

A INCIDÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO REMOTO

THE INCIDENCE OF MORAL HARASSMENT IN REMOTE WORK

Suelem da Costa Silva¹

Clovis Gorczewsk²

RESUMO: O trabalho remoto, também conhecido como *home office* ou teletrabalho, tem se tornado cada vez mais presente na sociedade contemporânea. A pandemia de covid-19 acelerou essa transição, levando muitas empresas a adotarem essa modalidade como medida de isolamento e distanciamento social. Este artigo tem como objetivo compreender os impactos do *home office* nos contextos de trabalho e família, analisando os desafios enfrentados pelos trabalhadores nessa modalidade. Serão investigados os benefícios e limitações percebidos, além da interface entre *home office*, trabalho e família. Adicionalmente, o estudo aborda o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho remoto, examinando suas consequências na saúde dos colaboradores e na produtividade. Será avaliada a eficácia das políticas de prevenção e combate ao assédio moral implementadas pelas comissões de enfrentamento nas organizações de trabalho remoto.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Remoto. *Home Office*. Teletrabalho. Assédio Moral. Conciliação Trabalho-Família.

ABSTRACT: *Remote work, also known as telework, has become increasingly prevalent in contemporary society. The covid-19 pandemic accelerated this transition, prompting many companies to adopt this work modality as an isolation and social distancing measure. This article aims to understand the impacts of remote work on work and family contexts, analyzing the challenges faced by remote workers. The perceived benefits and limitations, as well as the interface between remote work, work, and family, will be investigated. Additionally, the study addresses the phenomenon of moral harassment in the remote work environment, examining its consequences on employee health and productivity. The effectiveness of the policies to prevent and combat moral harassment implemented by the anti-harassment committees in remote work organizations will also be evaluated.*

KEYWORDS: *Remote Work. Telework. Moral Harassment. Work-Family Balance.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – O trabalho remoto; 2.1 – A ascensão do trabalho remoto; 2.2 – Vantagens e desvantagens do trabalho remoto; 2.3 – A legislação brasileira sobre o trabalho remoto; 3 – Compreendendo o assédio moral; 3.1 – Conceitos e tipos de assédio moral; 3.2 – As consequências do assédio moral para o indivíduo e a organização; 4 – O assédio moral no ambiente de trabalho remoto; 4.1 – A nova face do assédio moral: desafios e particularidades no ambiente virtual; 4.2 – A percepção e o impacto do assédio moral no bem-estar dos trabalhadores remotos; 5 – Como prevenir e combater o assédio moral no trabalho remoto; 6 – Considerações finais; 7 – Referências bibliográficas.

1 *Mestra em Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul; advogada. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0664400684235743>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0900-422X>. E-mail: suelemcosta112@yahoo.com.br.*

2 *Doutor em Direito (Universidad de Burgos 2002); pós-doutorado pela Universidad de Sevilla (Capes, 2007) e pela Universidad de La Laguna (Capes/Fundación Carolina, 2011); professor da Universidade de Santa Cruz do Sul. E-mail: clovisg@unisc.br.*

1 – Introdução

O trabalho remoto, também conhecido como *home office* ou teletrabalho, tem se tornado uma realidade cada vez mais presente na sociedade contemporânea. Em 2018, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) constatou que mais da metade das empresas brasileiras pesquisadas ainda não havia adotado essa modalidade de trabalho. Contudo, a pandemia do novo coronavírus provocou uma mudança abrupta no cenário profissional, impulsionando a transição para o trabalho remoto como medida de isolamento e distanciamento social.

O presente artigo tem como objetivo compreender os impactos do *home office* nos contextos de trabalho e família, mapeando e integrando a produção brasileira para reconhecer as experiências dos trabalhadores em *home office* no país. Nossa análise aborda, especialmente, a interface entre *home office*, trabalho e família, permitindo uma leitura abrangente dos desafios que essa modalidade de trabalho apresenta.

