais que o dobro do que era comumente pago na época), cujo objetivo era duplo: aumentar a produtividade dos trabalhadores e estimular o consumo de seus próprios produtos.

Segundo Clarke (1991), Ford acreditava que ao pagar salários mais altos, ele seria capaz de atrair e reter trabalhadores qualificados, reduzindo a rotatividade de funcionários e os custos de treinamento. Além disso, o salário de 5 dólares também tinha um objetivo estratégico de estimular o consumo. Ford compreendia que, para expandir sua produção em massa, era necessário que houvesse uma demanda suficiente pelos produtos. Com maior poder de compra, os trabalhadores seriam capazes de adquirir os próprios automóveis que a Ford produzia e isso ajudaria a sustentar o crescimento da empresa.

Na ótica do supramencionado autor, a intenção era criar um ciclo virtuoso: salários mais altos estimulariam o consumo, impulsionando a demanda por produtos, o que por sua vez permitiria que a empresa aumentasse sua produção, reduzindo os custos unitários e permitindo a manutenção dos salários mais altos. Este fenômeno marca o surgimento de uma nova classe social: a classe média consumidora (CLARKE, 1991).

Para Souto Maior, essa política salarial também era marcada pela intensidade com a qual este modelo regulava a vida pessoal dos trabalhadores. “Ao oferecer um salário de cinco dólares pela jornada diária de oito horas impunha em contrapartida uma vida regrada de moralismos para que esse trabalhador não cometesse excessos e não desperdiçasse suas energias fora da fábrica” (SOUTO MAIOR, 2021, p. 25).

Este período sofreu grande resistência por parte dos trabalhadores, manifestado em movimentos como o ludismo, forte expressão de inconformidade dos operários frente à chegada das máquinas. No contexto do modo de produção fordista observava-se a redução do trabalhador a um ser não pensante, cuja função era a de executar tarefas de conteúdo ditado pelo superior hierárquico enquanto o ritmo era ditado pela esteira. Não se exigia grande esforço intelectual dos operários na execução de suas tarefas, o que caracteriza o fordismo com um modelo que produzia trabalhadores desqualificados e sem criatividade, cuja presença física nas dependências da fábrica eram essenciais para a execução dos serviços, que eram sobremaneira, mecânicos. Nas palavras de Souto Maior, “este incremento na produção invertia as formas de controle a ponto de coisificar o trabalhador e personificar a máquina” (*op. cit.*, p. 26).

A esta era de produção metódica e padronizada sucedeu-se uma série de tentativas de tornar o trabalho mais flexível, tendo em vista a exposição das fragilidades do modelo taylorista

fordista a partir da década de 60, o qual não mais atendia às demandas e anseios de uma sociedade que exigia cada vez mais que o mercado oferecesse produtos diferenciados e personalizados. O modelo taylorista fordista tinha como premissa a existência de uma única maneira correta de se executar cada tarefa dentro do processo produtivo, *o the one best way*, o que culminou por tornar o modelo insuficiente e incapaz de atender sozinho às novas demandas de uma sociedade que começava a vivenciar uma série de avanços tecnológicos, com o crescimento da informática e robótica.

Nesse cenário se destaca o surgimento do modelo administrativo desenvolvido no Japão e conhecido por Toyotismo, que tem como principais características a flexibilização da produção, que passava a ser feita de acordo com a demanda e atendendo às peculiaridades que a mesma apresentasse ao longo do processo. Segundo Silva et al., o modelo toyotista conseguia aliar as necessidades e desejos do consumidor a um sistema de produção enxuto, no qual a produção somente é iniciada após a demanda do cliente (SILVA et al., 2020).

O sistema toyotista visava a eliminação de perdas e desperdícios, redução dos estoques e otimização da produção através de um modelo de trabalho que não mais focava em cada tarefa específica como tendo um único método correto de execução, mas na visão global do processo produtivo por parte de todos os trabalhadores, que passavam a ser treinados para ser multitarefas e começavam a participar ativamente do processo de tomada de decisão dentro das organizações.

Segundo Souto Maior (2021), a partir do momento em que o trabalhador passa a não ser mais especialista para se tornar polivalente, ocorrem ao mesmo tempo um aumento da produtividade e uma intensificação da jornada de trabalho, tendo em vista que o operário precisa conhecer e realizar várias atividades ao mesmo tempo. A intensificação de jornada também é uma das consequências do modelo *just in time* (produção por demanda), que exige do trabalhador uma quantidade superior de horas extras trabalhadas nos períodos em que há pico na produção.

A produção por demanda culminou ainda na redução do número de trabalhadores fixos necessários nas organizações, passando a priorizar contratações pontuais de acordo com a necessidade. Este fenômeno ficou conhecido como downsizing: um processo produtivo estruturado com poucos operários fixos que passam cada vez mais a fazer horas extras, complementado por subcontratações e terceirizações que aconteciam sempre ao sabor das condições do mercado (ANTUNES, 2008). Na verdade, para os defensores do sistema toyotista, não era papel do Estado intervir nas relações entre empregadores e empregados, sob pena de se

engessar a economia e prejudicar o sistema de meritocracia, que permitia que cada trabalhador obtivesse benefícios de acordos com sua produtividade.

Sennett (2015) criou o termo “flexitempo” para designar o fenômeno de despadronização do sistema de tempos e movimentos, tão utilizado no sistema taylorista fordista para dar lugar à flexibilização do horário de trabalho. O autor aponta que a submissão do trabalhador ao sistema neoliberal se apresenta com uma roupagem de liberdade, mas na verdade ela apenas deixou de ser presencial para se tornar eletrônica:

Se o flexitempo é a recompensa do empregado, também o põe no domínio íntimo da instituição. Vejam o mais flexível dos flexitempos, o trabalho em casa. Esse prêmio causa grande ansiedade entre os empregadores; eles temem perder o controle sobre os trabalhadores ausentes, e desconfiam de que os que ficam em casa abusam dessa liberdade. Em consequência, criou-se um monte de controles para regular os processos de trabalho concreto dos ausentes do escritório. Exige-se que as pessoas telefonem regularmente para o escritório, ou usam-se controles de intranete para monitorar o trabalhador ausente; os e-mails são frequentemente abertos pelos supervisores. Poucas organizações que montam esquemas de flexitempo dizem a seus trabalhadores: “Aqui está a tarefa; faça-a como quiser, contanto que seja feita”, no modelo do Tagwerk. Um trabalhador em flexitempo controla o local do trabalho, mas não adquire maior controle sobre o processo de trabalho em si. A essa altura, vários estudos sugerem que a supervisão do trabalho muitas vezes é na verdade maior para os ausentes do escritório que para os presentes (SENNETT, 2015, p. 231-233).

Embora o flexitempo possa ser percebido como uma recompensa para os funcionários, observa-se que os empregadores, temerosos em perder o controle sobre os trabalhadores que supostamente abusariam dessa liberdade, estabeleciam um monitoramento à distância, que passou a ser em tempo real, extrapolando os limites espaciais e temporais da jornada de trabalho. Nesse contexto já é possível observar indícios de um abuso do poder de supervisão, o que pode ocasionar hiperconexão dos trabalhadores remotos e possivelmente a ocorrência de situações de assédio moral.

Silva et al. (2020) chamam atenção para uma importante questão que surge no contexto toyotista: ao enfatizar a capacidade dos trabalhadores de tomar decisões e resolver problemas de forma autônoma dentro da organização e incentivar a participação dos mesmos na construção e crescimento da empresa, o toyotismo cria na verdade um novo mecanismo de controle. E mais grave, agora o controle não recai tão somente sobre a produção e sobre as tarefas em si, mas também sobre a subjetividade do indivíduo.

Os autores citam Hirata (1991), que levanta os seguintes pontos acerca do tema: 1) sobre os trabalhadores sempre haverá controle; 2) os círculos de qualidade e processos organizacionais foram criados como mecanismos de controle, análise e registro de

comportamentos que se opõem àqueles institucionalizados; 3) os trabalhadores que não aceitam as regras impostas, são julgados pelo meio social.

Essa nova forma de controle surge disfarçada de liberdade, cuidadosamente embalada em promessas de melhoria de qualidade de vida no trabalho e valorização da opinião e capacidades individuais dos trabalhadores. O controle desenvolvido pelo toyotismo mostra-se muito mais capcioso que o controle taylorista-fordista baseado apenas nos tempos e movimentos do operário, pois o operário não consegue sequer perceber que está sendo monitorado e manipulado para que, através do desenvolvimento das diversas capacidades exigidas pela empresa, seja submetido a condições cada vez mais precárias de trabalho.

Reforçando o pensamento de Hirata (1991), Altaf (2009) considera o Toyotismo um artifício desenvolvido pelo capitalismo, pois atua “através da captura da subjetividade operária pela lógica do capital” (ALTAF, 2009, p.19).

Esse argumento é retomado por Han (2020) em “Psicopolítica: O neoliberalismo e as novas técnicas de poder”, ao ressaltar as novas formas de controle exercidas pelo neoliberalismo como sendo extremamente eficazes, ao passo que têm o condão de capturar não apenas o corpo do indivíduo, como sua subjetividade e até mesmo seu inconsciente.

Segundo Han, o poder não se opõe à liberdade. Ao revés, se há a necessidade do uso de violência é um sinal de que há pouco poder: “Quanto maior é o poder, mais silenciosamente atua. Ele se dá sem ter que apontar ruidosamente para si” (*op. cit.*, p.25).

O neoliberalismo se vale de uma técnica de poder que atua de forma muito sutil, na qual “o sujeito submisso nunca é consciente da sua submissão. O contexto de dominação permanece inacessível a ele. É assim que ele se sente em liberdade”. (*op. cit.*, p.26). Esse poder inteligente não visa tornar as pessoas obedientes, mas dependentes. Assim como acontece nos relacionamentos abusivos, trata-se de um poder afável, muito mais perigoso que o poder repressor.

Essa questão é abordada por Rosenfield e Alves (2011) ao detalhar a dicotomia entre autonomia e controle no teletrabalho. As autoras consideram que ao invés de gerar uma genuína autonomia, o teletrabalho apenas transforma os mecanismos de controle, incluindo os próprios trabalhadores como responsáveis por esta tarefa, conferindo ao controle na verdade, apenas uma roupagem eufêmica.

Para Costa (2013), a inserção do controle de jornada e produtividade no rol de tarefas do próprio empregado materializa o que a autora chama de empreendedorismo de si, sendo o teletrabalho uma das modalidades de labor que fomentam no indivíduo um senso de

responsabilidade solidária com o próprio empregador, fazendo-o se esquecer de sua posição enquanto proletário para supor-se parte integrante e horizontal da organização que explora sua força de trabalho:

O discurso do teletrabalho é, basicamente, autodisciplinador. Os louros de pertencer à casta especial dos teletrabalhadores só podem ser colhidos pela adesão a um projeto que exige mais do que características específicas: é preciso introjetar/ter as atitudes desejadas. Além disso, somente introjetar/ter as atitudes não é suficiente: é preciso que o indivíduo comprove que é digno de confiança (ter experiência no trabalho, ter vários anos de experiência na organização). Por fim, é preciso que o teletrabalho seja um projeto de vida, porque envolverá não só o teletrabalhador, mas toda a sua família. Nos textos gerenciais, os teletrabalhadores são sempre apresentados como indivíduos com características especiais e habilidades diferenciadas. Pode-se dizer que são apresentados como uma elite; e, sem dúvida, é estimulante para o indivíduo ter esse entendimento de si próprio. Esse aspecto sedutor do discurso certamente torna atraente a adesão ao projeto do teletrabalho e estimula o desejo pela autodisciplina, aspecto crucial da lógica do controle organizacional contemporâneo. (COSTA, 2013, p. 5-6)

Podemos extrair do trecho acima questões de suma importância na análise do papel do trabalhador no contexto das novas relações de trabalho que vem sendo criadas. Conforme avançam as novas tecnologias da informação (NTICs), avança o modo de funcionamento do sistema neoliberal, que segundo Dardot e Laval (2016) extrapola o viés puramente econômico para moldar o comportamento em todos os aspectos da sociedade, visando uma transformação profunda das relações sociais, influenciando justamente a formação dessas subjetividades empreendedoras, que internalizam a lógica do mercado e buscam se moldar para caber perfeitamente em tal lógica e consequentemente maximizar seu valor.

Nota-se que as discussões acerca do controle das relações de trabalho são seculares e suas transformações foram claramente observadas ao longo dos anos, destacando aqui a percepção da mudança do controle das tarefas para o controle do sujeito, processo iniciado com o taylorismo e lapidado pelo neoliberalismo, conforme discutiremos ao longo deste tópico.

Um dos aspectos que sofreu modificações significativas ao longo da história e até hoje não há consenso, é a terminologia utilizada para definir o fenômeno do teletrabalho. É sobre este assunto que passaremos a abordar no tópico seguinte.

2.2.2. Terminologia

A expressão teletrabalho como a conhecemos hoje, deriva do conceito em inglês *telecommuting*, criado por Nilles em 1973 (LEITE et al, 2019). O prefixo “tele” vem do grego

e significa distância, “commuting” corresponde ao termo que indica a viagem de ida e volta da residência do trabalhador para o trabalho (SAKUDA; VASCONCELOS, 2005).

Cunha (1982), citado por Araújo e Morello (2012) aponta que o termo teletrabalho é formado pela união de dois vocábulos: *Tele*, de origem grega, que significa distância, um local longo ou afastado de um ponto; e *Tripalium*, de origem latina, que deu origem à palavra trabalho. O *Tripalium* constituía uma espécie de instrumento de tortura alicerçada por três hastes de madeira.

Leite et al. (2019), abordam a evolução conceitual acadêmica do Teletrabalho no quadro que se segue:

Quadro 4. Um olhar conceitual sobre teletrabalho

Autores/Ano	Conceituação de Teletrabalho
Nilles (1998)	Teletrabalho é um termo cunhado pelo autor em 1973 para se referir à substituição parcial ou total do trajeto duas vezes ao dia para o trabalho pelo uso de telecomunicações e computadores.
Van Sell e Jacobs (1994)	É caracterizado pela utilização de computadores e equipamentos de telecomunicações para trabalhar em casa ou em um local remoto, um ou mais dias por semana.
Illegems e Verbeke (2004)	Definimos o teletrabalho como trabalho remunerado a partir de casa, de um escritório satélite, de um centro de teletrabalho ou de qualquer outra estação de trabalho fora do escritório principal por pelo menos um dia.
Rosenfied e de Alves (2011)	Em sentido restritivo, teletrabalho pode ser definido como trabalho a distância com utilização de TICs.

Fonte: Leite et al. (2019)

Vários outros termos são oriundos do *telecommuting* e todos são, de algum modo, relacionados entre si. São comumente utilizados como sinônimos de teletrabalho as expressões *home office*, trabalho remoto, trabalho à distância, trabalho virtual, trabalho flexível, trabalho móvel (SILVA et al., 2015). Contudo, há importantes diferenças, embora quase imperceptíveis aos olhos de não especialistas, que dizem respeito ao local onde se realiza o trabalho e à dependência ou das tecnologias da informação (NTICs) para sua realização.

No Brasil, até o advento da reforma trabalhista – em 2017 – não havia uma definição legal do teletrabalho, limitando-se o legislador, no art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, a equiparar o trabalho realizado no estabelecimento do empregador ao executado no domicílio do empregado, desde que estivesse caracterizada a relação de emprego. (BRASIL, 1943).

A reforma trabalhista inseriu o art. 75-B à CLT com a seguinte redação:

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como

trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 1943).

A definição de teletrabalho da CLT destaca a predominância da realização das atividades laborais fora das dependências da empresa, podendo ser realizadas a partir da própria residência do empregado ou outro local escolhido por ele. Note-se que o legislador colocou o uso das tecnologias da informação como requisito fundamental para que esteja configurado o teletrabalho, diferenciando-o do trabalho considerado meramente externo. O trabalho externo refere-se a atividades que são executadas fora do estabelecimento do empregador, mas não envolvem o uso de tecnologias de informação e comunicação. No teletrabalho, as tecnologias são fundamentais para a execução das tarefas.

Outro aspecto importante a se ressaltar na definição feita pela CLT é aquele constante do seu parágrafo único, no qual o legislador deixa claro que, mesmo que seja necessário que o empregado compareça às dependências do empregador em algumas situações específicas, isso não descaracteriza o regime de teletrabalho como um todo.

É importante frisar que, apesar de tomarmos como ponto de partida a definição legal trazida pela CLT, o conceito de teletrabalho não é estático e está sujeito a adaptações conforme o avanço da tecnologia e do surgimento de novas formas de relações de trabalho.

Hernandez (2011) pondera que as mudanças tecnológicas acontecem tão rapidamente que seria, de certa forma, difícil citar todas as modalidades de teletrabalho, inclusive, tendo em vista que, com o passar do tempo, novas modalidades surgirão, à medida em que o teletrabalho se torne mais corriqueiro no nosso país.

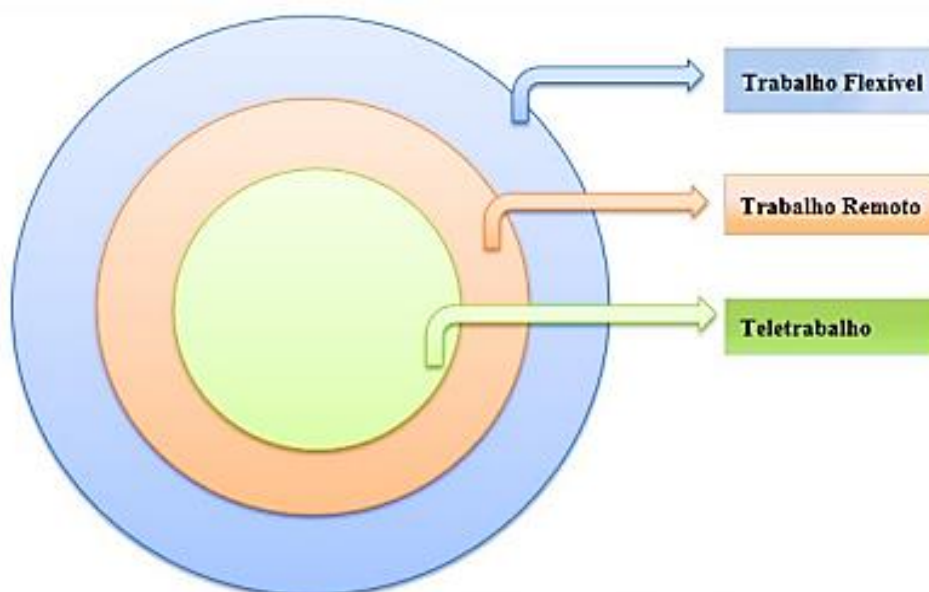
No entanto, apesar de existirem diversas modalidades de teletrabalho como dito acima, é necessário que o instituto seja diferenciado de outras categorias e divisões presentes no direito do trabalho para que sejam feitas as devidas ressalvas. É sobre isso que versa o tópico que se segue.

2.2.3 Diferenciações necessárias

O teletrabalho é uma das modalidades laborais que se insere dentro de um universo mais amplo de categorias de trabalho flexível. De acordo com Nogueira e Patini (2012), o trabalho flexível diz respeito à flexibilidade de horário, de salário, de local de trabalho, de contrato, de qualificação e de processo e organização do trabalho. Os autores apresentam ainda a definição de trabalho remoto, como sendo aquele realizado longe das vistas dos gestores, podendo estar num prédio ao lado do seu. “Desse modo, o teletrabalho é uma condição para o trabalho remoto

e ambos estão contidos na forma de trabalho flexível” (2012, p. 6), como demonstrado na figura a seguir:

Figura 1. Trabalho remoto e trabalho flexível



Fonte: Nogueira e Patini (2012)

Observe-se que o teletrabalho se apresenta como uma forma de trabalho remoto e ambos se inserem no rol das modalidades de trabalho flexível. É possível que o trabalho ocorra de forma remota sem que fique configurado o teletrabalho, como ocorre nas modalidades de trabalho externo previstas na legislação, a exemplo de motoristas e representantes comerciais (RESENDE, 2015).

O teletrabalho pode ser realizado em diversos locais, e a literatura destaca como principais o “trabalho em casa (*homeoffice*), trabalho móvel, escritórios satélites e telecentros (*telecenters* ou *coworks*)” (SILVA; VIEIRA, 2015, p. 4). Fincato e Andrade (2018) ressaltam a importância de se distinguir o trabalho simplesmente realizado em domicílio da modalidade teletrabalho. Segundo as autoras, “no teletrabalho não simplesmente se trabalha à distância, mas especialmente se o faz envolvendo o uso das tecnologias de informação e comunicação no seu desenvolvimento” (2018, p. 6). Já o trabalho em domicílio é todo aquele que pode ser realizado na casa do trabalhador, e não está condicionado ao uso de tecnologias, como ocorre no teletrabalho. Citando Colnago (2017), as autoras ainda apontam que o teletrabalho é uma atividade desenvolvida com maior complexidade, justamente por se valer das NTICs, ao passo

que o trabalho em domicílio diz respeito a atividades mais tradicionais, na maioria dos casos, manuais.

O conceito de trabalho em domicílio é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) na Convenção n. 177/1996:

Trabalho a domicílio significa trabalho realizado por uma pessoa, na sua residência ou em outro local que não seja o local de trabalho do empregador, remunerado, resultando num produto ou serviço especificado pelo empregador, independentemente de quem provê o equipamento, materiais ou outros insumos, a não ser que esta pessoa tenha o grau de autonomia e independência econômica para ser considerado trabalhador independente segundo as leis nacionais (ARAÚJO; MORELLO, 2012).

A OIT define como sendo em domicílio o trabalho realizado por uma pessoa em sua residência ou em qualquer outro local diferente da sede da empresa, podendo ocorrer em diversos setores e atividades. A contrapartida financeira é considerada requisito da relação, podendo a mesa ser estabelecida de acordo com o produto ou serviço especificado pelo empregador.

É importante observar que de acordo com esse conceito, o fornecimento - pelo empregador - de equipamentos, materiais ou outros insumos necessários para a realização do trabalho em domicílio não é um critério determinante: mesmo que o empregador não forneça esses recursos, o trabalho ainda é considerado como tal (à exceção dos trabalhadores com um grau de autonomia e independência econômica que a qualifique como trabalhador independente de acordo com as leis nacionais, pois nesse caso eles não se enquadrariam na hipótese de trabalho em domicílio).

Conforme observa Silva (2014), quanto maior o grau de dependência manual das tarefas, menor o grau de aplicação do teletrabalho:

Consideram-se pouco aderentes ao teletrabalho profissões que exijam o contato físico e utilização de instrumentos próprios para diagnósticos, como a área da saúde, médicos, psicólogos, dentistas, terapeutas, enfermeiros, entre outros, precisam examinar seus pacientes por uma série de métodos para chegar a um diagnóstico onde, nem sempre, o simples relato do paciente é suficiente para se chegar a um diagnóstico preciso, sendo necessária uma investigação mais detalhada pelo toque, a visualização e exames complementares. Ainda que avanços tecnológicos demonstrem a possibilidade de realizar cirurgias mediadas por equipamentos de alta precisão tecnológica em pacientes fisicamente distantes do cirurgião, esta tecnologia ainda não é significativamente acessível aos profissionais da área (SILVA, 2014, p. 45).

O autor destaca que profissões que necessitam de contato físico e instrumentos específicos para diagnósticos são consideradas pouco aderentes ao teletrabalho. Essas

ocupações envolvem exames detalhados, toques físicos, visualização direta e exames complementares para chegar a um diagnóstico preciso. A interação física com os pacientes é essencial para esses profissionais desempenharem suas funções de forma adequada. Ele ressalta que, mesmo com a existência de tecnologias que possam superar a barreira da distância física, sua disponibilidade e acessibilidade são limitadas, tornando o teletrabalho ainda menos viável para essas profissões.

Observa-se um contraste entre as profissões da área da saúde e outras ocupações que podem ser mais facilmente realizadas remotamente, utilizando tecnologias de informação e comunicação. Isso reforça a ideia de que o teletrabalho pode ser mais adequado para certas áreas profissionais, enquanto outras, como a saúde, enfrentam desafios significativos devido à natureza intrínseca de suas atividades.

Conclui-se, portanto, que o teletrabalho se adequa melhor aos ramos de negócio que envolvem diretamente o uso das tecnologias da informação ou podem ser realizados por meio destas sem prejuízo da efetividade no exercício da atividade.

O contexto no qual emergem as profissões marcadas pela possibilidade de serem exercidas à distância é evidenciado desde final do século XX, abordado sobremaneira por Castells (2000), onde autor apresenta a informação como a principal ferramenta de trabalho do século XXI.

Para Souto Maior (2021), o avanço das NTICs foi fundamental para que a economia mundial sofresse uma transformação tão impactante que influenciasse diretamente na divisão social do trabalho, reformulando tanto as profissões quanto as condições de exercício da atividade laboral. A autora cita como exemplos dos infoproletários os operadores de telemarketing, os motoristas de aplicativo e aqueles trabalhadores que, embora exerçam profissões com nomenclaturas tradicionais, são “reatualizados com as novas ferramentas on-line/on time de modo a permitir o trabalho para além do espaço físico das empresas” (SOUTO MAIOR, 2021, p. 14).

Nesse contexto de tantas transformações ocorridas no mundo do trabalho ao longo dos séculos - desde as primeiras revoluções industriais até os dias atuais em que as profissões estão todas permeadas por nuances telemáticas (quando não em sua totalidade) - vem à tona uma discussão importante acerca de um dos direitos fundamentais dos trabalhadores: o direito ao descanso e à limitação de jornada.

Em um mundo hoje regido pelo sistema neoliberal - em que tantos trabalhadores passaram a transferir o local de trabalho para seus lares, que antes eram tidos como lugares

sagrados, impenetráveis e reservados à família e ao descanso - como exercer efetivamente o direito de se desconectar do trabalho para dedicar-se integralmente aos outros aspectos fundamentais da vida, como a família e o lazer, desvinculando-se completamente (não apenas física, mas psicologicamente) das preocupações relativas ao trabalho?

Este é o tema que passaremos a abordar no tópico seguinte, dedicado à apresentação e conceituação do direito à desconexão, trazendo a regulamentação jurídica existente nos dias atuais em âmbito nacional e internacional.

2.3 Direito à desconexão

Conforme analisamos anteriormente, a pandemia da Covid-19 trouxe às organizações desafios sem precedentes no que diz respeito à organização do trabalho e manutenção da atividade econômica. Segundo Silva (2014) o teletrabalho surge como uma alternativa diante da difícil tarefa das organizações em alinhar seus objetivos e estratégias a fim de garantir competitividade e longevidade, por se tratar de uma modalidade que permite a redução de custos, aumento da produtividade e melhoria na qualidade de vida de seus colaboradores, dentre outras vantagens associadas à modalidade remota de trabalho.

Paralelamente à solução encontrada para a manutenção de milhares de postos de trabalhos, veio à tona um problema inerente a esta modalidade ao qual até então não se havia dado a devida importância: a hiperconexão dos trabalhadores, a redução seu tempo efetivo de descanso e os prejuízos que disso advém à sua vida social e saúde física e psíquica.

É disto que vamos tratar no presente tópico: o direito à desconexão e os desafios ao seu exercício por meio dos teletrabalhadores.

2.3.1 Os efeitos da adoção em massa do teletrabalho nos períodos de descanso do trabalhador

A intensificação da prática do teletrabalho durante a pandemia evidenciou questões importantes e já conhecidas como a divisão sexual do trabalho e as desigualdades sociais e de acesso à tecnologia digital (SCALZILLI, 2021). A discussão acerca da hiperconexão, no entanto, nunca esteve tão evidente quanto nesses tempos de trabalho remoto massivo. A facilidade que o empregador possui de se comunicar com o empregado por meio das NTICs tem dificultado a delimitação espaço-temporal da vida profissional e da vida privada do trabalhador.

O controle de jornada na modalidade de trabalho remoto aparenta ser mais difícil, a princípio. No entanto, o constante avanço tecnológico permite cada vez mais que o empregador acompanhe todos os movimentos de seus empregados, dentro ou fora do horário de expediente. O acesso às plataformas de trabalho da empresa torna possível aferir os momentos de *login* e *logoff* de cada trabalhador; aplicativos de smartphone são capazes de monitorar cada passo do empregado durante o dia de trabalho - inclusive sua localização em tempo real através de sistema de posicionamento global (GPS).

O recebimento indesejado de mensagens da empresa fora do horário de expediente - seja por e-mail, *WhatsApp* e até mesmo através de redes sociais de uso particular - dificulta a desconexão, pois de certa forma o trabalhador se sente coagido a responder, ou ao menos verificar o conteúdo das mensagens, por medo de que não seja considerado bom o suficiente para a organização e se torne dispensável. Esta prática tem se tornado cada vez mais frequente e levanta a questão de até que ponto ela se insere dentro do poder diretivo do empregador e em que medida ela pode ser considerada abusiva, não apenas no sentido de ensejar o direito ao recebimento de horas extras (sejam consideradas trabalhadas ou no regime de sobreaviso), mas configurando-se como uma forma de violência psicológica no trabalho, adentrando na esfera do assédio moral trabalhista.

Apesar dessas práticas serem abusivas, mister se faz ressaltar, como aponta Gauriau (2020), que a pandemia da Covid-19 não culminou apenas em uma crise de saúde pública. Houve um agravamento da crise econômica, com o aumento do desemprego e, por certo, do risco de desemprego. Nesse cenário, como é possível para o trabalhador do setor privado dar-se ao luxo de não se submeter, dentre outras coisas, ao assédio digital do empregador? Como exercer o direito à desconexão? O receio da perda da sua fonte de renda e de não conseguir recolocação no mercado em tempos tão incertos faz com que haja uma dedicação excessiva das pessoas ao trabalho.

Para a supracitada autora, a disponibilidade integral e a capacidade de formular respostas o mais rápido possível são levadas cada vez mais em consideração nas avaliações de desempenho. Deste modo, a cultura do urgente e aceitação do assédio moral digital são tidas como critérios de empregabilidade e os que não se enquadram neste perfil veem questionadas sua competência e suas habilidades.

Segundo Molina (2017, p. 8), “a filosofia individualista e o modelo de produção capitalista vigente nos últimos séculos incutiu na sociedade a ideia de dignidade pelo trabalho, [...], culminando com um influxo sociológico e psicológico de que o cidadão deveria colocar o

trabalho como prioridade de vida”. Porém, segundo o autor, esforços conjuntos de filósofos, médicos e sociólogos demonstraram nas últimas décadas que o trabalho excessivo é causador de uma degradação física e mental, e que o foco deve ser o equilíbrio entre trabalho e descanso. Esses estudos culminaram na construção do que o autor define como um princípio geral de desconexão do trabalho, tutelando o descanso como um bem jurídico humano e fundamental.

Scalzilli (2021) aponta que o regime de teletrabalho, ainda que possa estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, propicia o aparecimento de uma série de problemas sociais decorrentes essencialmente do isolamento, além de tornar evidente o desenvolvimento de uma nova forma de escravidão: a denominada escravidão digital. Ela se utiliza da expressão cativeiro contemporâneo para definir o quão profunda tem sido a restrição da liberdade do trabalhador forçadamente submetido ao teletrabalho em virtude da pandemia da Covid-19.

Scalzilli alerta ainda para a necessidade de se limitar e adequar o trabalho remoto às exigências das normas de proteção à saúde do trabalhador e às necessidades dos mesmos, no sentido de se preservar seus direitos fundamentais, sob pena de enfrentarmos uma possível crise massiva de saúde mental: “Essa situação emerge em um cenário no qual não há mais uma separação entre o ambiente de trabalho e o ambiente de vida pessoal [...]. A ruptura da dicotomia do ambiente laboral ocasionada pelo teletrabalho e pelos meios telemáticos de comunicação transpõe a clássica jornada de trabalho e impedem a desconexão” (SCALZILLI, 2021, p. 4).

A autora destaca a importância de limitar e adaptar o trabalho remoto às normas de proteção à saúde do trabalhador e às suas necessidades individuais, a fim de preservar os direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal. Isso implica em considerar as condições ergonômicas adequadas, os intervalos para descanso e pausas regulares, bem como a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável, mesmo em um contexto remoto.

Ela enfatiza ainda a necessidade de respeitar as necessidades individuais dos trabalhadores ao implementar o trabalho remoto. Cada pessoa pode ter diferentes circunstâncias e exigências, e é fundamental que essas necessidades sejam levadas em consideração.

Ao mencionar a ruptura da dicotomia entre o ambiente de trabalho e a vida pessoal causada pelo teletrabalho, a autora alerta para os desafios adicionais trazidos por este novo contexto, uma vez que a clássica jornada de trabalho é alterada e a desconexão torna-se mais difícil de ser alcançada.

A partir de agora passaremos a apresentar o direito à desconexão em seu contexto histórico, demonstrando sua evolução e tentativas de conceituação ao longo dos anos.

2.3.2 Histórico da proteção ao descanso do trabalhador no Brasil e no mundo

As preocupações acerca da duração da jornada de trabalho não são recentes. Trata-se de tema que remonta à existência da própria relação do homem com o trabalho em si. A questão de como o homem ocupa seu tempo de vida vem sendo explorada por estudiosos como Russell (1932), que explora as implicações do trabalho excessivo na qualidade de vida e no bem-estar humano. Russell argumenta que a busca incessante pelo trabalho sem descanso pode levar à privação de tempo para atividades verdadeiramente significativas. No mesmo sentido, Maslow (1974) destacou a importância de satisfazer as necessidades pessoais e de lazer dentro da jornada de trabalho, enfatizando a relevância de equilibrar a produtividade com o bem-estar psicológico. Mesmo que o significado do direito ao descanso venha sofrendo alterações ao longo dos anos em virtude das diversas aspirações e valores sociais, sempre diz respeito à fragilidade do corpo humano e consequentemente à consciência de que o tempo de vida é finito.

Almeida e Severo (2016) ressaltam que o tempo é questão central nas relações sociais, sobretudo nas relações de trabalho, tratando-se de tema estudado por personalidades importantes como Sartre e Marx:

Não há projeto individual que constitua a universalidade, não há, portanto, verdadeiro exercício de nossa condição humana, se não temos tempo para refletir, para estudar, para se preocupar com o outro. A absorção do tempo que temos exclusivamente pela atividade laboral aniquila a própria existência humana. Essa afirmação nos dá a medida dos efeitos nefastos que o desrespeito ao direito à desconexão vem produzindo na sociedade contemporânea (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 19).

Conforme o trecho acima, o tempo de que dispomos precisa ser dividido entre trabalho, lazer e descanso, para que seja respeitada a dignidade da pessoa humana de que tanto falam as convenções internacionais. Daí a importância de se tratar o direito ao descanso, à desconexão, ao não trabalho, como ponto fundamental para o equilíbrio das relações entre o trabalhador e o sistema.

Nesse sentido, o papel tutelar do Estado se faz fundamental, tendo em vista que não há igualdade nas relações entre empregados e patrões. Ao poder público cabe o dever de intervir e garantir que o pacto laboral se dê de modo a proteger a vida, a saúde e a dignidade da parte hipossuficiente dessa relação. Há que se limitar a medida dessa relação que explora a força produtiva do proletariado, na qual ocorre a troca de tempo de vida por remuneração.

A intervenção estatal nas relações entre empregados e empregadores, conforme preconizado por Smith (2017), pode ser vista como uma forma de corrigir desequilíbrios intrínsecos a essas relações. O autor argumentava já em 1776 - ano da publicação original de

sua principal obra, à qual fazemos referência - que o mercado, se deixado completamente livre de regulamentações, tende a buscar o benefício próprio em detrimento dos trabalhadores. A regulamentação das relações de trabalho por parte do Estado deveria visar o equilíbrio de questões como a jornada de trabalho, salário mínimo, condições de segurança no local de trabalho e até mesmo a proibição de certas práticas abusivas.

Além disso, Smith enfatiza que a prosperidade de uma nação depende do bem-estar de sua população trabalhadora. Portanto, a proteção dos direitos trabalhistas não apenas beneficia os indivíduos, mas também contribui para a estabilidade econômica e o desenvolvimento de uma sociedade como um todo. Nesse contexto, o papel do Estado é o de um árbitro imparcial que busca harmonizar as relações entre empregados e empregadores. Papel este que se mostra fundamental na garantia de que o sistema econômico seja não apenas eficiente, mas também justo e humano.

Manifestação clara da necessidade da intervenção do estado nas relações trabalhistas é a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, ao final da primeira guerra mundial. O estabelecimento da Organização fez parte do Tratado de Versalhes, tendo como objetivo principal a realização de justiça social através de normas internacionais, regulamentadoras das relações de trabalho que norteiam governos, empregadores e empregados de todos os 187 estados-membros⁴.

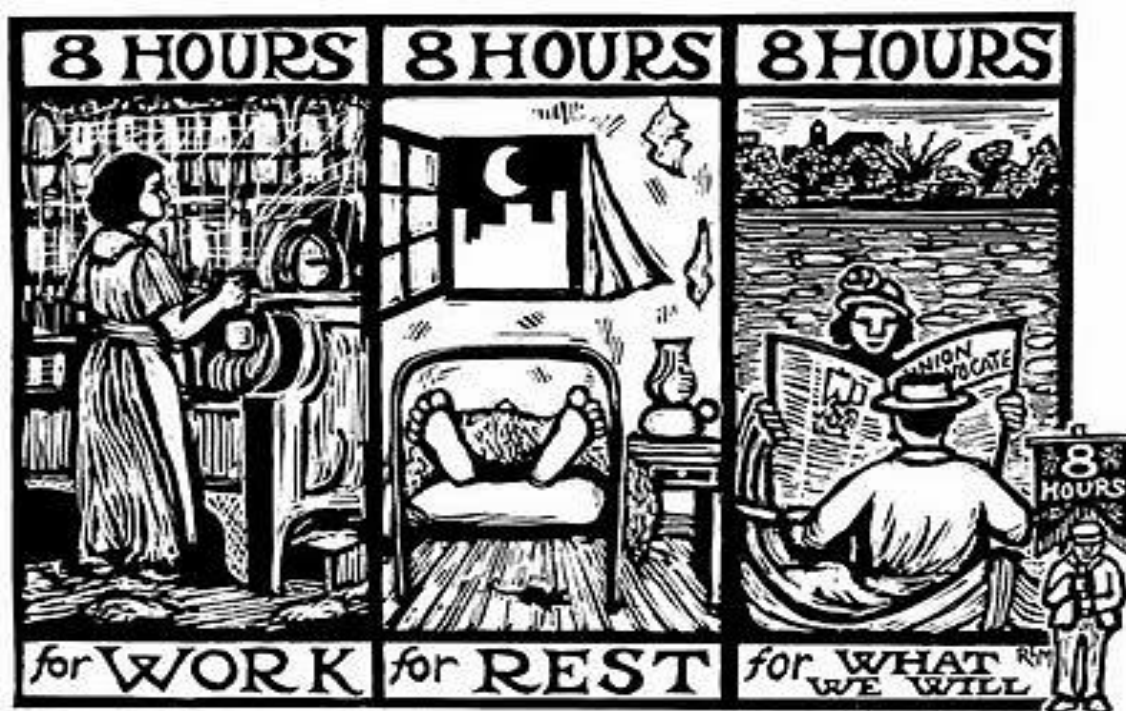
Apesar de a criação da entidade datar apenas do início do século XX, as primeiras regulamentações estatais acerca da jornada de trabalho de que se tem notícia datam do século XIX, no contexto da primeira revolução industrial. Em 1847 foi editada na Inglaterra uma lei que limita a jornada de trabalho a 10 horas, limitação que foi adotada pela França no ano seguinte, ainda que restrita aos trabalhadores sediados em Paris (ALMEIDA; SEVERO, 2016).

A primeira convenção da OIT responde justamente à maior reivindicação dos trabalhadores do final do século XIX e início do século XX, através do movimento sindical: a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais. O movimento coletivo pela limitação de jornada teve início em 1866, no Congresso Geral dos Trabalhadores norte-americanos, com a campanha que levou o nome de Triplo Oito: oito horas para o trabalho, oito horas para dormir, 8 horas para o que quisermos (SOUTO MAIOR, 2021).

⁴ Dados disponíveis em <<https://www.ilo.org/brasil/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>>. Acesso em 23 de mai. 2022.

A figura abaixo foi o lema da campanha do Triplo Oito ocorrida em meados do século XIX⁵:

Figura 2. O lema do Triplo Oito



As razões pelas quais se faz tão importante a limitação da jornada de trabalho e o respeito ao direito à desconexão são descritas com primazia no preâmbulo da Constituição da OIT, com redação dada pela Declaração da Filadélfia em 1919:

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas; Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria

⁵ Fonte: <<https://bicycleresearchproject.wordpress.com/2013/01/07/8-roy-rosenzweigs-eight-hours-for-what-we-will/>>. Acesso em: 04/10/2022

obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.

AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho.⁶

A introdução do texto inaugural da OIT alude ao respeito ao direito à desconexão e limitação da jornada de trabalho com base em razões fundamentais que transcendem as próprias causas trabalhistas. A primeira delas é a justiça social e paz universal: Ao reconhecer que existem condições de trabalho que levam à miséria e às privações para um grande número de pessoas, destaca que o descontentamento decorrente dessas condições precárias ameaça a paz e a harmonia universais. Assim, melhorar as condições de trabalho é uma forma de promover justiça social e contribuir para a paz.

A segunda razão, mais específica, é a melhoria das condições de trabalho: O preâmbulo enfatiza a necessidade urgente de melhorar as condições de trabalho em diversos aspectos, incluindo a limitação da jornada de trabalho. Nesse contexto, o respeito ao direito à desconexão atua como mecanismo eficaz na promoção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, garantindo condições adequadas de trabalho.

Finalmente, a norma cita a solidariedade internacional: A adoção de um regime de trabalho verdadeiramente humano por parte de cada nação é vista como um fator que facilita os esforços de outras nações em melhorar as condições de trabalho em seus próprios territórios. Promover a limitação da jornada de trabalho e garantir o direito à desconexão são medidas que visam proteger os trabalhadores, promovendo igualdade de tratamento, bem-estar e dignidade humana em todo o mundo.

Além do preâmbulo e da Convenção número 1 - específica para a limitação diária de jornada supracitada - a OIT cuidou do tema em diversos outros documentos, como a Convenção nº 14 sobre o descanso semanal, de 1921; a Convenção nº 30 sobre as horas de trabalho, de 1930; a Convenção nº 47 sobre as 40 horas semanais, de 1935 e a Convenção nº 106 sobre o descanso semanal, de 1957.⁷

No Brasil, a regulamentação da jornada diária de 8 horas foi feita com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, e, embora essa proteção não tenha

⁶ Disponível em <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 23 de mar. 2022.

⁷ Todas as convenções estão disponíveis na íntegra e podem ser consultadas em <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>

abarcado os trabalhadores domésticos e rurais, foi um marco determinante acerca da função que o poder público deve desempenhar nas relações sociais no país.

A evolução da proteção aos direitos dos trabalhadores foi gravemente comprometida pela instauração da ditadura militar em 1964, durante a qual a maioria dos direitos sociais e trabalhistas foram suprimidos ou desrespeitados. Apenas na década de 1970 houve uma retomada do movimento sindical, que lutava pelo respeito aos direitos anteriormente conquistados. Essa movimentação, no entanto, encontrava barreiras em tendência emergente internacional de flexibilização, causada principalmente pela crise do petróleo de 1973. A promulgação da Constituição de 1988 e o retorno da democracia veio sintetizar essas forças antagônicas: a retomada da proteção aos direitos sociais e as investidas do neoliberalismo (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 24).

O Diploma Constitucional elevou o descanso como direito fundamental, protegido expressamente nos art. 6 e 7 da Carta Magna como cláusula pétrea (que não pode sofrer redução ou supressão). Contudo, a legislação infraconstitucional vem flexibilizando a cada dia os direitos trabalhistas, sobretudo os relacionados à limitação de jornada, apoiando-se no discurso neoliberal acerca da preponderância da livre negociação e da vontade das partes, incorrendo em um verdadeiro retrocesso social no tocante às conquistas dos trabalhadores ao longo da história.