Objetivos específicos:

– Investigar o impacto do trabalho remoto na vida profissional e pessoal dos trabalhadores, analisando os desafios enfrentados na conciliação entre ambas as esferas.

– Identificar os principais benefícios e limitações do trabalho remoto percebidos pelos colaboradores, enfocando aspectos como flexibilidade de horários, economia de tempo e redução de custos.

– Analisar as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho remoto, examinando seus efeitos na saúde física e mental das vítimas e na produtividade da equipe.

– Avaliar a eficácia das políticas e medidas de prevenção e combate ao assédio moral implementadas pelas comissões de enfrentamento nas organizações de trabalho remoto.

A ascensão acelerada das tecnologias da informação tem provocado uma mudança radical na forma de trabalhar, impulsionando as organizações a repensarem suas estruturas e processos. Nesse cenário, o formato tradicional de trabalho vem sendo questionado, abrindo espaço para o teletrabalho ou trabalho virtual. Essa nova modalidade de trabalho permite que o profissional atue de forma autônoma, a distância da empresa, utilizando recursos tecnológicos.

Apesar das vantagens apontadas, como a flexibilidade de horários, redução de custos e aumento da qualidade da produção, o trabalho remoto também apresenta desafios significativos, especialmente em relação ao bem-estar do trabalhador e ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Um aspecto

importante que merece destaque é a questão do assédio moral no ambiente de trabalho remoto.

O assédio moral é um fenômeno sério e prejudicial, caracterizado por agressões psicológicas repetitivas e intencionais que visam a isolar e prejudicar uma ou mais pessoas no ambiente de trabalho. Suas consequências são profundas, afetando tanto o indivíduo alvo do assédio quanto a organização como um todo. A pesquisa sobre o assédio moral tem avançado nos últimos anos, expandindo nosso entendimento dos efeitos nocivos dessa prática.

Hipóteses:

– Os trabalhadores em *home office* enfrentam maior dificuldade em estabelecer limites entre a vida profissional e pessoal, o que pode levar a um maior desgaste emocional e a um maior conflito entre as duas esferas.

– O trabalho remoto proporciona uma maior sensação de autonomia e liberdade para os colaboradores, o que pode resultar em maior satisfação no trabalho e maior engajamento.

– O assédio moral no trabalho remoto pode se manifestar de forma mais velada, através de mensagens e interações virtuais, tornando-o potencialmente mais difícil de ser detectado e combatido.

– A implementação efetiva de políticas e medidas de prevenção ao assédio moral, aliada a uma cultura organizacional de respeito e empatia, pode reduzir significativamente os casos de assédio no ambiente de trabalho remoto.

– A existência de uma comissão de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, atuante e acessível aos colaboradores, pode aumentar a percepção de segurança e confiança dos trabalhadores, incentivando-os a denunciar casos de assédio.

Neste contexto, este artigo também aborda a importância de prevenir e combater o assédio moral no trabalho remoto. Comissões de prevenção e enfrentamento ao assédio moral têm um papel fundamental na criação de políticas e medidas eficazes para combater essa forma de violência no ambiente de trabalho remoto. Além disso, a conscientização, educação e suporte aos colaboradores são fundamentais para criar um ambiente de trabalho seguro e saudável, livre do assédio moral.

Ao analisar a ascensão do trabalho remoto, seus desafios e o fenômeno do assédio moral, esperamos contribuir para o desenvolvimento de estratégias eficazes que promovam um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e produtivo, beneficiando tanto os trabalhadores quanto as organizações como um todo. A discussão dessas questões é essencial para a construção de um futuro do trabalho mais inclusivo, justo e equilibrado.

2 – O trabalho remoto

2.1 – A ascensão do trabalho remoto

Em 2018, a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT) revelou que mais da metade das 315 empresas brasileiras pesquisadas ainda não haviam adotado o trabalho remoto. No entanto, a pandemia do novo coronavírus impulsionou a transição para essa modalidade de trabalho, em um esforço para cumprir medidas de isolamento e distanciamento social.