Almeida e Severo (2016) citam o exemplo da regulamentação do banco de horas pela Lei 9.601/1998, instituto que permite que os trabalhadores estendam sua jornada para além do limite permitido pela Constituição Federal sem a devida compensação pecuniária, para que as horas excedentes sejam posteriormente usufruídas na forma de folgas, em datas acordadas com o empregador e com a anuência deste.

Observa-se que a permissão do legislador infraconstitucional para que os trabalhadores laborassem em jornada superior a 8 horas diárias fere sem pudor os princípios constitucionais e contraria a intenção da norma fundamental de estabelecer os limites aceitáveis da jornada de trabalho para que fosse resguardada a dignidade da pessoa humana, conferindo aos indivíduos liberdade e tempo para atividades particulares, descanso e lazer.

É certo que a sociedade capitalista contemporânea tem passado por abruptas transformações no que tange às relações de trabalho e ao próprio modelo de trabalho individual. Uma das consequências dessa velocidade de mudanças é que a legislação trabalhista não é mais capaz de suprir por si só todas as novas demandas que se apresentam diuturnamente, fazendo com que as decisões mais relevantes sejam tomadas pelo poder judiciário, em sentenças e

acórdãos com posicionamentos ainda divergentes, à medida em que as demandas são apresentadas.

A classe trabalhadora, apesar de se tornar cada vez mais heterogênea, ainda é tratada pela legislação pátria ultrapassada de forma homogênea, como se todos fossem contratados sob as mesmas condições (lembramos novamente que a Consolidação das Leis do Trabalho data de 1943). No entanto, a aplicação pura e simples dessa norma trabalhista ainda vigente na atualidade resultaria em evidentes injustiças e na ocorrência de erros certamente irreparáveis.

O ordenamento jurídico brasileiro elenca um rol de requisitos para que seja configurada a relação de emprego. Esses requisitos são extraídos do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), cuja redação é a seguinte: “Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, segundo Nascimento (2011), os requisitos a serem preenchidos pelo trabalhador para que esteja caracterizado o vínculo empregatício são os seguintes:

1. **Pessoalidade:** O serviço deve ser realizado pessoalmente pelo trabalhador, sem a possibilidade de substituição por outra pessoa. É importante ressaltar que a CLT reconhece apenas a prestação de serviços por pessoa física como passível de estabelecer um vínculo de emprego, não abrangendo a atuação por meio de pessoa jurídica.
2. **Não-eventualidade:** A prestação de serviço deve ocorrer de forma habitual e contínua, não sendo esporádica. É fundamental que exista uma regularidade na execução das tarefas, demonstrando a constância na relação de trabalho.
3. **Subordinação:** Considerado o requisito mais relevante na relação de emprego, é necessário comprovar que o empregado está sujeito às ordens e direcionamentos do empregador. O empregado não possui autonomia para regular aspectos essenciais da prestação do serviço, tais como horário de trabalho, local de trabalho e tarefas a serem executadas, estando subordinado às determinações do empregador.
4. **Onerosidade:** O trabalho deve ser remunerado, ou seja, o empregado deve receber uma contraprestação financeira pela sua atividade laboral. Trabalhadores voluntários, que não recebem remuneração, não se enquadram no conceito de empregado.

Ressalta-se que os supracitados requisitos foram estabelecidos pela teoria clássica do direito do trabalho, no contexto do capitalismo industrial da década de 70, com foco no trabalho

presencial e assalariado. Entretanto, esses parâmetros não são mais suficientes para abarcar as novas relações de trabalho.

Segundo Souto Maior (2021), necessária se faz uma reinterpretação dos pressupostos do vínculo de emprego, “com a única exceção do requisito pessoalidade em virtude de permanecer inalterada a condição do empregado ser pessoa física e vinculado à regra de ser insubstituível” (2021, p. 43).

Souto Maior (2021) afirma que, na verdade, o número de trabalhadores que se enquadra no conceito clássico de empregado definido pelo artigo 3º da CLT tem se tornado cada vez menor com o crescimento tanto da informalidade quanto da mão de obra extremamente qualificada. A autora aponta que os trabalhadores intelectuais preferem ser autônomos ou empreendedores e não se submeter à legislação trabalhista, ao passo que os menos favorecidos/hipossuficientes tem cada vez menos acesso ao trabalho formal, não conseguindo entrar no regime da CLT e restando igualmente desamparados quanto aos seus direitos, à margem de uma legislação que só protege um formato de empregado que praticamente não subsiste na atualidade. Assim, cada vez mais as normas existentes têm se tornado apenas simbólicas, tendo em vista que não correspondem às relações sociais da atualidade.

Diante da incapacidade do legislador de prever todas as novas formas de trabalho na velocidade em que surgem, há que se pensar em um novo modelo de tutela do trabalhador, que seja capaz de acompanhar as novas técnicas, formatos e relações de emprego, não apenas o modelo tradicional fabril taylorista fordista, que é o previsto na CLT.

A flexibilização trabalhista parece ser um caminho sem volta, uma realidade que não podemos ignorar, tanto nas relações trabalhistas coletivas quanto nas individuais. O grande desafio é que se encontre o ponto de equilíbrio entre a permissão do desenvolvimento e dos avanços nessas relações e a proteção ao trabalhador hipossuficiente, que necessita continuar sendo efetiva apesar dessa nova roupagem de desregulamentação.

A garantia da limitação do tempo de trabalho é uma necessidade não só do trabalhador, mas do empregador e da sociedade como um todo. Inclusive, do ponto de vista do empregador é extremamente interessante que o trabalhador tenha tempo livre para que possa realizar suas atividades particulares e, conseqüentemente, consumir.

Almeida e Severo (2016) alertam para a necessidade de se reconhecer que o desgaste físico e mental de cada vez mais trabalhadores é o preço que a sociedade neoliberal paga pela exploração excessiva do tempo de trabalho ao longo da história, sendo esta, inclusive, a razão pela qual as primeiras normas trabalhistas de que se tem conhecimento são na verdade de

natureza previdenciária: a necessidade de que a sociedade se responsabilizasse pela massa de trabalhadores esgotados e até mesmo inválidos. “No século XIX, essa era uma preocupação vital à própria manutenção do Estado capitalista. Dar conta dos trabalhadores que, sujeitos a jornadas extensas, tinham pouco tempo de “vida útil” e precisavam, de algum modo, sobreviver quando já não mais “serviam” para o trabalho” (2016, p. 15).

Numa tentativa de conferir maior segurança jurídica aos trabalhadores remotos, o poder executivo federal publicou em 28/03/2022 a medida provisória 1108/22, que altera o artigo 75-B da CLT, acrescentando, dentre outras regulamentações, o parágrafo 5º, no qual define que o uso de equipamentos da empresa fora do horário de trabalho não constitui tempo à disposição do empregador:

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 2022).

A leitura simples e pura do dispositivo acima transcrito nos permite facilmente inferir a tendência do posicionamento do legislador brasileiro a flexibilizar as normas de proteção ao descanso, desconsiderando os danos que podem advir da hiperconexão do teletrabalhador. Não bastasse o afastamento do regime de sobreaviso, o legislador autoriza, no parágrafo 9º, que os meios de comunicação entre empregado e empregador seja livremente definido pelas partes por meio de acordo individual: “§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais” (BRASIL, 2022).

Note-se que na parte final do texto do parágrafo 9º, o legislador fala de assegurar os repousos legais. Aqui ele se refere ao descanso semanal remunerado, os intervalos intrajornada (de 1h para refeições) e interjornada (de no mínimo 11 horas de intervalo entre o final de um dia de trabalho e o início de outro). Estes períodos positivados na legislação apenas resguardam um descanso ao corpo físico do trabalhador para que o mesmo possa se recuperar e voltar ao trabalho mantendo a mesma produtividade.

Não há nada na legislação que faça menção ao descanso psicológico dos empregados - nem na CLT, nem nas recentes regulamentações referentes ao teletrabalho. Ao revés, cada uma das leis editadas e publicadas no país reforçam a hiperconexão, na medida em que não mencionam nenhuma medida protetiva que permita o exercício do direito ao descanso em sua plenitude (nas esferas física e mental).

Ao transferir para as partes o poder de negociação sobre os limites de comunicação durante o teletrabalho, o legislador referenda as premissas do sistema neoliberal, que prima pela intervenção mínima do estado nas relações trabalhistas e desmonta o aparato de proteção aos trabalhadores hipossuficientes, que acabam ficando à mercê das demandas de um mercado que oprime, massacra e precariza as condições de trabalho que haviam sido conquistadas tão arduamente ao longo de anos de luta.

Situado o contexto histórico da luta pela proteção ao direito ao descanso dos trabalhadores ao longo dos anos, passaremos no tópico seguinte a abordar as ainda incipientes conceituações do instituto e analisar algumas das principais discussões que permeiam o tema do direito à desconexão.

2.3.3 Conceito e discussões acerca do direito à desconexão

Para Gauriau (2020) o direito à desconexão se manifesta na faculdade de limitar o tempo de trabalho, de não receber chamadas telefônicas, e-mails ou mensagens instantâneas fora do horário de trabalho de modo que sejam respeitados o direito à saúde, ao repouso, ao lazer, à vida em família e em sociedade do trabalhador.

A autora explica que a expressão direito à desconexão surgiu na França para tutelar o descanso como um direito fundamental. A *Cour de Cassation* francesa, (órgão que no Brasil equivale ao Tribunal Superior do Trabalho - TST) decidiu em 2004 que o empregado não é obrigado a aceitar trabalhar em casa e que o fato de não ser possível contatar o empregado fora do horário de trabalho pelo seu celular pessoal não justifica a demissão disciplinar por falta grave, pois o empregado tem direito à desconexão. “O escopo do direito à desconexão, no direito francês, é garantir a fruição do direito à saúde, repouso, lazer e vida privada” (GAURIAU, 2020, p. 4).

O direito à desconexão está garantido pelas normas internacionais mais respeitadas. O artigo 4º da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 assim dispõe: “Ninguém estará submetido à escravidão nem a servidão; e o tráfico de escravos está proibido em todas as suas formas”. O mesmo documento internacional proclama no artigo 24 que “toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas”.

Tendo a Declaração Universal de Direitos Humanos como principal escopo, admitimos o papel essencial do trabalho na vida do ser humano. No entanto, salientamos que os limites da razoável duração da jornada de trabalho - ainda que na modalidade remota - devem ser

estabelecidos para garantir que os direitos fundamentais do trabalhador sejam respeitados. A tecnologia não deve escravizar, e sim servir ao homem. Especialmente no que diz respeito ao controle de jornada por meio das NTCIs, faz-se necessária a repressão do seu uso indiscriminado para que seja garantido o direito à desconexão do trabalho, resguardando a saúde mental do trabalhador bem como seu direito a lazer, descanso, saúde e convívio social.

A relação de trabalho não pode ser considerada equânime, pois as partes não se encontram em pé de igualdade para negociar livremente. Indiscutivelmente há um polo hipossuficiente - o trabalhador - que necessita ter tutelados seus interesses por parte do Estado. Este é o motivo pelo qual existe o princípio basilar do direito do trabalho: o princípio da proteção. Sendo assim, o Estado tem a obrigação legal de normatizar todo e qualquer movimento na relação de emprego que possa ser prejudicial à parte hipossuficiente.

Apesar de a necessidade de regulamentação do direito à desconexão ser reconhecida por diversos países do mundo, o Brasil ainda caminha a passos lentos na inserção do instituto no rol dos direitos trabalhistas amparados pelo ordenamento jurídico nacional. As decisões judiciais que envolvem a violação do direito à desconexão não têm sido unânimes ao longo dos anos, o que dificulta o reconhecimento do instituto como um direito fundamental, tendo em vista que o direito à desconexão ainda não é formalmente regulamentado em nosso país.

Uma análise da jurisprudência recente (após a reforma trabalhista de 2017) nos permite afirmar que os julgadores, muitas vezes, ainda se valem de institutos análogos para materializar o dano sofrido pelo trabalhador nos casos em que há o desrespeito ao direito ao descanso. Por vezes as situações são enquadradas como sobreaviso, horas extras ou intervalo intrajornada.

É a partir da análise dos autos da ação trabalhista nº 1000438-08.2021.5.02.0611 que pretendemos tecer uma discussão acerca do enquadramento das situações de desrespeito ao direito à desconexão como uma hipótese de assédio moral. Essa discussão será feita a partir da metodologia que apresentaremos no próximo capítulo.

3 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos utilizados para atingir os objetivos desta pesquisa, especificando o tipo de pesquisa, procedimentos e técnicas empregadas durante o percurso investigativo. Além dos critérios adotados para a seleção da amostra, detalhamos as etapas envolvidas na coleta, análise e interpretação dos dados.

3.1 Da opção pela abordagem qualitativa

A metodologia é a estratégia escolhida pelo pesquisador para responder ao problema principal da pesquisa. Na definição de Prodanov (2013, p.13) “a metodologia é a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para construção do conhecimento, com o propósito de comprovar sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade”.

A questão que nos propusemos a investigar é a seguinte: Em que medida o desrespeito ao direito à desconexão no teletrabalho pode configurar uma hipótese de assédio moral?

Isto posto, o caminho que percorremos para responder a esta questão foi a análise dos autos da reclamação trabalhista nº 1000438-08.2021.5.02.0611 que tramita na 11ª vara do trabalho de São Paulo - zona leste, e que tem como pedido a indenização pelo desrespeito ao direito fundamental à desconexão. Fizemos isso através de uma abordagem metodológica qualitativa. Para tanto, utilizamos a ferramenta denominada análise de conteúdo.

Segundo Bardin (2015), a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise que visa identificar e categorizar os elementos presentes em um conjunto de dados, buscando inferências e interpretações sobre o seu significado. A abordagem de Bardin é amplamente utilizada para explorar o conteúdo latente e manifesto, bem como os significados implícitos presentes nas informações coletadas.

A escolha por uma abordagem qualitativa mostrou-se como a mais adequada para investigar a questão. A compreensão dos motivos que levam o Estado (no caso o poder judiciário) a se posicionar de determinada maneira frente a questões sensíveis como as decorrentes das relações de trabalho foge da alçada de quaisquer métodos quantitativos. A busca por respostas a questões dessa natureza exige um nível de envolvimento que nenhum software e nenhuma fórmula matemática seriam capazes de oferecer.

Sobre isso, Rey (2005) afirma que “a lógica estímulo - resposta, a que já nos referimos e que tem dominado o cenário positivista de pesquisa, desconsidera por completo os aspectos sociais da situação metodológica; desse modo, questões como “quem pergunta”, de que lugar

se pergunta”, “de que lugar se responde” têm sido historicamente desconsideradas.” (2005, p.16).

O autor pontua que a metodologia qualitativa surge como uma alternativa ao questionável método tradicional positivista de fazer ciência. Trata-se de uma abordagem capaz de humanizar a pesquisa científica:

O desenvolvimento de uma posição reflexiva, que nos permita fundamentar e interrogar os princípios metodológicos, identificando seus limites e possibilidades, coloca-nos de fato diante da necessidade de abrir uma discussão epistemológica que nos possibilite transitar, com consciência teórica, no interior dos limites e das contradições da pesquisa científica. Isso nos leva a romper com a consciência tranquila e passiva com a qual muitos pesquisadores se orientam no campo da pesquisa, apoiados no princípio de que pesquisar é aplicar uma sequência de instrumentos cuja informação se organiza, por sua vez, em uma série de procedimentos estatísticos sem precisar produzir uma só ideia (REY, 2005, p. 3).

Observe-se que a abordagem reflexiva acima proposta por Rey (2005) implica em superar a noção de pesquisa como um mero cumprimento de etapas sequenciais, seguidas por aplicação de instrumentos e processos estatísticos. Em vez disso, ele propõe a produção de ideias imbuídas de significação. Esse engajamento reflexivo exige do pesquisador uma ruptura com a passividade e aceitação dos dados trazidos de forma meramente quantitativa e os incentiva a se posicionarem como agentes ativos no processo de pesquisa.

Para o autor, a metodologia qualitativa - quando adotada com uma abordagem reflexiva - oferece a oportunidade de explorar a complexidade do objeto de estudo de maneira mais profunda e crítica. Isso contribui para uma compreensão mais rica e contextualizada dos fenômenos investigados, permitindo aos pesquisadores transcenderem as limitações de uma visão simplista da pesquisa científica.

Este é um dos pontos que foram fundamentais para o bom andamento da investigação que propusemos. Ao abordar um tema de caráter tão subjetivo como o assédio moral, é preciso acima de tudo acolher a história do outro e respeitá-la durante todas as etapas da pesquisa. A simples coleta de dados referentes aos pedidos de indenização por parte dos teletrabalhadores, sem estudá-los de forma qualitativa - objetivando sua compreensão holística - esbarraria em questões éticas não apenas do ponto de vista da pesquisa acadêmica, mas dos valores morais e éticos desta pesquisadora.

Godoy (1995) afirma que os estudos qualitativos valorizam a observação dos fenômenos sociais a partir do ambiente natural onde ocorrem e tem no pesquisador uma ferramenta fundamental de análise, compreensão e interpretação dos dados coletados. Ressaltando a

importância da pesquisa de campo (onde o contato pesquisador - pesquisado será direto, prolongado e intenso) o autor diz que “o pesquisador deve aprender a usar sua própria pessoa como o instrumento mais confiável de observação, seleção, análise e interpretação dos dados coletados” (GODOY, 1995, p. 62).

Aqui é preciso evidenciar nossa compreensão de que não existe pesquisa neutra. A análise que fizemos inevitavelmente levou em conta a subjetividade desta pesquisadora, pois a pessoa que se insere em um campo de estudo, ainda que se trate de análise de dados, chega carregada de histórias, sentimentos, valores e opiniões. Qualquer tentativa de deixar sua subjetividade de lado ao realizar o processo investigativo seria falha. Estamos aqui diante da questão de “quem pergunta”, fator que inevitavelmente influencia os resultados de qualquer investigação.

Assim, inferimos que a simples reunião de dados e sua organização em categorias por vias quantitativas não nos serviria como ferramenta hábil a auxiliar na persecução de um resultado satisfatório. É necessário um olhar humanístico sobre o outro para tentar compreender sua motivação ao fazer ou deixar de fazer algo, ao se posicionar desta ou daquela maneira.

Ainda sobre o assunto, Rey (2005, p. 15) pontua que

a pesquisa qualitativa orientada a estudar a produção de sentido subjetivo do sujeito bem como sua forma de articulação com os diferentes processos e experiências de sua vida social, deve aspirar a fazer do espaço de pesquisa um espaço de sentido que implique a pessoa estudada.

Com essa afirmação, o autor aponta para a necessidade de uma relação mais envolvente e significativa entre o pesquisador e o objeto de estudo. Ele sugere que a pesquisa qualitativa vai além de uma abordagem meramente objetiva, buscando estabelecer um vínculo empático e uma compreensão profunda das perspectivas e vivências dos indivíduos abrangidos pela investigação.

Novamente, o nosso espaço de pesquisa buscou um distanciamento de qualquer obrigatoriedade de se chegar a uma conclusão pré-determinada ou influenciada pela nossa visão e ideias preconcebidas sobre o tema. Para tanto, nos valem de um método científico validado denominado análise de conteúdo, sobre o qual passaremos a discorrer a seguir.

3.2. Da opção pelo estudo de caso e pela análise de conteúdo

Explicitados os motivos que nos levaram a optar por uma abordagem qualitativa, passamos a expor as razões para a escolha do caso específico a ser estudado e do método/instrumento análise de conteúdo (AC).

Segundo Rey (2005, p.38), “o instrumento é considerado como a única via legítima para produzir informação na pesquisa”. Ele afirma que:

O instrumentalismo surgiu como uma necessidade derivada da busca pela objetividade, valendo-se da neutralidade como princípio reitor do uso de instrumentos, por serem estes usados como mediador da relação do pesquisador com o sujeito pesquisado, eliminando as “distorções” que podem aparecer como resultado do contato subjetivo pesquisador – pesquisado” (REY, 2005, p. 38).

O autor nos alerta para a importância do método na pesquisa qualitativa. Apoiar-se em um modelo teórico consistente é o que garantirá que a pesquisa não se perca em meio aos dados coletados de forma empírica, eis que carregados de valoração subjetiva feita pelo pesquisador. O método garante que a pesquisa não se perca, orientando-a e resguardando sua qualidade. E aqui o rigor metodológico serve para resguardar não só o pesquisador, mas também os sujeitos estudados, que ocupam a importante posição de “quem fala” e “de que lugar se fala”, igualmente carregados de valores e vulneráveis a uma série de fatores externos capazes de distorcer os resultados.

Quanto aos fins, a presente pesquisa se caracteriza como exploratória, pois visa aprofundar-se no assunto, facilitando sua compreensão e possibilitando a ocorrência de questões relevantes para a condução do estudo. Conforme nos ensina Andrade (2002) estaremos diante de uma pesquisa exploratória quando ela tiver como finalidade a obtenção de maiores informações sobre o assunto objeto de investigação; facilitar a delimitação do tema de pesquisa; orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses; ou descobrir um novo tipo de enfoque sobre a temática.

Quanto aos meios, a presente pesquisa desenvolveu-se a partir de um estudo de caso. Para Gil (2002), o estudo de caso é um estudo aprofundado e exaustivo de um ou poucos objetos, possibilitando um conhecimento amplo e detalhado sobre o assunto, sendo comum nas pesquisas do tipo exploratória. Segundo o mesmo autor, os resultados de um estudo de caso são geralmente apresentados em aberto: não na forma de conclusões, mas de hipóteses.

A seleção do caso a ser estudado foi feita por tipicidade e acessibilidade, senão vejamos:

Para Feferbaum e Queiroz (2019), a limitação da pesquisa jurisprudencial deve ser feita observando-se quatro recortes: institucional, temático, temporal e processual. O recorte institucional envolve a identificação das fontes jurídicas que serão consideradas na pesquisa. Isso pode incluir tribunais superiores, cortes especializadas ou qualquer outra instância judicial relevante. Essa escolha determina a abrangência das decisões jurídicas analisadas.