Diante dessa nova realidade, profissionais de diversos setores precisaram reorganizar suas atividades para se adequar ao trabalho remoto, que foi adotado de forma repentina em todo o país. Isso afetou diferentes setores de serviços e categorias profissionais, exigindo amplas mudanças nos processos de trabalho e na forma de prestar serviços através da internet.

O *home office* tem ganhado relevância em várias áreas, especialmente quando consideramos a interseção entre as relações de trabalho e familiares. Essa modalidade de trabalho, realizada a partir da própria residência, acaba redimensionando a distinção entre o ambiente de trabalho e o familiar. Além disso, o trabalhador acaba tendo que lidar diretamente com as necessidades da família, o que pode gerar um custo emocional significativo (Rocha; Amador, 2018).

Esse artigo visa a compreender os impactos do *home office* nos contextos de trabalho e família. Mapeando e integrando a produção brasileira, conseguimos acessar dados que permitem reconhecer as experiências dos trabalhadores em *home office* no país. Essa análise nos permite destacar a interface entre *home office*, trabalho e família, fornecendo uma leitura abrangente dos desafios que essa modalidade de trabalho apresenta.

O avanço acelerado das tecnologias da informação tem provocado uma mudança radical na forma de trabalhar, pressionando as organizações a repensarem seu funcionamento e a estrutura de seus sistemas organizacionais. Nesse contexto, o formato tradicional de trabalho vem sendo questionado, dando lugar ao teletrabalho ou trabalho virtual. Esse novo modelo de trabalho permite ao trabalhador atuar de forma autônoma, em locais distantes da empresa, utilizando recursos tecnológicos (Durães; Bridi; Dutra, 2021).

O teletrabalho apresenta diversos benefícios, como a minimização dos efeitos de perda de tempo e de congestionamento nas cidades, redução das emissões de CO₂, maior bem-estar ao trabalhador, flexibilidade de horários e organização das tarefas, redução de custos e aumento da qualidade e eficácia da produção. Contudo, estudos ainda divergem quanto aos impactos positivos

e negativos do teletrabalho, colocando essa nova modalidade de trabalho no centro de várias controvérsias (Rocha; Amador, 2018).

A literatura sugere que os responsáveis pelas empresas têm um papel importante na implementação bem-sucedida do teletrabalho. Além disso, uma série de questões surgem em torno da implementação do trabalho virtual, como a percepção dos teletrabalhadores e dos gestores, a seleção dos teletrabalhadores e os requisitos necessários para a implementação desse novo padrão de trabalho.

O conceito de teletrabalho, que tem se imposto fortemente no contexto organizacional devido à modernização da sociedade e ao uso crescente de tecnologias de informação, refere-se a uma forma de trabalho que permite ao trabalhador exercer sua atividade profissional de forma independente e à distância, fora do local da organização, por meio do uso de tecnologias de informação e comunicação (Pinho *et al.*, 2021).

Trabalho remoto, teletrabalho e trabalho à distância são conceitos que se referem à execução de atividades laborais fora das instalações físicas do empregador, uma prática que ganhou força com a popularização da tecnologia da informação. Embora esses conceitos não sejam novos, novos elementos têm surgido em sua aplicação (Araújo; Lua, 2021).

As primeiras experiências de teletrabalho remontam à década de 1960, mas o termo ganhou notoriedade a partir da década de 1970, associado à ideia de usar tecnologia de informação e comunicação para atingir objetivos de trabalho, em vez de deslocamento físico de pessoas. Assim, o trabalho é enviado ao trabalhador, em vez do trabalhador se deslocar até o local de trabalho. Experiências significativas de trabalho remoto foram realizadas no início dos anos 1990, mostrando benefícios como aumento da produtividade, diminuição do absenteísmo e redução dos custos operacionais. O teletrabalho se refere especificamente a um acordo de trabalho que é realizado predominantemente fora das instalações do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e da comunicação (Araújo; Lua, 2021).