O recorte temático diz respeito ao assunto ou tópico específico que está sendo investigado na pesquisa. Essa etapa é importante para concentrar a pesquisa em questões relevantes e evitar a dispersão, garantindo a pertinência dos resultados.

O recorte temporal determina o período de análise das decisões jurídicas. Definir um recorte temporal ajuda a contextualizar as conclusões da pesquisa, pois as mudanças na jurisprudência ao longo do tempo podem refletir evoluções sociais, políticas e legais.

O recorte processual se refere ao tipo de processo que será considerado na pesquisa. Diferentes tipos de processos podem envolver questões legais distintas e seguir procedimentos específicos. O recorte processual ajuda a adaptar a pesquisa aos objetivos específicos do estudo.

Os procedimentos adotados para a escolha do processo objeto do estudo de caso está representado na figura abaixo:

Figura 3. Limitação da pesquisa jurisprudencial



Fonte: Elaboração própria

O recorte institucional foi feito pela delimitação do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (TRT 2), maior tribunal trabalhista do país⁸, do qual esta pesquisadora é

⁸ De acordo com o relatório do Conselho Nacional de Justiça (2021, p. 47), denominado Justiça em Números, 1.553.170 processos trabalhistas tramitaram ativamente em 2020 no TRT da 2ª Região.

servidora desde 2014. A pesquisa foi feita no repositório jurisprudencial do site do TRT 2 (<http://www.trt2.jus.br>). Atendendo ao recorte temático, utilizamos as palavras-chave “assédio moral” e “direito à desconexão”. O recorte temporal foi feito selecionando decisões proferidas a partir do ano 2020, tendo em vista tratar-se do período da pandemia da Covid-19, no qual, conforme expusemos no referencial teórico, houve uma intensa migração para o regime de teletrabalho. Por fim, o recorte processual foi feito com a escolha do caso em que houve análise de mérito e que apresentou duas decisões divergentes acerca do tema, sendo a sentença de 1ª instância improcedente no tocante ao pedido de indenização em virtude do assédio moral e o acórdão de 2ª instância reformando a mencionada decisão para reconhecer o assédio moral havido e deferir o pedido de indenização à parte autora.

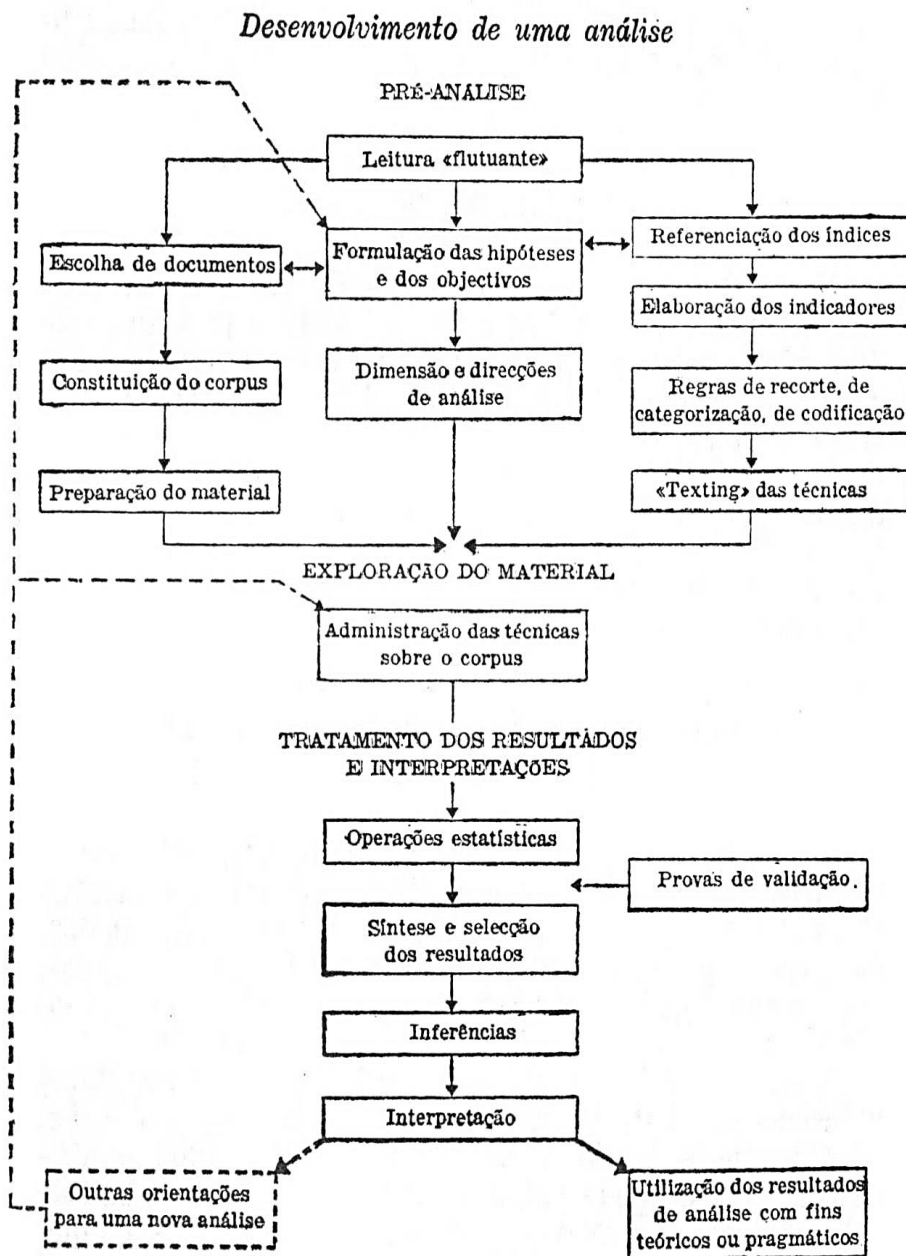
E finalmente, para o tratamento dos dados, utilizamos o instrumento denominado análise de conteúdo. Rocha e Deusdará (2005) afirmam que a análise de conteúdo é um instrumento que se propõe a verificar uma realidade pré-existente através da análise textual, colocando o pesquisador numa posição de afastamento do objeto de análise.

Segundo Bardin (2015), a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise que visa identificar e categorizar os elementos presentes em um conjunto de dados, buscando inferências e interpretações sobre o seu significado. A abordagem de Bardin é amplamente utilizada para explorar o conteúdo latente e manifesto, bem como os significados implícitos presentes nas informações coletadas.

A organização e codificação pode ser feita de diversas formas, como por unidades léxicas, decomposição textual ou elaboração de categorias (REY; SILVA, 2005). A elaboração de categorias está relacionada com a estruturação teórica feita pelo pesquisador. O trabalho do pesquisador é categorizar as unidades, que podem ser palavras ou frases que se repetem ao longo do texto, com a finalidade de compreender as expressões que representem o ponto de vista de um sujeito em determinado contexto.

Para Bardin (2015), a organização da análise deve ser dividida em três polos cronológicos, conforme a figura 4:

Figura 4. Desenvolvimento de uma análise



Fonte: Bardin, 2015, p. 128.

Na presente análise, a categorização foi orientada pela questão de pesquisa que pretendemos responder, qual seja: Em que medida o desrespeito ao direito à desconexão no teletrabalho pode configurar uma hipótese de assédio moral?

Pois bem, a análise de conteúdo proposta foi realizada através da categorização das peças processuais dos autos da reclamação trabalhista nº 1000438-08.2021.5.02.0611, com base

nos temas centrais levantados no referencial teórico (assédio moral, teletrabalho e direito à desconexão).

As categorias mencionadas foram submetidas a um processo de análise temática. Inicialmente, após uma leitura exploratória dos autos do processo, foram localizados trechos que se relacionavam às categorias, os quais foram então isolados e submetidos a uma análise detalhada.

Deste modo, nossa análise de conteúdo foi dividida em quatro fases:

- 1) Seleção do objeto: feita por tipicidade e acessibilidade conforme o método já descrito;
- 2) Pré-análise: leitura da íntegra dos autos do processo, organização e sistematização das peças processuais visando identificar as informações relevantes de acordo com os objetivos da pesquisa;
- 3) Codificação: O material foi explorado e organizado em categorias e códigos através do software ATLAS.ti;
- 4) Análise e interpretação dos resultados.

Com relação à escolha do material analisado, o quesito acessibilidade foi determinante para que o objeto se limitasse a apenas um processo judicial. Por se tratar de uma questão recente no judiciário trabalhista brasileiro, tivemos dificuldade em conseguir amostras que atendessem aos requisitos necessários para que uma análise detalhada pudesse ser feita. O trâmite de uma reclamação trabalhista é complexo e moroso. Grande parte das ações que se iniciaram durante e após o período da pandemia da COVID-19 ainda não estão finalizadas, o que impede que sirvam como amostra deste estudo.

Assim, devido à escassez de material e à limitação temporal da pesquisa, a amostra se resumiu a apenas uma reclamação trabalhista. Apesar disso, ainda que pequena, a amostra se revelou pertinente para a análise temática e discussão dos temas investigados, inclusive pela ausência de alguns elementos e pelo tom de indiferença dado ao tema, conforme apresentaremos na sequência.

Quanto à utilização do ATLAS.ti web na fase de codificação dos dados, é importante ressaltar que esta ferramenta é amplamente aceita em âmbito acadêmico por sua capacidade de otimizar e aprimorar o processo de investigação qualitativa. O software Atlas.ti possibilita ao pesquisador identificar padrões, temas recorrentes e relações entre os elementos textuais.

Walter e Bach (2015) ressaltam a importância da ferramenta para a análise de conteúdo, uma vez que ela oferece recursos que facilitam a organização, codificação e interpretação dos

dados, permitindo uma abordagem mais sistemática e eficiente. Os autores destacam como essa abordagem estruturada proporciona uma maior consistência na análise, minimizando o risco de subjetividade excessiva e aumentando a confiabilidade dos resultados. Além disso, o Atlas.ti oferece recursos para a visualização gráfica dos dados, o que pode facilitar a identificação de tendências e padrões que poderiam passar despercebidos em uma análise puramente textual. A ferramenta também permite a anotação e a elaboração de memos, auxiliando o pesquisador a registrar insights e reflexões ao longo do processo analítico, o que contribui para a robustez e transparência da pesquisa.

No presente estudo, apesar de o tamanho da amostra dispensar a utilização da ferramenta – sendo possível a aplicação do método de forma manual, a partir da leitura exploratória – optamos por submetê-la ao software para que fosse garantido o máximo de rigor técnico na metodologia.

O quadro 5, disposto abaixo, apresenta a esquematização das categorias encontradas:

Quadro 5. Categorias e Códigos de Análise

Categorias	Códigos
Assédio Moral	1. Exposição vexatória em grupos de <i>WhatsApp</i>
Teletrabalho	1. Trabalho externo 2. Necessidade de regulamentação
Direito à desconexão	1. Mensagens enviadas fora do horário 2. Horas extras forçadas e não pagas

Fonte: Elaborado pela autora

De maneira detalhada, quisemos, através da análise de conteúdo: a) Identificar e codificar trechos de texto que descrevem situações em que o direito à desconexão é desrespeitado; b) Interpretar os resultados obtidos na análise de conteúdo, relacionando-os à literatura existente sobre assédio moral e direito à desconexão, permitindo uma compreensão mais aprofundada do fenômeno c) Explorar as implicações éticas, legais e organizacionais do desrespeito ao direito à desconexão e como isso pode se configurar como assédio moral no teletrabalho.

Delimitado o processo objeto do estudo de caso e o instrumento utilizado para análise dos dados, faz-se necessário tecer algumas considerações acerca dos aspectos éticos da utilização desse material no processo investigativo, o que passamos a fazer no tópico seguinte.

3.3 Dos aspectos éticos da pesquisa visto a publicidade dos atos processuais

Tendo em vista que vamos utilizar uma reclamação trabalhista como estudo de caso, imperioso se faz destacar acerca da desnecessidade de autorização do judiciário ou das partes envolvidas, pois estamos diante de um processo judicial público, que não tramita em segredo de justiça, sendo de livre acesso por qualquer cidadão mediante consulta pública no site do TRT2.

A Constituição Federal garante a publicidade dos atos judiciais no inciso LX do art. 5º: “a lei só poderá restringir a publicidade dos atos processuais quando a defesa da intimidade ou o interesse social o exigirem” (BRASIL, 1988).

A publicidade processual é indispensável para a concretização da garantia do acesso à informação e da construção de um sistema judiciário transparente. Para Rocha (2010), a publicidade dos processos judiciais atua como um meio de empoderamento cívico. Ao disponibilizar informações sobre os atos judiciais, a sociedade pode compreender melhor o funcionamento do sistema legal, participar de debates informados e exercer uma supervisão construtiva sobre as instituições judiciais.

No mesmo sentido, Coelho (2018) destaca que a publicidade processual é um elemento crucial para a fiscalização da responsabilidade do poder judiciário, o que ele nomeia como *accountability* judicial. A permissão para que os cidadãos e a comunidade jurídica examinem as decisões e os procedimentos judiciais reafirma a integridade do sistema e fomenta a confiança nas instituições jurídicas, uma vez que torna possível a identificação de eventuais desvios ou comportamentos inadequados, promovendo a transparência e aprimoramento do sistema de justiça.

Processos cuja natureza pública tem o condão de colocar em risco a intimidade e o interesse social tramitam em segredo de justiça, o que não é o caso da reclamação trabalhista escolhida. Aliás, conforme exposto na cartilha contra o assédio moral elaborada pelo Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário Federal e do Ministério Público da União (MPU) em Alagoas, “o assédio moral não pode ser segredo de justiça”, tendo vista não se tratar apenas de uma questão individual, mas de um tema de relevância institucional e coletiva, sendo de extrema importância que as empresas assediadoras sejam expostas de todas as formas, inclusive pela publicidade dos processos judiciais.⁹

⁹ Disponível na íntegra em <https://www.sindjus-al.org.br/arquivos/o-assedio-moral-nao-pode-ser-segredo-de-justica/>. Acesso em 03 nov. 2022.

Essa afirmação contundente da importância de que assédio moral não seja segredo de justiça remete a uma discussão crucial sobre o tratamento desse fenômeno não somente como uma questão individual, mas também como um tema de alta relevância institucional e coletiva. A exposição da temática do assédio moral em contextos organizacionais ganha apoio na obra de Antunes (2018), que explora a dinâmica do trabalho contemporâneo. Antunes coloca em evidência o fato de que o assédio moral não se restringe à relação assediador-assediado, mas reflete as transformações no mundo laboral, influenciando as relações de poder nas organizações e a saúde dos trabalhadores.

O pensamento do supramencionado autor retoma os ensinamentos basilares de Marie-France Hirigoyen acerca do tema, tendo em vista que ela identifica o assédio moral como um sintoma de um ambiente de trabalho adoecido. Hirigoyen (2012) enfatiza que o assédio é uma manifestação do poder e da dominação, refletindo-se em dinâmicas organizacionais tóxicas e desumanizantes.

A necessidade da exposição de empresas envolvidas em casos de assédio moral é analisada por Tavares (2020), que estuda o fenômeno sob uma perspectiva crítica. A autora argumenta que o silenciamento do assédio moral fomenta a perpetuação de sistemas de poder nocivos nas organizações, reforçando a importância de trazer à tona esses casos para desafiar tais estruturas.

Deste modo, e por todo aqui exposto, a utilização dos dados contidos no processo prescinde de autorização do judiciário. Tampouco é necessária a submissão da presente pesquisa ao comitê de ética em pesquisa do PPGA, tendo em vista tratar-se apenas de análise de documentação pública pré-existente. No entanto, com fins de minimizar a exposição das pessoas físicas envolvidas na lide, optamos por ocultar seus nomes no decorrer do estudo, utilizando apenas as respectivas iniciais para identificar as partes.

Pontuadas as questões gerais sobre a metodologia, passamos à apresentação dos resultados da pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Tecidas as considerações acerca da metodologia adotada, passaremos neste capítulo a apresentar os resultados alcançados a partir da aplicação da análise do conteúdo ao estudo de caso previamente selecionado. Posteriormente teceremos algumas reflexões acerca das percepções decorrentes do exame dos autos e da aplicação do método.

4.1 Constituição do *corpus* de análise e conceitos processuais básicos

Em um primeiro momento, para melhor compreensão dos resultados obtidos, mister se faz uma breve explicação acerca do significado e funções dos documentos escolhidos para compor o *corpus* de análise.

Segundo Humberto Theodoro Júnior (2017), o processo judicial se caracteriza por uma sequência ordenada de atos e documentos que, sob a luz da legislação vigente, possibilitam a manifestação das partes envolvidas, a produção de provas e, enfim, a solução da controvérsia jurídica. Na prática, temos várias petições e documentos organizados em sequência, nos quais se dá voz ao autor, que expõe seus pedidos, e ao réu, que apresenta sua defesa. Nele são também acostadas as provas apresentadas pelas partes e demais atos administrativos necessários para que o processo se desenvolva e possibilite o proferimento de uma decisão judicial.

Após a leitura da integralidade dos autos do processo, descartamos aquelas peças meramente administrativas e que não estavam munidas de conteúdo com potencial de contribuir para nossa investigação. Com a questão de pesquisa e objetivos formulados e o referencial teórico definido, foram selecionadas 8 modalidades de peças processuais em um total de 10 documentos para compor o *corpus* da análise, conforme a seguinte descrição:

1) Petição inicial - É a peça inaugural de um processo, na qual a parte reclamante (pessoalmente ou por meio de advogado) conta sua história e apresenta seus argumentos visando obter a prestação jurisdicional. De acordo com o art. 319 do CPC, os requisitos da petição inicial são a indicação do juízo a que é dirigida, a qualificação das partes, os fatos e fundamentos jurídicos do pedido, o pedido com suas especificações, o valor da causa, as provas que o autor pretende produzir e a opção pela realização ou não de audiência de conciliação (BRASIL, 2018).

2) Contestação - Regulamentada pelos arts. 335 a 342 do CPC, a contestação é a peça de defesa da outra parte, geralmente a empresa (pessoalmente ou por meio de advogado), na qual a mesma apresenta sua versão dos fatos de forma igualmente argumentativa, podendo

concordar no todo ou em parte com a narrativa do autor, devendo impugná-las uma por uma, de forma a se esquivar das acusações a ela imputada, sob pena de serem consideradas verdadeiras as alegações da outra parte (BRASIL, 2018).

Como são duas as reclamadas do processo, foram analisadas as contestações apresentadas por ambas.

3) Réplica - A réplica, regulamentada no artigo 350 do CPC, é uma manifestação apresentada pelo autor em resposta à contestação do réu. Ela permite ao autor rebater os argumentos e defesas apresentados pelo réu em sua contestação. A réplica tem o objetivo de esclarecer pontos, apresentar novos argumentos ou rebater as alegações do réu, buscando consolidar a posição do autor no processo (BRASIL, 2018).

A apresentação da réplica é feita apenas pela reclamante, motivo pelo qual uma única peça dessa modalidade foi selecionada.

4) Ata de audiência - Nos termos do art. 367 do CPC, é a peça narrativa produzida pelo juiz do trabalho com o auxílio de um serventuário, na qual são reduzidos a termo todos os atos praticados em audiência, como colheita dos depoimentos dos envolvidos, tentativas de conciliação e oitiva de testemunhas, e servirá como base para a elaboração da sentença e demais decisões no processo (BRASIL, 2018).

5) Sentença - Com seus elementos definidos pelo art. 489 do CPC, a sentença é a síntese do processo trabalhista, na qual o juiz do trabalho, munido de poder conferido pela Constituição, ou seja, com legitimidade e credibilidade inquestionável, profere uma decisão conclusiva quanto à procedência ou não dos pedidos formulados pela parte na petição inicial (BRASIL, 2018).

Apesar de terem sido proferidas duas sentenças nos autos, sendo a primeira a sentença de mérito e a segunda referente a embargos de declaração opostos pela reclamante, apenas a sentença de mérito (a principal) foi selecionada para análise, tendo em visto que a sentença de embargos de declaração não versava sobre o tema da pesquisa.

6) Recurso ordinário - O recurso ordinário trabalhista é regido pelo art. 895 da CLT e se trata de um instrumento processual que permite às partes recorrerem à instância superior, geralmente um Tribunal Regional do Trabalho (TRT), quando não concordarem com a decisão proferida pelo juiz de primeira instância. O recurso tem como objetivo permitir a revisão da decisão do juiz de primeira instância por um órgão superior, visando assegurar a correta aplicação do direito material e processual do trabalho. Durante a análise do recurso, o TRT pode

reexaminar as provas, verificar a legalidade da decisão e, se for o caso, modificar a sentença proferida (BRASIL, 2021).

Apenas a reclamante - que foi sucumbente em seu pedido de indenização por assédio moral - ingressou com recurso perante o TRT. Portanto há uma única peça desta modalidade, e a mesma também foi objeto da análise.

7) Contrarrazões - As contrarrazões, descritas no art. 1.010 do CPC, são a manifestação apresentada pela parte contrária àquela que interpôs um recurso, como forma de resposta. Ou seja, quando uma das partes recorre de uma decisão, a outra parte pode oferecer suas contrarrazões, buscando defender a manutenção da decisão recorrida e rebater os fundamentos trazidos pela parte recorrente. Essa etapa processual contribui para o exercício pleno do contraditório e da ampla defesa, promovendo um debate equilibrado entre as partes perante o órgão julgador competente (BRASIL, 2018).

Ambas as reclamadas apresentaram contrarrazões ao recurso da reclamante, motivo pelo qual as duas peças da modalidade foram selecionadas para análise.

8) Acórdão - Conforme preconiza o art. 927, CPC, o acórdão é uma decisão proferida por um tribunal colegiado, composto por mais de um juiz, em resposta a um recurso ou processo judicial. Ele representa a decisão final do tribunal sobre o caso em questão e traz a fundamentação jurídica e os votos dos magistrados que participaram do julgamento. O acórdão tem o objetivo de consolidar a posição do tribunal em relação ao caso e estabelecer um precedente jurídico para casos semelhantes (BRASIL, 2018).

Explanados os conceitos básicos de cada documento que compõe o *corpus*, passamos a apresentar na sequência a síntese do estudo de caso.