No Brasil, o teletrabalho foi oficializado na reforma trabalhista de 2017, introduzindo um novo modelo de contratação. De acordo com essa regulamentação, não há controle da jornada de trabalho nem direito a horas extras ou intervalos intra e interjornadas para os trabalhadores remotos. O controle da jornada fica a cargo do trabalhador. O trabalho remoto pode ser realizado a qualquer distância do local onde seus resultados são esperados, ou como parte de um sistema de emprego tradicional, utilizando as técnicas disponíveis de tecnologia da informação. O termo *home office* tem sido amplamente utilizado para descrever esse tipo de trabalho que é realizado de maneira remota e eventual na residência do empregado (Araújo; Lua, 2021).

2.2 – Vantagens e desvantagens do trabalho remoto

Araújo e Lua (2021) destacam que o trabalho remoto permitiu a continuidade das atividades laborais durante a pandemia, um benefício importante considerando as restrições físicas impostas pelo distanciamento social. Diversos setores, especialmente os administrativos e educacionais, foram capazes de se adaptar a essa nova forma de trabalho, sugerindo flexibilidade e adaptabilidade como benefícios chave do trabalho remoto.

Tabela – Vantagens e desvantagens

<i>Vantagens</i>	<i>Desvantagens</i>
Flexibilidade de horário.	Dificuldade em separar a vida pessoal da profissional.
Redução do tempo e custos de deslocamento.	Isolamento social e falta de interação com colegas de trabalho.
Possibilidade de trabalhar em um ambiente mais confortável.	Dificuldade em estabelecer limites de horário de trabalho, podendo levar a excesso de trabalho.
Menor exposição a doenças contagiosas (como a covid-19).	Interferências e distrações domésticas podem afetar a produtividade.
Potencial de melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.	Depender de uma boa conexão à internet e de um ambiente de trabalho adequado em casa.
Contribui para a redução da emissão de gases de efeito estufa (por reduzir o deslocamento).	Falta de acesso às estruturas físicas e recursos do escritório.

Fonte: elaboração própria a partir da pesquisa bibliográfica.

A mudança para o trabalho remoto eliminou a necessidade de deslocamento diário, o que pode ter contribuído para a diminuição do *stress*, economia de tempo e custos de transporte, além de benefícios ambientais. Araújo e Lua (2021) mencionam que a porcentagem de pessoas que trabalhavam em *home office* aumentou significativamente durante a pandemia. Isso sugere que o trabalho remoto pode proporcionar oportunidades de trabalho mais acessíveis a um maior número de pessoas (Ianni *et al.*, 2021).

Araújo e Lua (2021) mostram que o trabalho remoto foi mais frequente entre pais com filhos menores de 18 anos. Isso poderia indicar que o trabalho remoto pode proporcionar um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, já que permite maior flexibilidade para atender às necessidades familiares. A proporção de mulheres em trabalho remoto foi maior do que a dos homens, sugerindo que o trabalho remoto pode proporcionar maior inclusão e diversidade no local de trabalho, ao oferecer uma flexibilidade que pode ser particularmente útil para as mulheres, muitas das quais ainda assumem a maior parte das responsabilidades domésticas e de cuidados.

Entretanto, é importante mencionar que, embora Araújo e Lua (2021) destaquem vários benefícios do trabalho remoto, também enfatizam alguns

dos desafios associados, como o despreparo de empresas e trabalhadores para essa transição, a precariedade do cenário laboral geral e a pressão intensa sobre aqueles que mantiveram seus trabalhos e salários. Portanto, embora o trabalho remoto possa oferecer diversas vantagens, é essencial abordar esses desafios para garantir que ele seja implementado de maneira eficaz e justa.