4.2. Síntese dos fatos e apresentação das decisões judiciais conflitantes

O processo judicial objeto deste estudo é uma reclamação trabalhista proposta por J.C.C. S¹⁰ (doravante denominada como reclamante), em face de LIQ CORP S.A. (doravante denominada como 1ª reclamada) e TIM CELULAR S.A. (doravante denominada como 2ª reclamada), na qual a reclamante pleiteia, dentre outras coisas, indenização por danos morais decorrentes do assédio moral praticado pelas reclamadas em virtude do desrespeito ao direito à desconexão.

¹⁰ Optamos por ocultar o nome da reclamante para minimizar sua exposição pessoal, utilizando apenas suas iniciais.

De início faz-se necessário esclarecer que o pleito pela indenização em virtude do assédio moral não se trata do pedido principal da presente reclamatória, constando apenas como o décimo tópico da petição inicial. Este é um fato comum na justiça do trabalho, onde a atenção principal é dada às questões patrimoniais, que são bem mais palpáveis, por estarem regulamentadas de forma clara na legislação e permitirem uma mensuração quantitativa dos direitos do obreiro. Ora, o cálculo das horas extras laboradas e não pagas, as férias não usufruídas e o fundo de garantia não recolhidos são questões bem mais fáceis de serem provadas em juízo do que o assédio moral sofrido em virtude do desrespeito ao direito à desconexão. Isso pode resultar em uma falta de proteção legal para os trabalhadores que enfrentam sofrimento psicológico no trabalho. Os trabalhadores podem ter dificuldade em buscar reparação ou apoio devido à falta de regulamentação adequada.

Além disso, conforme preceituam Feferbaum e Queiroz (2019), há fatores que dificultam a percepção do sofrimento psíquico nas novas relações de trabalho. A flexibilização da regulamentação trabalhista, característica do neoliberalismo, aumenta a insegurança no emprego, tornando os trabalhadores relutantes em denunciar os abusos psicológicos sofridos, com medo de represálias ou demissão. Os autores ainda apontam que o fato de o neoliberalismo enfatizar a maximização da produtividade a qualquer custo resulta em uma cultura em que os trabalhadores são incentivados a priorizar o desempenho em detrimento de seu bem-estar psicológico. A busca constante por produtividade pode resultar em longas horas de trabalho e sobrecarga, o que aumenta o risco de estresse e esgotamento.

Essa tendência de privilegiar as questões patrimoniais em detrimento das dores e do sofrimento psíquico dificulta tanto a percepção do dano quanto a mensuração da sua gravidade, o que, conforme discorreremos vastamente no referencial teórico, só faz desproteger a vida digna do trabalhador e fortalecer o sistema neoliberal e as novas formas de poder.

Ainda acerca da dificuldade da percepção do dano psíquico, Sennett (2015) argumenta que o trabalho flexível e a ênfase na empregabilidade individual podem levar os trabalhadores a verem seu sofrimento psicológico como um fracasso pessoal – acreditando que não estão sendo suficientemente resilientes ou adaptáveis às demandas do trabalho - em vez de reconhecerem as condições sistêmicas, como a insegurança no emprego e a pressão por produtividade, que contribuem para esse sofrimento. O autor sustenta que a ênfase na responsabilidade individual e a flexibilização do trabalho podem corroer o caráter e a saúde mental dos trabalhadores. Eles podem sentir que estão em constante competição uns com os

outros, em vez de colaboração, e podem experimentar uma crescente alienação em relação ao trabalho e à sociedade.

Para Sennett, essa ênfase na responsabilidade individual pode criar uma barreira para a identificação e abordagem do sofrimento psicológico no trabalho como parte do funcionamento do sistema neoliberal. Os trabalhadores podem relutar em buscar ajuda ou apoio por acreditarem que estão sozinhos em sua luta. Além disso, as organizações podem se eximir da responsabilidade de criar ambientes de trabalho saudáveis, atribuindo o sofrimento psicológico dos trabalhadores a deficiências individuais.

Tecidas essas considerações iniciais acerca da composição dos pedidos da ação trabalhista que é objeto desta análise, cuidemos agora de situar o leitor acerca dos fatos narrados pela trabalhadora em sua petição inicial: A Reclamante alega que sua jornada e suas metas eram controladas o tempo todo pela 1ª reclamada, mesmo fora do horário de trabalho, através de grupos de *WhatsApp* criados por seus supervisores. Nos referidos grupos eram expostas de forma vexatória as metas dos funcionários, gerando pressão e humilhação. A reclamante argumenta que tais atitudes extrapolavam os limites do poder diretivo do empregador e adentravam no campo do abuso psicológico.

A sentença proferida em 1ª instância pela MMª. Juíza do Trabalho julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais, sob o argumento de que a obrigação de apresentar provas irrefutáveis do assédio moral sofrido era da reclamante. A magistrada entendeu que a reclamante não apresentou provas suficientes e ressaltou a ausência da produção de prova testemunhal. Sobre as cobranças em grupos de *WhatsApp*, a juíza entendeu não se tratar de assédio moral, mas tão somente de cobranças que não ultrapassaram o limite da razoabilidade. (Autos 1000438-08.2021.5.02.0611, p. 618).

Inconformada, a parte autora apresentou recurso ordinário em face da decisão proferida, pleiteando sua revisão pela 2ª instância, insistindo na ocorrência de assédio moral. Em sede de recurso, a decisão foi reformada no sentido de dar provimento ao pleito da reclamante, ou seja, reconhecendo a ocorrência do assédio moral em virtude do desrespeito ao direito à desconexão.

Como pudemos observar, as decisões proferidas no processo ora em análise são antagônicas, divergindo no que tange à legitimidade das provas apresentadas e sua eficácia na comprovação do assédio moral sofrido, bem como à natureza das cobranças realizadas nos grupos do *WhatsApp*, no sentido de estarem dentro do limite da razoabilidade ou adentrarem na esfera do assédio moral.

A partir deste momento, passaremos a discorrer sobre os principais aspectos das peças processuais do *corpus* de análise, conforme a codificação previamente executada e retomando as lentes teóricas apresentadas no referencial. Abordaremos questões relevantes associadas às categorias temáticas da pesquisa e seus desdobramentos no contexto do trabalho.

4.3 O ponto de vista dos sujeitos do processo

Separamos as peças processuais de acordo com a pessoa a quem o processo dá voz, para que sejamos capazes de interpretar os aspectos do ponto de vista de cada um dos envolvidos: reclamante, reclamadas, magistrada de 1ª instância e desembargadores do tribunal.

4.3.1 As alegações da reclamante

Conforme apresentado na petição inicial, a reclamante era empregada terceirizada, contratada pela 1ª reclamada (LIQ CORP S.A.) para exercer a função de promotora de vendas júnior. Na prática, ela comercializava serviços e produtos da 2ª reclamada (TIM CELULAR S.A.), tais como planos de celular e recargas de crédito. A contratação foi para trabalho na modalidade presencial externo, em diversos locais na cidade de São Paulo – SP.

Aqui já fazemos uma consideração acerca da modalidade de trabalho executada pela reclamante. Conforme explicitamos no referencial teórico, as pessoas que realizam suas atividades laborais fora da dependência da empresa são enquadradas na modalidade trabalho remoto, que pode ou não configurar teletrabalho, a depender do grau de utilização das NTICs para o exercício das atividades.

Após a análise da documentação, foi possível inferir que a reclamante se valia de aplicativos para se comunicar com seus superiores, registrar os horários de início e término da jornada de trabalho, bem como para registrar as vendas efetuadas ao longo do dia. No entanto, não há provas suficientes para afirmar que o uso das NTICs era elemento essencial para o desenvolvimento de suas funções.

O grau de dependência das NTICs nas atividades laborais é uma variável-chave para compreender a distinção entre trabalho remoto e teletrabalho. Antunes (2018), aborda o teletrabalho como uma modalidade de trabalho que envolve uma alta interconexão com as NTICs, contexto no qual os teletrabalhadores dependem significativamente dessas tecnologias para executar suas tarefas, interagir com colegas e empregadores, e acessar recursos necessários para suas atividades cotidianas. Por outro lado, o trabalho remoto, como discutido por Marques (2020), pode ser caracterizado por uma dependência variável das NTICs. Em muitos casos de trabalho remoto, as NTICs são usadas de forma mais flexível e podem não ser o elemento

central na realização das tarefas. A presença física no local de trabalho tradicional ainda pode ser necessária em algumas circunstâncias, e as tecnologias desempenham um papel menos predominante.

No caso em análise, utilizando os critérios técnicos expostos acima e ao longo do referencial, pode-se inferir que a reclamante era trabalhadora remota, mas não se pode afirmar se ela era teletrabalhadora, frente à ausência de elementos que nos permitam mensurar o grau de utilização das NTICs no desenvolvimento de suas atividades cotidianas.

No entanto, conforme poderemos observar ao longo desta discussão, a classificação da reclamante como teletrabalhadora ou como trabalhadora remota torna-se um fato de importância secundária, frente à questão do desrespeito ao direito à desconexão sofrida. Mais uma vez nos deparamos com uma questão meramente técnica que embora possa acarretar implicações legais e operacionais, não pode se sobrepor ao tema central aqui abordado: o respeito direito ao descanso e à desconexão, independente das nuances de quaisquer classificações.

A reclamante foi contratada para exercer jornada de trabalho de 7 horas diárias, tendo como horário estipulado das 10 às 18 horas. Porém, não era essa a realidade fática. A jornada presencial de trabalho da reclamante era - em média - das 9 às 20 horas de segunda a sábado, laborando ainda em quase todos os domingos e em diversos feriados das 10 às 16 horas (sob a alegação de que estes eram os melhores dias para bater a meta de vendas).

O controle de jornada era feito por aplicativos, sendo obrigatória a comprovação do horário de início e término da jornada através de uma foto postada em um dos grupos de *WhatsApp* internos denominado *check in* e *check out*, do qual também participavam os colegas e supervisores da reclamante.

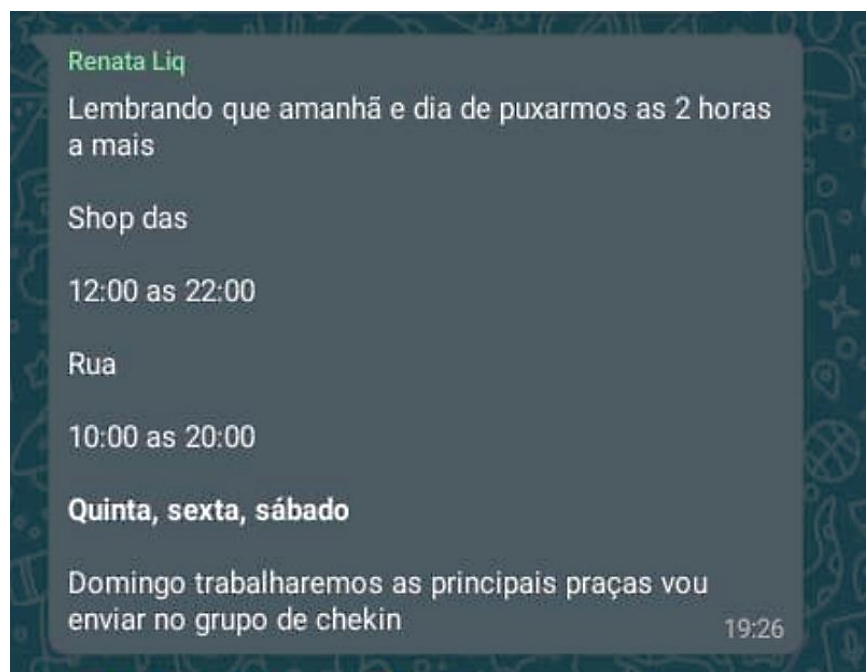
A Reclamante alega que sua rotina de trabalho era repleta de ameaças de demissão por justa causa caso não batesse as metas de vendas. A fiscalização do trabalho da autora ultrapassava o ambiente laboral e ocorria em paralelo por meio de grupos de *WhatsApp* criados unilateralmente por seus supervisores, o que configurava um verdadeiro controle de jornada em tempo real e integral.

Observe-se que mesmo que não tenha sido possível averiguar – através da documentação juntada aos autos do processo – se a reclamante poderia ser classificada como teletrabalhadora, o abuso do controle de jornada por meio das NTICs é evidente e suas consequências são as mesmas independente da modalidade de trabalho. Ainda que suas funções fossem exercidas inteiramente na modalidade presencial, na sede da organização, estamos aqui

diante de uma situação clara de desrespeito ao direito à desconexão. O abuso do controle de jornada por meio das NTICs pode ter consequências prejudiciais, independentemente do contexto de trabalho em que estão inseridos. Mesmo no trabalho presencial as fronteiras entre vida profissional e pessoal estão se tornando cada vez mais difusas. É preciso ressaltar que, a proteção do direito à desconexão não deve ser restrita aos teletrabalhadores, mas estendida a todos, independentemente da modalidade de trabalho.

Conforme documentação apresentada juntamente com a petição inicial, a reclamante era obrigada a fazer horas extras de acordo com as determinações dos supervisores, não dispondo de poder algum de negociação com relação à sobrejornada. Observe-se a figura abaixo, na qual se comprova além da decisão da prestação de horas extras feita por uma supervisora, de forma unilateral e sem antecedência, o envio de mensagens fora do horário de trabalho, o que segundo Gauriau (2020), viola o direito à desconexão:

Figura 5. Aviso de cumprimento de horas extras



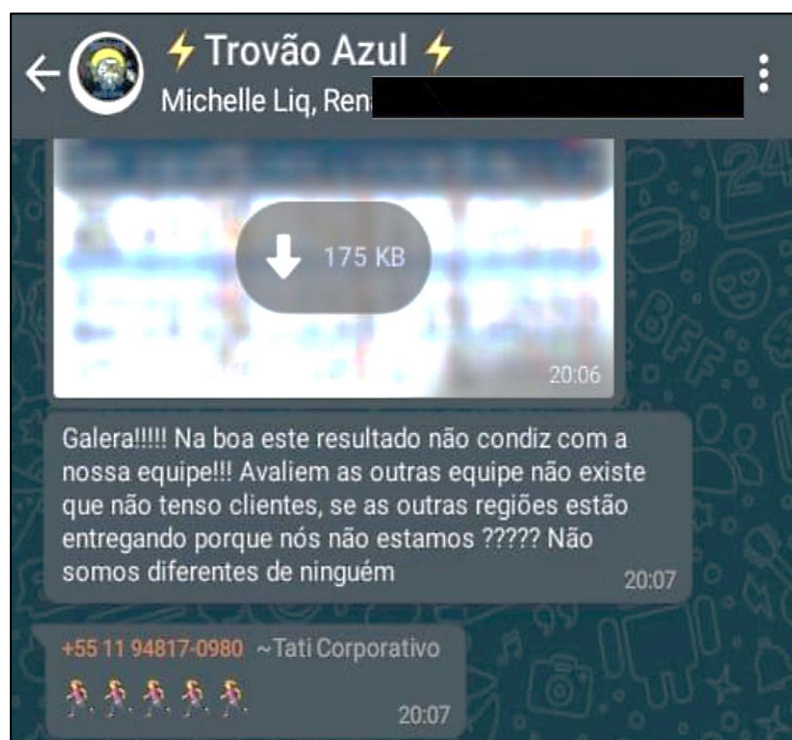
Fonte: Autos nº 1000438-08.2021.5.02.0611

Apesar disso, nunca houve o pagamento de horas extras, banco de horas ou qualquer tipo de compensação: nem pelo tempo excedente de trabalho presencial, quiçá pela recorrência de trabalho tarde da noite, em virtude de mensagens de áudio e texto enviadas pelos supervisores. Havia a promessa de compensação de jornada mediante concessão de dias de folga, o que nunca ocorreu.

Além disso, a reclamante e os demais colegas eram expostos de forma vexatória nos grupos de *WhatsApp* de acordo com o alcance ou não das metas de vendas, com cobranças diárias e ranking dos funcionários, o que causava extremo mal-estar entre os funcionários. A conduta dos supervisores no tocante a tais grupos online extrapolavam os limites do poder diretivo do empregador, adentrando o campo do abuso psicológico. Esta é uma situação que se enquadra claramente na categoria de assédio moral organizacional (MARTINS, 2017).

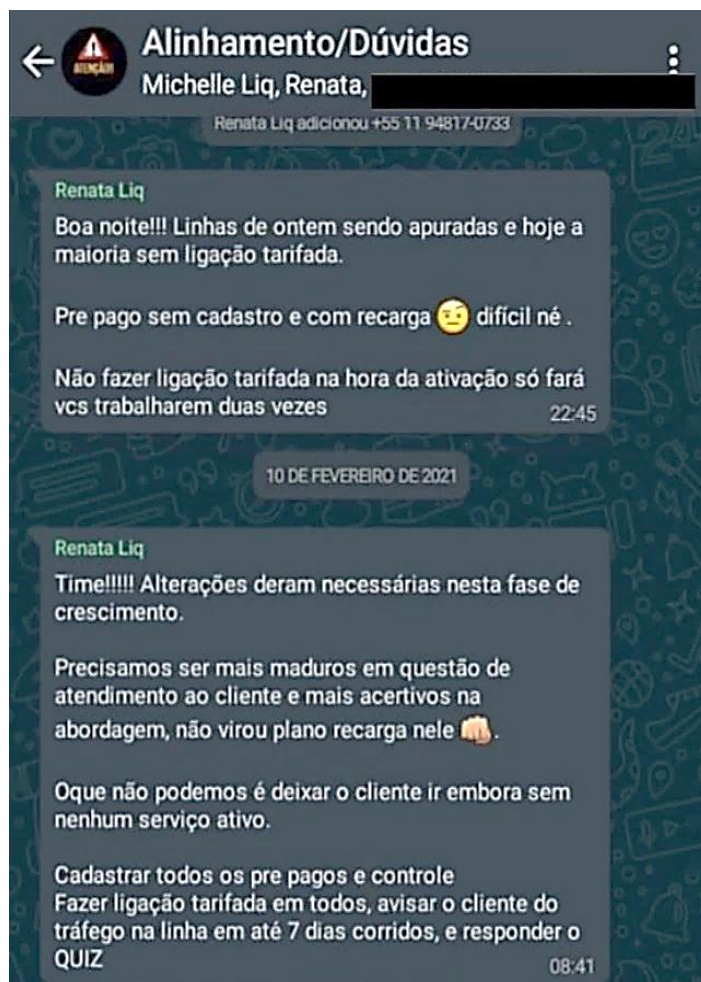
Observe-se as figuras 6 e 7 - prints de outro grupo de *WhatsApp* – com cobrança de metas e exposição da equipe, enviadas fora do horário de trabalho, em evidente desrespeito ao direito à desconexão:

Figura 6. Cobrança de metas às 20h07min



Fonte: Autos nº 1000438-08.2021.5.02.0611

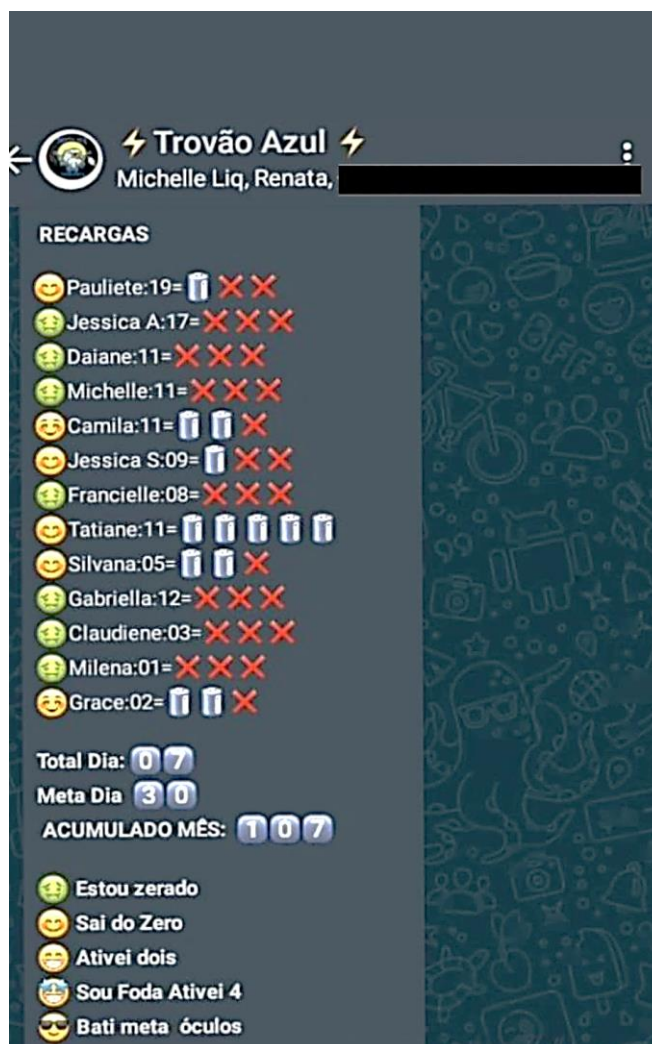
Figura 7. Envio de cobranças às 22h45min



Fonte: Autos nº 1000438-08.2021.5.02.0611

A forma vexatória como a 1ª reclamada tratava seus vendedores era notória e pode ser comprovada ao longo de todo o processo judicial, pela farta documentação juntada aos autos. Dentre elas, a que nos chama mais atenção é o ranking efetuado entre os vendedores, exposto de forma pública e atualizado toda semana no grupo de *WhatsApp* denominado *Trovão Azul*, no qual os supervisores de valem de emojis e legendas depreciativas para elencar os trabalhadores de acordo com a quantidade de vendas efetuadas, gerando pressão e humilhação. Observe-se a figura abaixo:

Figura 8. Ranking dos vendedores exposto em grupo de *WhatsApp*



Fonte: Autos nº 1000438-08.2021.5.02.0611

A reclamante alega ainda que seus supervisores a ameaçavam constantemente dizendo que seu emprego estava em jogo e que ela corria sérios riscos de demissão caso não batesse as metas de vendas. Segundo a autora, essas ameaças geravam uma situação constante de ansiedade, o que foi agravado pela situação de medo generalizado causada pela pandemia da COVID-19, e que cada vez mais era difícil sair de casa para trabalhar. Ressalta que teve episódios de crise de pânico e sintomas físicos decorrentes da pressão sofrida, como formigamento nas mãos e aceleração dos batimentos cardíacos.