2.3 – A legislação brasileira sobre o trabalho remoto

Em 2011, a primeira grande mudança na legislação trabalhista brasileira relacionada ao teletrabalho foi introduzida. A Lei nº 12.551/2011 alterou o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para equiparar a vinculação jurídica do trabalho presencial ao trabalho à distância. Esta mudança foi bem recebida pelos defensores do teletrabalho, embora não tenha representado uma regulamentação específica, mas sim a confirmação de que o trabalho realizado à distância tem os mesmos efeitos que o trabalho presencial (Mello; Ferreira, 2012).

Seis anos depois, em 2017, houve uma reforma trabalhista substancial no Brasil, representada principalmente por dois marcos legais. A Lei nº 13.429, conhecida como Lei da Terceirização, e a Lei nº 13.467 representaram alterações estruturais na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), trazendo grandes mudanças para as relações de trabalho e emprego no país. Essas mudanças foram particularmente relevantes na definição das formas de jornada de trabalho, contratação e remuneração da força de trabalho (Cunha *et al.*, 2021).

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe uma nova compreensão do conceito de teletrabalho, ampliando a flexibilidade das relações de trabalho e reduzindo a regulamentação. Além disso, a lei introduziu o controle de jornada para aqueles que não são remunerados por produção ou tarefa. No entanto, foi apenas em 2022 que uma legislação específica para o teletrabalho foi implementada. A MP nº 1.108/2022 reconheceu a realidade emergente do trabalho remoto e forneceu diretrizes mais claras e abrangentes para essa modalidade de trabalho.

Esta sequência de alterações legislativas demonstra o esforço progressivo do Brasil para adaptar sua legislação trabalhista à evolução do mercado de trabalho e às necessidades emergentes das relações de trabalho. Ao mesmo tempo, ressalta-se a contínua necessidade de revisão e atualização da legislação para garantir o equilíbrio adequado entre a flexibilidade do emprego e a proteção dos trabalhadores.

3 – Compreendendo o assédio moral

3.1 – Conceitos e tipos de assédio moral

O conceito de assédio moral foi primeiramente introduzido na literatura acadêmica por Leymann em 1989. Nesse livro em sueco, ele usou a palavra

“mobbing” para distinguir entre violência psicológica adulta e *bullying* entre adolescentes. Ele sugeriu que “bullying” fosse usado para atividades entre crianças e adolescentes na escola e que “mobbing” fosse reservado para comportamento adulto. Durante esse período, os termos “harassment” e “psychological terror” também eram usados para descrever o assédio moral em inglês (Soares, 2012).

O uso do termo variou entre autores e países. Enquanto Zapf e Leymann indicavam o uso de “mobbing”, no Reino Unido, “bullying” foi o termo preferido. Este último surgiu da obra seminal de Adams e Crawford, que o definiu como “críticas persistentes e abusos pessoais, em público ou em privado, que humilham e inferiorizam a pessoa que é o alvo desses gestos”. Já na França, Marie-France Hirigoyen introduziu “harcèlement moral” ao publicar seu livro em 1998. A adoção desses termos variados foi, em parte, o resultado da influência dessas obras seminais no desenvolvimento da pesquisa em cada país.

Convergindo conceitualmente, o termo “bullying” ganhou uso mais frequente em inglês, “harcèlement moral” em francês, “assédio moral” em português e “acoso moral” em espanhol. Todos esses termos denotam o mesmo fenômeno, com a diferença no uso sendo mais cultural do que conceitual (Mesquita *et al.*, 2017).

O assédio moral é um fenômeno que tem sido analisado através de diferentes lentes, focando tanto no indivíduo quanto no contexto. Não se trata de um viés, mas de métodos e abordagens diferentes. As abordagens psicológicas focam mais no indivíduo, enquanto as sociológicas consideram as relações sociais e seu contexto. Em pesquisas sobre assédio moral, essa distinção pode ser difícil e, muitas vezes, ambas as abordagens são incorporadas.

A pesquisa sobre o assédio moral avançou significativamente nas últimas décadas, expandindo nosso entendimento das consequências para a saúde física e mental das vítimas, assim como seus efeitos negativos para as organizações. Apesar da sua importância jurídica, social e psicológica, ainda há uma necessidade de mais estudos, já que é um fenômeno que tem sido praticado desde o início das relações de trabalho.

Este fenômeno é concebido como um processo de agressividade e humilhação repetitiva e intencional, visando a isolar e prejudicar uma ou mais pessoas no ambiente de trabalho. Seus efeitos são vastos, afetando a saúde da vítima, a relação de trabalho e o ambiente de trabalho como um todo. As intervenções têm variado entre focar nos assediadores e assediados, nas equipes de trabalho e na organização como um todo. Através da análise de experiências e ações de vítimas de assédio moral, busca-se desenvolver estratégias eficazes para lidar com essa forma de violência no ambiente de trabalho.

Dentro da pesquisa bibliográfica realizada foi possível estabelecer os seguintes conceitos:

Tabela – Tipos de assédio

<i>Termo</i>	<i>Definição</i>
<i>Mobbing</i>	Introduzido por Leymann em 1989, refere-se à violência psicológica adulta no ambiente de trabalho, com comportamentos repetitivos e intencionais de agressão.
<i>Bullying</i>	Termo usado no Reino Unido, definido por Adams e Crawford como “críticas persistentes e abusos pessoais que humilham e inferiorizam a pessoa alvo desses gestos”.
<i>Harcèlement Moral</i>	Termo em francês, introduzido por Marie-France Hirigoyen, com significado similar ao de assédio moral, denotando a mesma forma de violência psicológica no trabalho.
Assédio Moral	Denominação em português para o fenômeno, caracterizado por agressões psicológicas repetitivas e intencionais com o propósito de prejudicar o indivíduo alvo.
<i>Acoso Moral</i>	Termo em espanhol, que se refere ao mesmo fenômeno de assédio moral, com foco em comportamentos de humilhação e agressões psicológicas no ambiente de trabalho.

Fonte: elaboração própria a partir da pesquisa bibliográfica.

Os grupos de enfrentamento têm sido uma estratégia eficaz, pois permitem o compartilhamento de vivências, ajudando a desindividualizar o sofrimento e a dificuldade. Assim, busca-se uma compreensão mais profunda do assédio moral e do seu impacto nas organizações, com o objetivo de desenvolver mecanismos de combate a esse tipo de violência.

3.2 – As consequências do assédio moral para o indivíduo e a organização

O assédio moral é uma situação prejudicial que se manifesta quando um indivíduo ou grupo é submetido a um ambiente de trabalho hostil, caracterizado por humilhação, ridicularização ou degradação repetidas. Este comportamento abusivo tem consequências significativas, tanto para a pessoa que é alvo do assédio quanto para a organização em que ocorre (Silva *et al.*, 2019).

Para o indivíduo, os impactos do assédio moral são profundos e variados. Psicologicamente, o assédio pode levar a problemas como depressão, ansiedade e transtorno de estresse pós-traumático, que, por sua vez, afetam a capacidade do indivíduo de funcionar tanto no âmbito pessoal quanto profissional. Fisicamente, o estresse constante do assédio moral pode resultar em dores de cabeça, problemas gastrointestinais, doenças cardíacas e insônia. Socialmente, as vítimas de assédio moral podem se isolar, causando dificuldades em suas relações com colegas de trabalho, amigos e familiares. Além disso, o assédio

moral pode diminuir a autoestima do indivíduo, fazendo-o sentir-se inútil e incapaz, minando sua confiança (Oliveira; Ribeiro, 2021).

As organizações também enfrentam consequências graves em resultado do assédio moral. A moral e a produtividade dos funcionários podem ser negativamente afetadas, uma vez que um ambiente hostil pode minar a motivação e o desempenho dos funcionários. Além disso, os funcionários que são vítimas de assédio moral têm maior probabilidade de deixar a organização, o que resulta em altos custos de rotatividade e perda de talentos valiosos. A reputação da organização também pode ser prejudicada, especialmente se a situação de assédio for divulgada publicamente, o que pode afetar negativamente as relações com clientes, investidores e a comunidade em geral. Legalmente, as organizações que permitem o assédio moral podem enfrentar processos judiciais e multas significativas. Por fim, o assédio moral pode deteriorar o clima organizacional, criando um ambiente de trabalho tóxico que afeta o desempenho e a satisfação geral dos funcionários (Silva *et al.*, 2019).