Mais uma vez estamos diante de uma situação clara de assédio moral, na modalidade vertical descendente (HIRIGOYEN, 1998). Ameaças de demissão como forma de pressionar o cumprimento de metas são constantes no atual modelo econômico. E a forma com que esse discurso é apresentado nos remete ao de Han (2020), que ressalta como o sistema neoliberal funciona de forma inteligente, impedindo que haja insurgências contra o sistema: quem fracassa

na sociedade neoliberal que é baseada em produtividade de desempenho, culpa a si mesmo, não o sistema.

Conforme vimos no referencial teórico, Han (2020) argumenta que o neoliberalismo opera de forma a criar uma dinâmica que enfatiza a responsabilidade individual. Essa análise nos leva a refletir sobre como as ameaças de demissão são apresentadas aos trabalhadores. Muitas vezes, os empregadores podem usar uma retórica que enfatiza a responsabilidade individual, sugerindo que a demissão é resultado direto do desempenho insuficiente do funcionário. Essa abordagem, alinhada com os princípios do neoliberalismo, pode criar um ambiente em que os trabalhadores se culpam por não conseguirem cumprir as metas, em vez de questionarem as demandas irrealistas ou as pressões excessivas impostas pelo sistema de trabalho.

Essa dinâmica perversa contribui para a perpetuação do ciclo de pressão constante no ambiente de trabalho e mantém os trabalhadores em um estado de ansiedade e auto exigência. A análise de Han nos ajuda a compreender – com um olhar amplo - os efeitos das ameaças de demissão e da cultura de produtividade no ambiente de trabalho, na medida em que o autor destaca como o sistema neoliberal molda nossa percepção e resposta às pressões laborais. Isso nos ajuda a enxergar não apenas os sintomas, mas também as raízes profundas desses problemas sistêmicos.

Após apresentar seus argumentos ao longo da petição inicial, a reclamante pleiteia o reconhecimento de seus direitos e pagamento de todas as verbas rescisórias, e por fim, com relação ao décimo tópico, que trata do assédio moral em virtude do desrespeito ao direito à desconexão, - embora tenha sido nomeado como “DOS DANOS MORAIS: POR ASSÉDIO MORAL: STRESS PELO PAGAMENTO INCORRETO DAS COMISSÕES, COBRANÇAS EXCESSIVAS E EXPOSIÇÃO EM GRUPO DE *WHATSAPP* E POR PÉSSIMAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DIANTE DA PANDEMIA COVID-19, POUCOS UNIFORMES” – (Autos nº 1000438-08.2021.5.02.0611, p. 10), requer a condenação das reclamadas ao pagamento de indenização por danos morais em virtude do assédio sofrido.

Observe-se que em nenhum momento na petição inicial foi utilizada a expressão “direito à desconexão”, o que demonstra o desconhecimento do tema por grande parte da população, e até mesmo dos advogados e comunidade jurídica, que ainda possui dificuldade em nomear o dano decorrente da violação do direito ao descanso nas relações de trabalhos permeadas pela tecnologia.

A falta de familiaridade com o conceito do "direito à desconexão" reflete tanto a atualidade do tema quanto a evolução constante das relações de trabalho em resposta ao avanço tecnológico. O uso generalizado de NTICs nas relações de trabalho modernas deu origem a essa nova área de preocupação jurídica, organizacional e social (SOUTO MAIOR, 2003). Nesse sentido, a falta de menção específica ao "direito à desconexão" na petição inicial pode ser vista como uma lacuna nas discussões tanto dentro dos círculos jurídico e acadêmico quanto na sociedade em geral, e como um reflexo da necessidade de maior conscientização e compreensão desse conceito.

4.3.2 As alegações da 1ª reclamada

A defesa da 1ª reclamada, que era a empregadora direta da reclamante, traz argumentos merecedores de análise pela pertinência com o tema da investigação.

A respeito do pedido de pagamento de horas extras, ela alega que nada é devido à autora, tendo em vista que ela era trabalhadora externa e não estava sujeita ao controle de jornada de trabalho. Argumenta que não está obrigada a possuir os registros de jornada de trabalho da reclamante pois as atividades laborais que ela exercia eram incompatíveis com o controle de jornada, nos termos do artigo 62, inciso I, da CLT.

Para Souto Maior (2003) este artigo é inconstitucional, na medida em que a Constituição Federal conferiu a todos os trabalhadores, indistintamente, o direito à limitação da jornada de trabalho. Para o autor, valer-se da previsão do inciso I, do artigo 62, da CLT, com o fito de evitar o pagamento de horas extras pode ser considerado ato de má fé da empresa. Com a quantidade de ferramentas tecnológicas disponíveis na atualidade, o empregador não só pode controlar a jornada de trabalho como tem o dever social de fazê-lo.

Aceitar a compatibilidade do art. 62, I da CLT com a Constituição seria permitir a existência de “uma geração inteira de pessoas qualificadas e que muito bem poderiam servir à sociedade de outro modo que está sendo consumida no incessante ritmo alucinado do trabalho direcionado pelos comandos da produção moderna” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 8).

A empresa utiliza a expressão “senhora do seu tempo” para afirmar que a reclamante era livre para fixar a sua jornada de trabalho e executar as tarefas que lhe eram designadas como bem entendesse, ficando ao seu exclusivo critério a fixação de seus horários de trabalho e modo como seriam executadas suas atividades laborais (autos nº 1000438-08.2021.5.02.0611, p. 239).

Este argumento nos remete aos nossos pensamentos introdutórios, retomando a visão de Han (2020) acerca da crise de liberdade. Han afirma que o neoliberalismo trouxe consigo a

ideia de que os sujeitos são livres – no sentido de que não precisam mais ser submissos a nenhum senhor, podendo ser seus próprios chefes e, portanto, donos absolutos de seu tempo e suas escolhas. No entanto, segundo o autor, a libertação das coerções externas trouxe consigo uma nova forma de submissão: “as coerções internas, na forma de obrigações de desempenho e otimização.” (HAN, 2020, p. 9).

O argumento de trabalho externo sem sujeição a controle também foi utilizado para impugnar a alegação da autora de que trabalhava aos domingos e feriados. Alega que era desnecessário o labor em tais dias e que “se eventualmente a reclamante laborou em algum domingo, o fez por livre e espontânea vontade e, por certo, usufruiu folga compensatória segundo a liberdade que detinha no empreendimento de sua jornada de trabalho” (Autos nº 1000438-08.2021.5.02.0611, p. 240).

Aqui precisamos mais uma vez retomar os questionamentos de Han (2020) acerca do conceito de liberdade. Quando passa a ser senhor de si mesmo, o sujeito torna-se igualmente servo, explorador voluntário de si. Ninguém o obriga a trabalhar, mas no ímpeto de ser livre ele trabalha em excesso e aceita sujeitar-se inclusive à própria morte (HAN, 2020, p. 10).

Quanto à alegação da reclamante acerca dos grupos de *WhatsApp* para controle de jornada, a 1ª reclamada negou os fatos, dizendo que não reconhecia a existência dos referidos grupos e que se tratavam de alegações vagas e genéricas da parte autora.

A empresa impugnou as alegações de que a reclamante sofreu assédio moral pelo fato de que ela não se valeu do canal de reclamações da empresa para denunciar tais abusos. Afirma que quando da contratação da trabalhadora, ela recebeu orientações acerca da ferramenta e estava ciente de que o canal de denúncias era gerido por uma empresa terceirizada, o que garantiria total anonimato. Para a empresa, a ausência de denúncia por parte da autora significa que a mesma não estava sofrendo qualquer tipo de abuso, conforme se extrai do trecho de sua defesa:

Se a parte autora estava de fato sofrendo com alguma situação que pudesse lhe causar efetivo dano, poderia se socorrer de tal ferramenta, entretanto não o fez. A esse respeito, inexistente o dever de reparar quando a vítima é submetida a meros aborrecimentos e insatisfações, pois esses são fatos corriqueiros e atinentes à vida em sociedade e, por conseguinte, incapazes de afetar o psicológico do ofendido. (Autos nº 1000438-08.2021.5.02.0611, p. 244)

A reclamada traz ainda o argumento de que “o dano moral se tornou uma indústria em nosso país, bastando meras conjecturas para que se alcance via poder jurisdicional indenizações sem qualquer esboço fático-jurídico” (Autos nº 1000438-08.2021.5.02.0611, p.245).

Essa afirmação parece uma tentativa de desviar o foco para uma questão geral acerca do dano moral, sugerindo que a busca por indenizações tenha se transformado em uma prática oportunista. Embora essa perspectiva possa estar fundamentada em casos isolados de abuso do sistema, é fundamental considerar que cada caso deve ser avaliado individualmente. Ao rotular a busca por indenizações como uma indústria, a reclamada parece tentar diminuir o assédio sofrido pela reclamante no intuito de se esquivar da sua obrigação de reparação.

Ademais, conforme já discurremos no referencial teórico a configuração do assédio moral independe da prova de ocorrência de dano. Basta a ocorrência da atitude violenta para que seja passível de punição, eis que sempre haverá danos à vítima, ainda que não estejam objetivamente visíveis e não sejam por ela percebidos de imediato (SUÁREZ, 2002).

Por fim, a empresa trata o sofrimento psíquico da reclamante como “simples melindre de um espírito mais sensível”, que não enseja indenização por dano moral, eis que este último contempla apenas o dano do qual decorra sofrimento, mágoa ou ofensa aos valores íntimos da pessoa que possam comprometer sua personalidade e sua relação com a sociedade.

Novamente o argumento da reclamada esbarra nas definições do instituto, eis que o dano moral é um dano *in re ipsa* e independe de prova de sofrimento da vítima (THOMÉ; SCHWARZ, 2017).

Afirma ainda que “o ordenamento jurídico não indeniza mero sofrimento psíquico do indivíduo; deve haver repercussões econômicas ou sociais perante terceiros, nos termos do entendimento jurisprudencial dominante” (Autos nº 1000438-08.2021.5.02.0611, p. 248).

Apesar de a reclamada sugerir que o posicionamento do judiciário é no sentido de não considerar o sofrimento psíquico como suficiente para indenizar a vítima, essa perspectiva é equivocada. Tanto que a ré apenas fez a alegação, sem mencionar um julgado sequer que sustentasse sua afirmativa.

Em sentido contrário ao apresentado pela reclamada, Cavalieri Filho (2017) destaca a importância da reparação dos danos morais como um meio de resguardar a dignidade da pessoa humana. Ele argumenta que o sofrimento psíquico deve ser reconhecido como um dano em si, independentemente de repercussões materiais, e que a compreensão do dano moral não deve estar limitada unicamente ao campo das repercussões financeiras.

Da mesma forma, Bittar (2013) ressalta que a reparação por dano moral visa compensar a dor, a angústia e a humilhação, não estando restrita à ocorrência de prejuízos patrimoniais mensuráveis. O autor argumenta que a dignidade humana é um valor fundamental e que a lei

deve protegê-la, mesmo quando o dano não se manifesta de forma objetiva nos aspectos econômicos ou sociais.

4.3.3 As alegações da 2ª reclamada

Em sede de defesa, a 2ª reclamada impugnou todas as informações apontadas na petição inicial e argumentou que a reclamante prestava serviços diretamente para a 1ª reclamada e não para ela, motivo pelo qual não pode ser responsabilizada pelas acusações. Ela afirma que não havia vínculo de exclusividade com a TIM e que a 1ª reclamada poderia vender produtos e serviços de outros fornecedores. Requereu isenção da responsabilidade para que a execução fosse dirigida àquela que considera ser a única empregadora da reclamante, a empresa Liq Corp (1ª reclamada).

Especificamente quanto ao pedido de indenização por dano moral, a empresa apresentou o argumento de que nem todos os acontecimentos na vida em sociedade resultam em sensações negativas para as pessoas, e somente aqueles eventos que se desviam da normalidade e têm um impacto negativo significativo no bem-estar psicológico do indivíduo podem desencadear o dano moral. Isso implica em causar ao indivíduo um desconforto acima do que é normalmente suportado pela pessoa comum, incluindo sentimentos como constrangimento, desonra, humilhação, angústia e, em última instância, sofrimento emocional profundo.

Afirma ainda que “a cobrança de metas dos colaboradores por parte dos superiores é inerente à toda atividade comercial, não podendo ser considerada abusiva.” (Autos nº 1000438-08.2021.5.02.0611, p. 209).

Observe-se que apesar de a 2ª ré afirmar não ter qualquer relação de trabalho com a reclamante, ela diz ter conhecimento de que não havia condutas arbitrárias nem humilhações no tratamento da 1ª reclamada com a reclamante, conforme se extrai dos autos:

Nega, veemente, que a 1ª ré teria exposto a parte autora a qualquer situação humilhante ou desrespeitosa, bem como que o superior hierárquico da 1ª Ré a humilhava e ameaçava de demissão se não cumprisse a meta. Tais afirmações são no mínimo absurdas, visto que essa atitude poderia acarretar inúmeros prejuízos financeiros à 1ª ré, ante a possibilidade de ajuizamentos de ações na esfera cível, o que, por si só, demonstra o qual falaciosa é a alegação da parte autora. A segunda ré tem conhecimento que não há qualquer arbitrariedade e humilhações provocadas pela 1ª reclamada. (Autos nº 1000438-08.2021.5.02.0611, p. 209)

Na sequência, a 2ª reclamada acusa a reclamante de estar agindo de má-fé, ingressando com o pedido de indenização por danos morais apenas para enriquecer às custas da empresa. Senão vejamos:

Portanto, a Reclamada impugna os valores das indenizações pleiteados pelo Reclamante, por ser, o mesmo, absurdo, temerário e irreal, que visa unicamente o enriquecimento indevido. Assim, na hipótese da procedência do pedido, o que se admite somente para argumentar, requer seja a indenização fixada em valores mínimos, dentro do princípio da moderação e do razoável, ainda e principalmente, face à peculiaridade da situação. (Autos nº 1000438-08.2021.5.02.0611, p. 210).

É perceptível a indiferença da 2ª reclamada em relação aos danos sofridos pela reclamante e a tentativa de se esquivar de qualquer responsabilidade quanto aos danos causados à Reclamante. Alegando que os valores pleiteados são exorbitantes, arriscados e desprovidos de realismo, a Reclamada parece tentar desviar a atenção do mérito da questão, concentrando-se na suposta incoerência dos valores solicitados.

Além disso, a afirmação de que tais pleitos visam apenas um enriquecimento indevido denota uma tentativa de descreditar as alegações da reclamante, sem abordar diretamente a natureza abusiva das ações que levaram à busca por indenizações. Portanto, a estratégia adotada pela 2ª reclamada parece centrar-se em desviar a atenção das alegações de responsabilidade - direcionando o foco para alegações relacionadas ao montante das indenizações, em vez de enfrentar de forma direta as alegações de dano moral. E, possivelmente, diminuir a gravidade das condutas abusivas praticadas contra a reclamante.

4.3.4 A fundamentação da juíza de 1ª instância

Dois pontos da sentença proferida em 1ª instância merecem destaque devido à pertinência temática e categorial da pesquisa: o tocante ao pedido de horas extras não pagas e o pedido de indenização por danos morais em virtude do assédio moral sofrido.

A magistrada de 1ª instância julgou procedente o pedido de horas extras feito pela reclamante, pelos seguintes fundamentos:

Aduz a reclamada a realização de atividade externa pela parte reclamante, incompatível com o controle de jornada, nos termos do artigo 62, I, da CLT. Tratando-se de fato impeditivo do direito da parte autora (art. 373, II, do CPC/15), cabia à reclamada a prova de suas alegações, ônus do qual não se desincumbiu, sequer se dignando a produzir prova testemunhal. Por todo o exposto, tenho que a ré não se desincumbiu do ônus de comprovar o labor externo. Assim, seguindo o entendimento da Súmula 338, do C. TST, reputo verdadeira a jornada alegada na inicial, com os limites admitidos e não confirmados em depoimento pessoal da parte autora (confissão real), desconsiderando-se os argumentos inovados em sede de depoimento pessoal, eis que afrontam os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa (art.5º, LXXVIII, CF). Nesse sentido, tenho que a parte reclamante laborava na escala 6x1, sendo de segunda a sábado das 09h às 19h, e aos domingos das 10h às 16h, usufruindo sempre de meia hora de intervalo intrajornada. Dessa forma, havendo labor extraordinário, julgo procedente o

pedido de pagamento de horas extras, considerando-se a jornada estabelecida acima. (Autos 1000438-08.2021.5.02.0611, p. 616)

Segundo a decisão, apesar de a reclamada ter argumentado que o trabalho da reclamante era incompatível com o controle de jornada por se tratar de serviço externo, não apresentou nenhuma prova que confirmasse essa situação, sequer apresentando testemunhas para serem ouvidas em audiência. Assim sendo, acolheu as provas apresentadas pela autora, deferindo o pedido de pagamento de horas extras.

Quanto ao pedido de indenização por danos morais, o julgamento foi pela improcedência, conforme fundamentos abaixo colacionados:

Nos termos da Constituição Federal (art. 5º, X), há possibilidade de indenização por dano moral e material, na medida em que dispõe serem “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

De conformidade com a legislação civil (CCB, art. 186 e 927), quando uma pessoa física ou jurídica viola um dever jurídico e comete ato ilícito e causa dano a outrem, surge dessa situação um novo dever jurídico, qual seja, o de reparar o dano.

Dessa forma, a pretensão relativa à indenização por danos morais e materiais encontra respaldo nos arts. 12, 186 e 927 do Código Civil e no art. 5º, incisos V e X, da CR/88, entendendo-se como dano moral aquele que atinge direitos personalíssimos da pessoa como a honra, a imagem, a intimidade, dentre outros, e a indenização por dano moral visa a reparar a dor, o sofrimento, angústia, sensação de menos valia, inferioridade e desconforto acarretados à pessoa por ato ilícito praticado por outrem (, do empregador) e que venha a afetar *in casu* a honra, a moral e tranquilidade de espírito do ofendido.

Assim, em matéria de indenização ou reparação de danos materiais ou morais, a presença da necessária conjugação dos elementos antijuridicidade, culpabilidade, dano e nexo de causalidade entre o alegado dano sofrido e a conduta do agente, impõe o deferimento da pretensão descrita na inicial quanto ao pedido de indenização por danos morais.

No caso em comento, a parte reclamante aduz lhe ser devida indenização por dano moral mormente pelo assédio moral, não pagamento das comissões, cobranças excessivas e exposição em grupo de *WhatsApp*, péssimas condições de trabalho diante da pandemia covid-19, poucos uniformes.

A reclamada negou o fato constitutivo do direito da parte autora. Não houve produção de prova testemunhal. Em razão da natureza personalíssima do pedido de indenização por danos morais, entendo que caberia à parte que alega a efetiva prova do dano moral.

Ressalto que as mensagens trocadas por meio do aplicativo *WhatsApp* não demonstram o alegado assédio moral, mas tão somente cobrança de metas que não extrapolam qualquer limite de razoabilidade. Assim, não tendo se desincumbido de seu ônus processual, com base no artigo 818, I, da CLT, julgo improcedente o pedido (Autos 1000438-08.2021.5.02.0611, p. 618).

Mais uma vez a magistrada se limita a fazer menção ao ônus da prova, argumentando que cabia à reclamante comprovar o dano que alega ter sofrido, e que do mesmo modo que a reclamada, sequer levou testemunhas para serem inquiridas na audiência.

Observe-se que, a partir do momento em que considera que as partes não produziram provas suficientes acerca do que alegaram (no caso a 1ª reclamada, acerca da condição de trabalho externo incompatível com o controle de jornada e a reclamante, acerca do assédio moral sofrido), a magistrada se abstém de adentrar no mérito da questão, e sua consideração sobre o pedido de indenização se restringe a um pequeno parágrafo ao final da fundamentação. Nesse trecho final, a juíza enfatiza (observe a utilização da palavra **RESSALTO**) que as mensagens dos grupos de *WhatsApp* não caracterizam assédio moral, mas apenas cobranças que não extrapolam a razoabilidade.

Nota-se que a decisão da magistrada espelha o retrato da sociedade neoliberal criticada por Dejours (1998) em sua obra *A Banalização da Injustiça Social*. Apesar de a violência física ser facilmente identificada e veementemente repudiada pela sociedade e punida pelo judiciário, a violência psicológica é banalizada e observa-se uma indiferença com relação ao sofrimento psíquico dos trabalhadores, o que termina por colocar o instituto do assédio moral em uma posição que o legitima, caindo na esfera da normalidade.

Aqui precisamos levantar uma questão sensível pertinente aos processos judiciais. Fato é que o resultado de um processo está muito mais atrelado ao que se consegue provar do que à verdade real dos fatos. Isso reflete uma visão prática e operacional do sistema judiciário. Como destaca Cappelletti (1988), a busca pela verdade absoluta pode ser dificultada pelas limitações do sistema judicial, incluindo restrições de tempo, recursos e provas disponíveis. Os tribunais muitas vezes se concentram em avaliar a evidência apresentada pelas partes para tomar decisões que se aproximem o máximo possível da verdade dos fatos, estando legalmente atrelados às provas produzidas pelas partes para julgar e apresentar seus fundamentos.

Deste modo, ainda que a opinião pessoal da magistrada fosse pela ocorrência do assédio moral, ela termina por proferir uma sentença estritamente técnica, em obediência aos preceitos legais e aos deveres da função que lhe foi investida quando assumiu seu cargo público. Esta limitação imposta pelo sistema legal resvala em aspectos éticos e filosóficos a respeito das diferenças entre justiça e legalidade.

Reale (2004) delineou as diferenças fundamentais e as interações entre esses dois conceitos. Segundo o autor, a legalidade refere-se ao cumprimento estrito das leis estabelecidas pelo Estado, sendo essencial para a manutenção da estabilidade social, na medida em que garante que todas as ações e decisões estejam de acordo com as normas vigentes. No contexto jurídico, a legalidade é um princípio fundamental, assegurando que ninguém esteja acima da lei e que todas as ações, inclusive as do governo, sejam realizadas dentro dos limites legais.

Por outro lado, o conceito de justiça transcende a legalidade e tem um sentido mais amplo de equidade, imparcialidade e moralidade nas ações e decisões. A justiça - enquanto fundamento - procura alcançar resultados equitativos e corretos, mesmo quando a estrita legalidade não é suficiente para fazê-lo. Envolve a correção de desigualdades, consideração das circunstâncias individuais e busca por soluções que promovam o bem-estar e a dignidade humana. A justiça é um valor que se baseia em princípios éticos e morais, buscando resultados que estejam em consonância com esses princípios.

Para Reale (2004), a justiça deve ser um ideal a ser perseguido além da legalidade. Ele argumenta que o direito não pode ser reduzido apenas à aplicação mecânica das leis, mas deve incorporar princípios éticos e morais. Segundo sua visão, o direito deve ser um sistema de valores e não apenas de normas, devendo desempenhar um papel fundamental na construção de um sistema que busca não apenas a conformidade com a lei, mas também resultados justos e moralmente aceitáveis.

Sobre o assunto, Dworkin (2002), argumenta que os juízes não devem buscar apenas os fatos concretos, mas também interpretar os princípios e valores subjacentes à legislação para alcançar resultados justos e coerentes. Dessa forma, embora a verdade seja um ideal a ser buscado, o processo judicial é moldado por uma complexa interação entre as provas, a interpretação legal e a equidade, muitas vezes resultando em decisões que refletem não apenas a verdade objetiva, mas também considerações práticas e jurídicas.

4.3.5 A reforma da decisão pelo TRT

Em sede de recurso, a decisão foi reformada no sentido de dar provimento ao pleito da reclamante, ou seja, reconhecendo a ocorrência do assédio moral em virtude do desrespeito ao direito à desconexão. O acórdão foi publicado com a seguinte ementa:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. COBRANÇA DE METAS FORA DO HORÁRIO DA JORNADA. De início, cumpre ressaltar que, em que pese ter impugnado os documentos apresentados pela Reclamante (fls.39-64), consistente em conversas de grupo de aplicativo, a Reclamada incorreu em confissão afirmando em depoimento que a referida prova documental consistia em grupo de aplicativo formado por supervisores. E posteriormente, ainda no depoimento, incorreu em confissão ficta, porquanto, afirmou desconhecer que são os supervisores da Reclamante. É sabido que, o preposto deve ter conhecimento dos fatos, portanto, ante o desconhecimento do fato de quem eram os supervisores da Reclamante (fl.562), incorreu a primeira Reclamada na pena de confissão (art. 843, CLT). O que não foi elidido por contraprova, ante a ausência de produção pela parte ré. Assim afirmou o preposto da primeira Reclamada acerca do tema: "(...) que não sabe informar quem eram os superiores hierárquicos da reclamante; (...) que à vista das fls 45, eram grupos de *WhatsApp* montados pelos supervisores;

que a reclamada não orientava a formação do grupo; que não reconhece se Trovão azul é formado pelo supervisor da reclamante; que à vista das folhas 54 se são feitos os grupos,". Dessa forma, reconhece-se a validade do referido documento (fls.39-64), o qual consiste em grupo de aplicativo formado por vendedores, incluindo a Reclamante, e seus supervisores (superiores hierárquicos). Feita as devidas considerações, cinge-se a controvérsia em definir se a Reclamante sofria assédio moral por cobrança no atingimento das metas. Com efeito, é cabível a indenização por danos morais no caso de o empregador realizar a cobrança de metas fora do horário de trabalho mediante mensagens em *WhatsApp*. (...). Das mensagens extrai-se que havia cobrança de metas fora da jornada de trabalho da Reclamante, seja a jornada das 10 às 18h00, conforme a exordial, ou das 09 às 18h48 (fl.239), conforme a contestação. A exemplo das mensagens enviadas pelos superiores hierárquicos Marcus e Renata Liq, nos horários de 19h26 (fl.40); 8h29 (fl.44); 22h45 (fl.50); 22h45 (fl. 55). (...) Com efeito, é desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (*in re ipsa*), pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si. (...) Apelo provido. (Autos 1000438-08.2021.5.02.0611, p. 705).

Observe-se inicialmente que, até este momento da ação trabalhista, o direito à desconexão sequer havia sido citado. Nem pela reclamante em sua inicial, conforme já mencionamos, nem pelas reclamadas em sede de defesa e tampouco pela juíza do trabalho em sua sentença (mesmo porque a magistrada sequer adentrou no mérito da questão, em virtude da falta de apresentação de provas pela trabalhadora). Esta é uma demonstração do quanto o instituto ainda é pouco difundido no Brasil, e as tentativas de nomear o bem da vida que se tenta proteger permanecem vagas.

Isso não apenas chama a atenção para a falta de divulgação desse conceito no Brasil, mas também levanta questões sobre como as partes envolvidas, incluindo a própria juíza do trabalho, encaram o fato da hiperconexão como uma questão corriqueira. Conforme mencionado por Gauriau (2020), o direito à desconexão é uma questão latente nas relações de trabalho contemporâneas, especialmente em um mundo cada vez mais digital e interconectado. No entanto há uma lacuna entre a legislação trabalhista tradicional e as demandas modernas dos trabalhadores, situação que pode ser observada no caso em análise, o que aponta para a necessidade de uma discussão mais ampla e educativa sobre esse tema: tanto no meio jurídico quanto na sociedade em geral.

Porém, nos autos ora em análise, o instituto direito à desconexão foi devidamente resgatado pelo desembargador relator do acórdão, que entendeu que a reclamada confessou a existência dos grupos de *WhatsApp* criados pelos supervisores da reclamante, admitindo tal documentação como prova. Entendeu que é cabível a indenização por danos morais no caso de o empregador realizar a cobrança de metas fora do horário de trabalho mediante mensagens em

WhatsApp. Como fundamento, citou as palavras do Ministro do TST, Alexandre de Souza Agra Belmonte:

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. (TST - 3ª T. - RR 10377-55.2017.5.03.0186 - Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte - DEJT 19/10/2018)

O desembargador ponderou que as condutas praticadas pela reclamada ultrapassaram os limites aceitáveis no exercício do poder potestativo do empregador, resultando em sentimentos de apreensão, insegurança e angústia para a reclamante. Reforçou ainda a dispensabilidade da comprovação do dano imaterial, uma vez que o dano moral no caso é presumido. Apenas a demonstração dos fatos é suficiente para estabelecer essa presunção, o que ocorre *in re ipsa*, ou seja, sem necessidade de comprovar o dano em si.

Transcrevemos ainda a ementa do julgado mencionado acima, cuja importância também foi citada no acórdão ora em análise, pelo reconhecimento do assédio moral praticado em virtude do desrespeito ao direito à desconexão:

RECURSO DE REVISTA DO EMPREGADO. PROCESSO SUBMETIDO À SISTEMÁTICA DA LEI 13.467/2017. DANOS MORAIS. COBRANÇA DE CUMPRIMENTO DE METAS FORA DO HORÁRIO DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O TRT consignou que '[a] utilização do *WhatsApp* para a cobrança de metas, até mesmo fora do horário de trabalho, ficou evidenciada' - pág. 478. 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. Nesse contexto, embora o Tribunal Regional tenha entendido pela ausência de ato ilícito apto a ensejar prejuízo moral ao empregado, sob o fundamento de que não havia punição para aqueles que não respondessem às mensagens de cobrança de metas, é desnecessária a prova do prejuízo imaterial, porquanto o dano moral, na espécie, é presumido (*in re ipsa*), pressupondo apenas a prova dos fatos, mas não do dano em si. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido. (TST - 3ª T. - RR 10377- 55.2017.5.03.0186 - Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte - DEJT 19/10/2018)

A decisão do tribunal ressaltou que o fato de a Reclamada ter instituído um ranking entre os empregados de acordo com o número de vendas e exposto no grupo de *WhatsApp* reforçou ainda mais a natureza abusiva da conduta por parte da empresa.

O julgado referenciado pelo relator do acórdão ainda conta com as seguintes lições do ministro Maurício Godinho Delgado acerca do tema:

(...) na recente Reforma Trabalhista, perdemos a oportunidade de tratar desse assunto. Regulou-se o teletrabalho, mas se devia ter regulado mesmo, não só autorizado, e dado todas as franquias. Há legislação de outros países que pune severamente a comunicação fora do horário de trabalho; no caso, da França. Então, parece-me que por conta dos princípios constitucionais, princípio da privacidade, a pessoa precisa desconectar-se. Sabemos que é difícil desconectar-se, de maneira geral. O *WhatsApp* está ligado sempre. (...). Não é difícil para a empresa estabelecer uma regra de remessa durante o horário padrão do expediente, mesmo que aquele indivíduo trabalhe num horário um pouco diferente, de dia, uma regra civilizada. Então, estou convicto (...) de que, de fato, fere a privacidade porque, obviamente, nenhum empregado é doido em ignorar uma mensagem do seu empregador, só se ele for absolutamente desconectado do mundo real. Então, como aqui está dito que é uma prática... Se fosse algo eventual, mas está dito que é uma prática. Acho que é suficiente essa afirmação. (TST - 3ª T. - RR 10377- 55.2017.5.03.0186 - Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte - DEJT 19/10/2018)

O fragmento em destaque menciona a existência de uma lacuna na recente reforma trabalhista no que tange à regulamentação do teletrabalho, pois apesar de ter sido introduzida, sua abrangência e detalhamento deveriam ter sido mais substanciais para abordar as complexidades do contexto contemporâneo. Exemplo disso é a dificuldade que encontramos em enquadrar as atividades exercidas pela reclamante como sendo ou não um caso de teletrabalho, pois a ausência de regulamentação adequada faz com que sejam necessárias uma série de provas específicas para que o teletrabalho esteja configurado, o que não foi encontrado na documentação do processo analisado.

Paralelamente, o ministro referência a legislação de outras nações, exemplificando o rigor da França em punir a comunicação fora do horário de trabalho, o que ressalta a importância da preservação da privacidade e do direito à desconexão, à luz de princípios constitucionais.

Nota-se que o cenário de constante conectividade é abordado de maneira precisa no julgado, trazendo à tona a problemática da dificuldade de desconectar-se devido às comunicações via plataformas digitais, como o *WhatsApp*. O texto destaca, ainda, a necessidade de estabelecer diretrizes claras para evitar a invasão do tempo pessoal pelo trabalho.

A discussão trazida à tona neste trecho expressa a pertinência da reflexão sobre a regulamentação efetiva do teletrabalho, ao mesmo tempo em que ressalta a necessidade de se pensar em abordagens que assegurem o direito à desconexão e à privacidade dos trabalhadores,

em consonância com as transformações do ambiente de trabalho e as demandas contemporâneas.

4.4 Da reflexão acerca da necessidade de revisão do conceito de assédio moral

Durante a análise do acórdão proferido nos autos do estudo de caso, nos chamou atenção o trecho em que o desembargador relator referência um artigo do professor Jorge Luiz Souto Maior, senão vejamos:

A situação retratada nos autos enquadra-se na tese defendida por Jorge Luiz Souto Maior, segundo o qual o direito à desconexão do trabalho deve ser visto numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo. Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalho, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho. Assevera, ainda, que este "não-trabalho" tem o sentido de um trabalhar com limites, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) (...) Como destaca Márcia Novaes Guedes, em sua recente obra, 'Terror Psicológico', a cultura gerencial, agregada à qualidade total, exige também entrega total; a regra é romper os diques entre trabalho e vida privada, entre intimidade e empresa. (Autos 1000438-08.2021.5.02.0611, p. 710)

Ao buscarmos a íntegra do texto referenciado pelo desembargador, nos deparamos com reflexões totalmente pertinentes com o tema abordado na presente pesquisa, qual seja, o direito à desconexão não só do trabalhador subordinado, mas também dos gestores, frente ao sistema neoliberal.

O que podemos perceber é que o fato de determinado trabalhador exercer algum tipo de caso de gestão - no caso ora em análise o de supervisor - nos induz erroneamente à conclusão de que ele estaria de fora da discussão acerca do direito ao descanso. Os olhos estão sempre centrados no trabalhador hierarquicamente inferior, deixando de lado o fato de que os superiores hierárquicos, comumente tidos como vilões nas ações trabalhistas, são igualmente trabalhadores, detentores dos mesmos direitos e garantias previstos na Constituição Federal.

Observe-se que a ação trabalhista em comento está sendo investigada no intuito de aferir o desrespeito ao direito à desconexão da trabalhadora subordinada. No entanto, há uma questão importante que quase nos passa despercebida: o direito à desconexão dos supervisores da reclamante. Ora, apesar de o objeto escolhido para tornar esta pesquisa palpável ter sido um processo judicial que cuida de resguardar os direitos de uma trabalhadora subordinada, nossa

questão de pesquisa não se restringe à situação de hiperconexão apenas de uma classe específica de trabalhadores.

Se a reclamante - subordinada - recebia mensagens às onze horas da noite é porque os supervisores - superiores hierárquicos - também estavam trabalhando em sobrejornada, tendo seu direito à desconexão desrespeitado. E por que é tão difícil enxergar a situação por este ponto de vista? Por que aceitamos com normalidade que os detentores de cargos de gestão trabalhem acima dos limites razoáveis em prol da empresa e em detrimento de seus direitos?

Eis que nesse ponto da pesquisa surgem tais questões, para as quais não podemos fechar os olhos, que não podem ser deixadas de lado como se os trabalhadores gestores não fossem igualmente sujeitos de direitos, vítimas da hiperconexão fomentada pelas novas formas de trabalho. Assim como não se deve normalizar o desrespeito ao direito à desconexão dos trabalhadores subordinados, tratamento igual deve ser dado a toda e qualquer pessoa que seja vítima da hiperconexão e veja violado seu direito fundamental ao descanso.

Essa questão já havia sido abordada no referencial teórico, quando a própria Hirigoyen (2012) cita a tese de Hannah Arendt a respeito da banalidade do mal e diz que de um modo geral, os assediadores são apenas vítimas de um sistema que os estaria levando a maltratar os outros. “De alguma maneira, se eles maltratam é porque estão sendo maltratados pelo sistema. A realidade parece mais complexa e não pode ser estudada unicamente no nível da empresa” (HIRIGOYEN, 2012, p. 247).

Entende-se que o poder judiciário está vinculado à análise dos pedidos daquele que ingressa com a ação - no caso a trabalhadora subordinada. Pelo que a lei determina, os juízes e desembargadores precisam manter o olhar apenas sobre a situação daquele que está pleiteando seu direito, devendo ater seu julgamento e argumentos à análise dessas questões (retoma-se aqui a questão da diferenciação entre legalidade e justiça), o que é um fator determinante no resultado dos processos. Mas nós não! Enquanto pesquisadores efetuando a análise de conteúdo, estamos atentos a todos os trechos que foram enquadrados nas categorias estabelecidas pelo método escolhido, e mister se faz levantar esta questão encontrada, que julgamos ser de extrema relevância, o que passamos a fazer na sequência.

O professor Souto Maior (2003) entende que neoliberalismo é o nome dado a uma nova ideologia econômica mundial que gera desordem e desmantela a ordem produtiva do capitalismo, num processo de verdadeiro abandono da rede de segurança proporcionada pela justiça do trabalho, o que vem resultando em um cenário de desemprego estrutural.

O autor nos chama a atenção para uma peculiaridade no modo em que a nova ordem econômica trata os trabalhadores gestores:

O que nos interessa mais de perto nesta abordagem, no entanto, é a exclusão dos altos empregados dos direitos ao limite da jornada de trabalho, aos períodos de descanso (inter e entrejornadas), ao descanso semanal remunerado e ao adicional noturno, por previsão do art. 62, II, da CLT. O problema é que este tipo de empregado (pressupondo, então, para fins de nossa investigação as situações fáticas e jurídicas em que o alto empregado se apresente como um autêntico empregado, isto é, um trabalhador subordinado) tem sido vítima, pelo mundo afora, de jornadas de trabalho excessivas. Eles estão, frequentemente, conectados ao trabalho 24 horas por dia, 07 dias na semana, mediante a utilização dos meios modernos de comunicação: celular; pager; notebook; fax etc. (...) Além disso, em função da constante ameaça do desemprego, são forçados a lutar contra a “desprofissionalização”, o que lhes exige constante preparação e qualificação, pois que o desemprego desses trabalhadores representa muito mais que uma desocupação temporária, representa interrupção de uma trajetória de carreira, vista como um plano de vida, implicando crise de identidade, humilhação, sentimento de culpa e deslocamento social (SOUTO MAIOR, 2003, p. 5).

Conforme podemos extrair do trecho acima, os trabalhadores detentores de cargos de gestão estão intensamente envolvidos pelo processo produtivo, sujeitando-se a jornadas de trabalho exaustivas, em detrimento da sua vida privada. Observe-se como o autor aponta que as constantes ameaças de perda de emprego sofridas pelo alto empregado têm consequências devastadoras, que vão muito além do fator econômico do desemprego, adentrando intimamente na esfera do sofrimento psíquico dessas pessoas. O autor pontua que “muitos sequer tem tido tempo para tirar férias, pois que, ficar muitos dias desligado do trabalho representa, até mesmo, um risco para a manutenção do próprio emprego” (SOUTO MAIOR, 2003, p. 7).

A perspectiva apresentada pelo autor nos permite aprofundar a discussão acerca de quais condutas podem ser consideradas assédio moral e de qual o papel dos integrantes da relação de trabalho na configuração desse assédio. O trecho a seguir, extraído do acórdão do nosso estudo de caso, confirma a posição do poder judiciário quanto à configuração de assédio moral em virtude do desrespeito ao direito à desconexão no processo judicial analisado:

O direito à desconexão do trabalho deve ser visto numa perspectiva técnico-jurídica, para fins de identificar a existência de um bem da vida, o não-trabalho, cuja preservação possa se dar, em concreto, por uma pretensão que se deduza em juízo. Um direito, aliás, cujo titular não é só quem trabalha, mas, igualmente, a própria sociedade, aquele que não consegue trabalhar, porque outro trabalha excessivamente, e os que dependem da presença humana do que lhes abandonam na fuga ao trabalho. Este não-trabalho tem o sentido de um trabalhar com limites, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação. [...] Portanto, faz jus a reclamante ao pagamento de indenização por dano moral, ante o assédio moral

sofrido (ROT-1000438-08.2021.5.02.0611, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 2021)

Nota-se que no caso em análise os julgadores não imputam aos superiores hierárquicos diretos da reclamante o papel de assediador, como tradicionalmente se faz.

No que diz respeito aos sujeitos que integram a relação de assédio moral, comumente observamos a imputação da figura de assediador àquelas pessoas que exercem cargos de gestão - chefes imediatos dos trabalhadores aos quais se imputa a condição de assediado. E, embora este seja o cenário mais comumente observado nas relações de trabalho, não se trata da única situação possível, tampouco consideramos ser a mais importante.

Todos os trabalhadores que sofrem assédio precisam ser protegidos pela sociedade e pelo sistema judiciário. Há que se considerar os casos em que os gestores são tão vítimas quanto os subordinados, e suas condutas - que são vistas apenas pela ótica de causadoras de dano - muitas vezes são norteadas pela necessidade imposta pelo próprio sistema.

Aqui trazemos novamente a perspectiva de Souto Maior, quando reflete sobre a necessidade de se colocar os altos empregados em igual posição de vítima do sistema:

Parece-me que um primeiro e importante passo a ser dado na direção da humanização das relações de trabalho dos altos empregados é reconhecer que, mesmo tendo alto padrão de conhecimento técnico e sendo portadores de uma cultura mais elevada que o padrão médio dos demais empregados, não deixam de depender economicamente do emprego (aliás, há uma dependência até moral ao emprego, dada a necessidade natural de manutenção do seu status social) e que, por conta disso, submetem-se às regras do jogo capitalista para não perderem sua inserção no mercado (SOUTO MAIOR, 2003, p. 8).

O autor faz ainda referência ao art. 62, II, da CLT, - o mesmo utilizado pelas reclamadas no processo objeto desta análise - que retira dos exercentes de cargos de confiança todos os dispositivos do capítulo II da norma. Este é o capítulo que versa justamente acerca da regulamentação da jornada de trabalho e períodos de descanso. Ele nos alerta que o simples fato de se esses trabalhadores ocuparem cargos de gestão - o que os coloca em posição de superiores hierárquicos - não pode ser justificativa para que seus direitos humanos sejam ignorados. O assédio que o próprio sistema pratica contra essas pessoas não deve ser encarado como normal, tampouco devem ser criadas normas que legitimem essa conduta.

Neste ponto é fundamental retomarmos mais uma vez os ensinamentos de Arendt (2013). A pouca atenção deferida ao tema da desconexão (tanto da trabalhadora subordinada quanto dos superiores hierárquicos) vai ao encontro da teoria acerca da banalidade do mal. Para a autora, a falta de discussão e compreensão de questões sociais importantes pode levar a uma indiferença perigosa em relação a esses temas, podendo culminar em sistemas totalitaristas.

Segundo Souki (1998) o conceito de banalidade do mal foi cunhado por Arendt em sua obra "Eichmann em Jerusalém: Um Relato sobre a Banalidade do Mal," publicada originalmente em 1963, durante o julgamento de Adolf Eichmann, um dos principais responsáveis pela logística do Holocausto nazista, em Jerusalém. Na obra, Arendt relata sua perplexidade com a aparente falta de remorso demonstrada por Eichmann durante o julgamento, pois em vez de um monstro cruel e sádico, ele parecia apenas um burocrata eficiente que seguia ordens e desempenhava suas funções com esmero.

Segundo a autora, ele argumentava que estava apenas cumprindo ordens e não se sentia responsável pelos horrores do Holocausto. Os questionamentos de Arendt giram em torno da ausência de reflexão do nazista acerca da imoralidade de suas ações. Ela concluiu que o mal cometido por Eichmann e por outros como ele não era resultado de uma maldade inata, mas tinha origem em dois pontos fundamentais: a falta de pensamento crítico e a conformidade com a autoridade e o sistema burocrático do regime nazista (ARENDR, 2013).

O que a autora descreve a ideia de que o mal pode se manifestar não apenas nas ações de psicopatas, - ou como Hirigoyen prefere chama-los: perversos narcisistas (HIRIGOYEN, 2012) - mas também nas ações de pessoas comuns que, devido à conformidade, à falta de reflexão ética e à obediência cega, podem se envolver em atos perversos sem perceber a extensão de suas ações. Arendt argumenta que a banalidade do mal representa um perigo particular em sociedades que não promovem o pensamento crítico, a responsabilidade pessoal e a reflexão ética. Quando as pessoas deixam de questionar o que estão fazendo e seguem cegamente ordens ou normas sociais, podem se tornar instrumentos do mal sem nem mesmo perceber.

Para a autora, a educação moral e o pensamento crítico são fatores fundamentais na prevenção da banalidade do mal. Ela nos alerta contra a perigosa tendência de nos tornarmos um pequeno parafuso em uma máquina e destaca a necessidade de manter viva a capacidade de julgamento ético individual, mesmo nas circunstâncias mais desafiadoras, como a da presente pesquisa.

Trazendo as reflexões de Arendt para a nossa pesquisa, ressaltamos a necessidade de questionarmos os fenômenos observados ao longo da análise de uma forma crítica, interpretando-os sob a ótica do contexto neoliberal e das novas relações de trabalho.

Nesse sentido, à medida em que conseguimos enxergar os gestores como parte de todo um sistema, começamos a questionar o conceito tradicional de assédio moral vertical, que atribui majoritariamente a esses indivíduos a responsabilidade pelo assédio. Nos deparamos

com a necessidade de examinar todo o contexto, as estruturas e os sistemas que moldam os comportamentos desses gestores e influenciam as dinâmicas organizacionais.

Mais uma vez vamos citar o professor Souto Maior e sua consideração acerca do real papel da limitação da jornada de todos os trabalhadores, independentemente do cargo que exerça ou das cifras do seu salário:

Pode-se pensar que o pagamento de um salário diferenciado, maior que o dos demais trabalhadores, já embutiria a quitação das horas a mais. No entanto, a limitação de jornada é uma questão de saúde da sociedade e não um problema meramente econômico e que diga respeito apenas à pessoa do trabalhador. O que se almeja com o direito do trabalho, intervindo nesta questão, não é que o empregado fique mais rico em função das longas jornadas de trabalho por ele laboradas, mas que essas jornadas, efetivamente, não existam. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 9)

Conforme já ressaltamos, a questão do assédio moral vai muito além da relação trabalhista em particular, é uma questão que afeta toda a sociedade neoliberal e seus efeitos maléficos não podem ser compensados com salários maiores ou posições que gerem status e prestígio no meio corporativo. Repetimos aqui a frase de Marie-France Hirigoyen: “A realidade parece mais complexa e não pode ser estudada unicamente no nível da empresa” (HIRIGOYEN, 2012, p. 247).

No referencial teórico do presente estudo apresentamos os papéis exercidos nas relações de trabalho e de que forma eles contribuem para o acontecimento de situações de assédio moral, sejam elas pontuais ou recorrentes, resultando em um ambiente organizacional assediador. A reflexão que provocamos agora é a necessidade de se fazer uma releitura do papel do trabalhador-gestor e de sua posição de assediador frente ao subordinado, à organização e ao sistema neoliberal. Não com a intenção de retirar-lhes a responsabilidade dos casos em que o assédio de fato decorra de suas atitudes, mas para que também lhes seja conferida a devida proteção nos contextos em que esses gestores são igualmente vítimas de assédio. Contextos nos quais subordinado e superior se encontram lado a lado, horizontalmente, vítimas de um assédio que parte de um nível muito acima daquele descrito na modalidade de assédio vertical organizacional.

Guimarães e Rimoli (2006) apontam que a partir dos novos modelos de análise da violência no trabalho propostos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no 27º Congresso Internacional de Saúde no Trabalho, a ideia de que a violência no ambiente de trabalho comporte unicamente fatores pessoais é superada e dá lugar a uma análise que leva em consideração a interação de fatores pessoais, ambientais, contratuais, organizacionais do trabalho. De igual modo passam a ser vistas como determinantes as “formas de interação entre

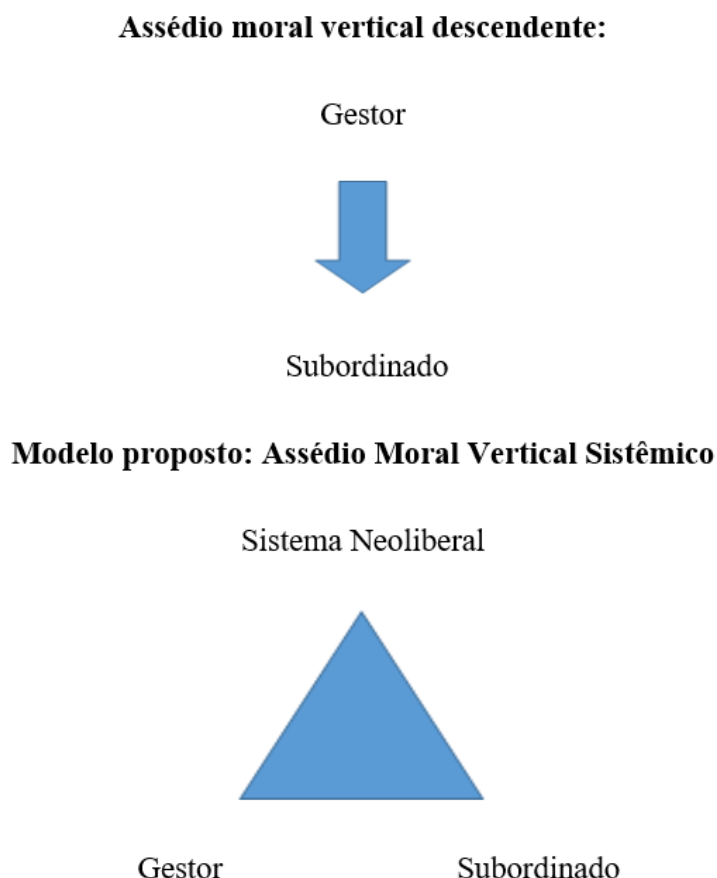
os próprios trabalhadores, entre os clientes e os trabalhadores e entre estes e empresários”. (Guimarães e Rimoli, 2006, p. 1).

A partir de todo o exposto, levantamos a hipótese de estarmos diante de uma nova modalidade de assédio, na qual o verdadeiro assediador não é o trabalhador ocupante do cargo de gestão, tampouco a organização na qual ele trabalha, mas sim o próprio sistema neoliberal, que tem um *modus operandi* insalubre e propício à proliferação do sofrimento psíquico em diversas modalidades, incluindo a sensação de estar constantemente sendo vítima de assédio moral.

Ao adotarmos um olhar aprofundado, percebemos que não são apenas as empresas, mas toda a engrenagem do sistema neoliberal os fomentadores de um modo de gestão baseado em assédio, no qual se estabelece metas inatingíveis, se exige que os trabalhadores estejam sempre disponíveis, conectados e submetidos a altos níveis de estresse. A falta de limites claros entre vida pessoal e profissional torna difícil desligar-se do trabalho, perpetuando uma sensação de vigilância constante e de pressão para estar sempre à disposição. Além disso, a competição exacerbada (não somente entre os colegas de trabalho, mas entre as empresas) incentivada pelo sistema, propicia a manutenção de um ambiente tenso e hostil, onde o assédio moral floresce. O fato de hoje em dia termos de lutar pelo “direito à desconexão” nos parece uma prova de tudo isso. E por tanto, consideramos necessário que seja feita cotidianamente (não apenas na comunidade acadêmica, mas também dentro das organizações) a seguinte pergunta: Onde está a verdadeira origem do assédio moral?

O que propomos é uma ressignificação do modelo de assédio moral vertical, com o acréscimo de uma hipótese na qual se retire o trabalhador gestor do topo da cadeia e do tradicional papel de causador de todo o sofrimento psíquico, equiparando-o ao trabalhador subordinado: ambos assediados pelo modelo de trabalho proposto pelo sistema neoliberal, conforme a representação a seguir:

Figura 9. Assédio moral neoliberal



Fonte: Elaborado pela autora

Reconhecer a existência da modalidade de assédio acima proposta significa permitir um olhar sistêmico para as novas relações de trabalho. Significa proporcionar ao trabalhador-gestor uma atenuação do peso de ser sempre o assediador, conferindo uma sensação de alívio e diminuição de pelo menos esse fator de pressão no exercício de suas funções. Significa dar ao subordinado a chance de ter uma perspectiva crítica acerca de sua situação e do seu próprio papel no sistema neoliberal. Significa permitir aos trabalhadores que se entendam enquanto parte da engrenagem do neoliberalismo, mantendo viva a análise que Arendt (2013) enfatizou ser tão necessária. Significa não consentir que o mal seja banalizado.

Assim, feitos os devidos apontamentos acerca da análise dos dados e discutidas as questões principais da pesquisa, apresentamos na sequência o encerramento do estudo, com as conclusões e considerações finais.

5 CONCLUSÃO

O objetivo desta pesquisa foi analisar, a partir de um estudo de caso, em que medida o desrespeito ao direito à desconexão no teletrabalho pode configurar uma hipótese de assédio moral.

Após investigarmos e discorrermos sobre os três temas centrais da pesquisa (assédio moral, teletrabalho e direito à desconexão) no contexto do sistema neoliberal, realizamos o estudo de caso proposto através do método análise de conteúdo, o que nos permitiu identificar elementos que relacionam o desrespeito ao direito à desconexão ao assédio moral. Utilizando as técnicas propostas por Bardin (2015) pudemos analisar e categorizar as peças processuais, identificando tendências e temas relevantes relacionados ao assédio moral na atualidade.

Ao longo do processo investigativo, nos deparamos com a possibilidade de ampliar o conceito tradicional de assédio moral, atribuindo ao sistema neoliberal o papel de assediador, o que resultaria no reconhecimento de uma nova modalidade de assédio, a qual nomeamos de assédio moral sistêmico. Deste modo, a resposta para a questão de pesquisa seria positiva: O desrespeito ao direito à desconexão no teletrabalho pode configurar uma hipótese de assédio moral na medida em que consideramos a existência de uma modalidade de assédio ainda não descrita por meio das conceituações tradicionais.

Sabemos que esta é uma questão que demanda um desenvolvimento mais apurado e robusto, em virtude de todos os aspectos e implicações que envolvem uma questão conceitual de tamanha relevância. No entanto, o que pretendemos aqui é plantar uma semente. É insistir na urgente necessidade de discussão do tema e principalmente, de nomear o fenômeno para que se torne palpável para os trabalhadores. Conforme discorremos ao longo de toda a pesquisa, o desrespeito ao direito à desconexão é um fato que tem estado cada vez mais presente nas relações de trabalho atuais. Porém, enquanto ele não for entendido como uma prática abusiva - e portanto, passível de punição - o trabalhador continuará culpando a si mesmo por não estar disponível tempo o suficiente, por não ser forte o bastante para se adaptar às novas demandas, por não ser uma peça capaz de se encaixar no sistema sem que falhe miseravelmente.

Entendemos que os conceitos são mutáveis e tem perfeitas condições de evoluir e se adaptar às necessidades da sociedade de cada época. Mostra-se perfeitamente possível, neste caso, a ampliação do conceito de assédio moral para inclusão dessa nova modalidade, tendo em vista que quando da criação do conceito tradicional as relações trabalhistas ainda não eram permeadas com tanta intensidade pelas tecnologias da informação.

Atribuir ao neoliberalismo o papel de assediador nessa nova modalidade de assédio moral sistêmico significa conferir-lhe o protagonismo das relações de trabalho abusivas, sendo este um passo importante para a busca de novas formas de enfrentamento e prevenção do assédio nas relações de trabalho que surgem a cada dia, permeadas cada vez mais pelas novas tecnologias.

Por fim, compreendemos as limitações inerentes a este estudo, tanto em termos de limitação temporal quanto técnica, e sugerimos a continuidade da investigação e desenvolvimento da hipótese levantada em pesquisas futuras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ALTAF, Joyce Gonçalves; TRINTA, José Luiz; ABDALLA, Márcio Moutinho. Modelo Toyotista: revolucionário ou reacionário? **Revista Ciências Sociais em Perspectiva**, v. 8, n. 15, p. 9-24, 2009.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2008. São Paulo: Cortez. p. 212.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. Boitempo Editorial, 2009.

ARAÚJO, Gildércia Silva Guedes de. **Teletrabalho**: evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de Call Center. Monografia. Direito. Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande, 2014.

ARAÚJO, Larissa Almeida; MORELLO, Evandro José. **O teletrabalho e a configuração de vínculo de emprego frente à relativização da subordinação jurídica**. Brasília, DF. Disponível em: http://nippromove.hospedagemdesites.ws/anais_simposio/arquivos_up/documentos/artigos/ebd713f8f24b52a8a06da1598278f3be.pdf. Acesso em: 20 jul. 2021.

ARENDT, Hannah. **Eichmann em Jerusalém**: uma reportagem sobre a banalidade do mal. Coimbra: Tenacitas, 2003.

ATMOSFERA. **Gestão de Pessoas na crise COVID-19**. São Paulo, 2021. Disponível em <https://employeeexperience.fia.com.br/>. Acesso em 20 jul. 2021.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2015, 229 p.

BARRETO, Margarida. **Violência, Saúde e Trabalho**: Uma jornada de humilhações. Reimpresso. São Paulo: PUC-SP, 2006.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação Civil por Danos Morais**. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del5452.htm. Acesso em: 20jul. 2021.

CAPPELLETTI, Mauro. **Acesso à Justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 14ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

CLARKE, Simon. Crise do fordismo ou crise da social-democracia? **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, n. 24, p. 117–150, set. 1991.

COELHO, Inocêncio Mártires. Accountability Judicial: A jurisdição como prestação de contas. In: BONAVIDES, Paulo et al. (Org.). **Constituição e Processo: uma visão interdisciplinar**. São Paulo: Malheiros, 2018. p. 435-453.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números: ano-base 2020**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/11/relatorio-justica-em-numeros2021-221121.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2022.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 1998.

DYER-WITHEFORD, Nick. **Cyber-Proletariat: Global Labour in the Digital Vortex**. Pluto Press, 2015.

DWORKIN, Ronald. **Levando os Direitos a Sério**. Tradução de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

FEFERBAUM, Marina; QUEIROZ, Rafael Mafei Rabelo. **Metodologia da Pesquisa em Direito**. 2ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2019.

FERREIRA, Rafael et al. Decision factors for remote work adoption: advantages, disadvantages, driving forces and challenges. **Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity**, v. 7, n. 1, p. 70, 2021.

FINCATO, Denise Pires; DE ANDRADE, Amanda Scotá. Home office: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, v. 9, n. 2, p. 281-300, 2018.

FIORELLI, José Osmir. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Atlas, 2015.

GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 2, p. 152-164, 2020.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, Arilda Schmidt. A pesquisa qualitativa e sua utilização em administração de empresas. **Revista de administração de empresas**, v. 35, p. 65-71, 1995.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de administração de empresas**, v. 35, p. 57-63, 1995.

GÓMEZ, Sergio Madero et al. Stress and myths related to the COVID-19 pandemic's effects on remote work. Management Research: **Journal of the Iberoamerican Academy of Management**, v. 18, n. 4, p. 401-420, 2020.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 22, p. 183-191, 2006.

GUNÇA, Claiz; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Teletrabalho e assédio moral organizacional virtual. **Direito UNIFACS – Debate Virtual**, n. 248, 2021.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ANDREOLA, Lilian Simone. O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, v. 18, n. 27, p. 2014-2015, 2020.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica: O neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Viné, 2020.

HERNANDEZ, Márcia Regina Pozelli. **Novas perspectivas das relações de trabalho: o teletrabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-france. **Assédio moral: A violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

HIRIGOYEN, Marie-france. **Mal-Estar no trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

LEITE, Ana Luiza; DA CUNHA LEMOS, Dannyela; SCHNEIDER, Wilnei Aldir. Teletrabalho: uma revisão integrativa da literatura internacional. **Contextus: Revista Contemporânea de economia e gestão**, v. 17, n. 3, p. 186-209, 2019.

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. **European journal of work and organizational psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

MARQUES, J. M. **Teletrabalho: Os Impactos do Trabalho a Distância e a Gestão de Pessoas em Tempos de Pandemia**. Editora Atlas, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: 3ª ed., Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Saraiva, 2017.

MASLOW, Abraham. **A theory of human motivation**. Lulu.com, 1974.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Notas Técnicas Conjuntas PGT e Coordenadorias Temáticas. Procuradoria-Geral do Trabalho**, 2021. Disponível em <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/saude-mental-no-trabalho>. Acesso em 20 jun. 2022.

MISHIMA-SANTOS, Viviane; RENIER, Fabrício; STICCA, Marina. Teletrabalho e impactos na saúde e bem-estar do teletrabalhador: Revisão sistemática. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 21, n. 3, p. 865-877, 2020.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. **Revista Síntese trabalhista e previdenciária**, v. 29, n. 342, p. 86–111, dez. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei; PATINI, Aline Campos. Trabalho remoto e desafios dos gestores. **RAI Revista de Administração e Inovação**, v. 9, n. 4, p. 121-152, 2012.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração da Filadélfia**, 1919. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em 23 de mar. 2022.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2 Ed. Editora Feevale, 2013.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva, 2004.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: 5ªed. Editora Método, 2015.

REY, Fernando Luis Gonzalez; SILVA, Marcel Aristides Ferrada. **Pesquisa qualitativa e subjetividade: os processos de construção da informação**. Cengage Learning, 2005.

ROCHA, Décio; DEUSDARÁ, Bruno. Análise de Conteúdo e Análise do Discurso: aproximações e afastamentos na (re) construção de uma trajetória. **Alea: estudos neolatinos**, v. 7, p. 305-322, 2005.

ROCHA, Leonel Severo. Accountability e as possibilidades de aprimoramento do processo civil: Considerações em torno da possibilidade de realização de uma justiça democrática. **Revista Eletrônica de Direito Processual**, n. 8, 2010.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D. A. Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho. **Revista de Ciências Sociais**, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

RUSSELL, B. **In praise of idleness. Article Published in Harper's Magazine, USA, and compiled in 1983 in the Reading**. V. Richards (Ed.) Why Work? Arguments for the Leisure Society. 1932.

SAKUDA, Luiz Ojima; VASCONCELOS, Flávio de Carvalho. Teletrabalho: desafios e perspectivas. **Organizações & Sociedade**, v. 12, p. 39-49, 2005.

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, Edição especial, t. 2, p. 643-664, jul. 2020.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Editora Record, 2015.

SILVA, Lindomar Pinto da; CASTRO, Miguel Angel Rivera; DOS-SANTOS, Marcos Gilberto. Influência da cultura organizacional mediada pelo assédio moral na satisfação no trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 22, p. 249-270, 2018.

SILVA, Vitor Gustavo da; VIEIRA, Almir Martins; PEREIRA, Raquel da Silva. A gestão do teletrabalho: Nova Realidade ou Mera Adaptação à Tecnologia? **Perspectivas Contemporâneas**, v. 10, n. 3, p. 35-55, 2015.

SILVA, Wiliam Toneli da; SAMPAIO, Andressa Graciely Ataíde; BRANT, Rogerio S. Reestruturação produtiva: qualificação e competências do trabalhador e a flexibilização do trabalho no sistema toyota de produção. **E3-Revista de Economia, Empresas e Empreendedores na CPLP**, v. 6, n. 2, p. 23-32, 2020.

SIMON, Herbert. **Comportamento Administrativo**: estudo dos processos decisórios nas organizações administrativas. 3. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1965. 311 p.

SIMON, Herbert et al. Decision making and problem solving. **Interfaces**, v. 17, n. 5, p. 11-31, 1987.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**: Uma investigação sobre a natureza e as causas da riqueza das nações. Nova Fronteira, 2017.

SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 37, p. 284-286, 2012.

SOBRAL, Filipe; PECI, Alketa. **Administração**: teoria e prática no contexto brasileiro. Editora Pearson Prentice Hall, 2008.

SOUKI, Nádia. **Hannah Arendt e a banalidade do mal**. Editora UFMG, 1998.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Direito à desconexão do trabalho**, 2003. Disponível em https://www.jorgesoutomaiorm.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho.pdf. Acesso em 7 jun. 2023.

SOUTO MAIOR, Nivea Maria Santos. **Os infoproletariados**: Os limites normativos do direito do trabalho sob a égide da quarta revolução industrial. Leme, São Paulo. Mizuno, 2021.

SUÁREZ, Óscar Arroyuelo. La violencia psicológica en el lugar de trabajo en el marco de la Unión Europea. Lan harremanak: **Revista de relaciones laborales**, n. 27, p. 109-126, 2002.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**: Teoria Geral do Direito Processual Civil e Processo de Conhecimento. 58. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Assédio moral no trabalho e direito à saúde: consequências do assédio moral no âmbito do trabalho ao direito à saúde do trabalhador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 3, n. 2, p. 1-20, 2017.

TOFFLER, Alvin. **A terceira onda**. Rio de Janeiro: Record, 1980.

VARGAS, Flávia Pires Rodrigues. O teletrabalho como forma de inserção laboral das mulheres. **Revista de Estudos Feministas**, v. 17, p. 455-477, 2009.

VIEIRA, Antonio Aparecido. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

VIEIRA, Daniela Almeida. Teletrabalho no Brasil: impactos, desafios e perspectivas. **Revista Científica Eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas da EDUVALE**, v. 6, n. 10, p. 5-17, 2014.

VIEIRA, Fernando Antonio; VIEIRA, Ana Maria Soares Pereira. Uma revisão bibliográfica sobre o fenômeno assédio moral no trabalho. **Revista de Administração IMED**, v. 6, n. 2, p. 168-182, 2016.

WALTER, Marc; BACH, Franziska. Atlas.ti: the multimodal way. **Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research**, v. 16, n. 2, 2015.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: Planejamento e métodos. Bookman editora, 2010.