Portanto, é de suma importância que as organizações tomem medidas proativas para prevenir o assédio moral, a fim de garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos os funcionários.

A atual Era de Kairós, denominada por Lehman (2010) em referência ao tempo imprevisível da mitologia grega, tem sido moldada por intensas mudanças socioeconômicas e avanços tecnológicos. As consequências incluem hipercompetitividade, instabilidade de mercado e inseguranças no trabalho, criando um ambiente propício para práticas de violência no ambiente de trabalho, inclusive o assédio moral.

A violência, de origem latina, é entendida como constrangimento de uma pessoa para realizar algo contrário à sua vontade. A complexidade do fenômeno se estende para além da coação física ou verbal, incluindo situações de constrangimento moral. Dentro desse espectro, uma forma menos explícita, porém não menos perniciosa de violência, é o assédio moral.

O assédio moral, embora antigo, tornou-se um tema crucial nas discussões sobre saúde e trabalho apenas nas últimas décadas, como um conjunto de comportamentos hostis direcionados a um indivíduo com o intuito de excluir e enfraquecer psicologicamente (Heloani, 2005).

O assédio moral pode ser identificado através de quatro elementos: ataques psicológicos, habitualidade, intencionalidade e pessoalidade, ou seja, um ataque é direcionado a uma pessoa específica. As formas de assédio podem variar desde deterioração proposital das condições de trabalho, isolamento e recusa de comunicação, atentado contra a dignidade e violência verbal, física ou sexual.

Por sua vez, o assédio moral se diferencia de um caso isolado de desqualificação, pois se caracteriza pela repetição de práticas vexatórias, causando uma série de pequenos traumas ao indivíduo. Inicialmente, o assediado pode não identificar claramente a situação, comumente se culpando pelos acontecimentos. No entanto, com a continuidade e aumento da frequência das agressões, o assédio moral se torna mais evidente.

O assédio moral pode se manifestar em diferentes tipos: vertical (superior-subordinado), horizontal (entre colegas de trabalho) e misto (superior e colegas de trabalho). As atitudes que caracterizam o assédio variam desde retirar a autonomia do colaborador, sobrecarregá-lo com tarefas, ignorar sua presença, passar tarefas humilhantes, gritar ou falar de forma desrespeitosa, espalhar rumores ofensivos, entre outros. Essas ações contribuem para um ambiente de trabalho tóxico, com consequências prejudiciais para o indivíduo e a organização como um todo.

4 – O assédio moral no ambiente de trabalho remoto

4.1 – A nova face do assédio moral: desafios e particularidades no ambiente virtual

A pandemia da covid-19, declarada em março de 2020 pela Organização Mundial de Saúde (OMS), trouxe mudanças significativas na vida das pessoas. Para evitar a disseminação do vírus, medidas como o distanciamento social e o fechamento de estabelecimentos levaram a uma ampla adoção do trabalho remoto, que passou a ser a realidade para grande parte do setor privado e das instituições públicas.

O trabalho remoto, que implica a execução de tarefas profissionais no ambiente residencial, foi adotado às pressas, sem qualquer análise prévia das condições ergonômicas e das situações familiares disponíveis. Essas mudanças abruptas trouxeram consigo desafios e riscos significativos, especialmente no que diz respeito ao aumento das demandas e à necessidade de adaptação rápida a um novo ambiente de trabalho. O uso intensivo das tecnologias de informação e comunicação se tornou indispensável, demandando investimentos significativos de tempo e esforço dos trabalhadores (Ianni *et al.*, 2021).

Esse cenário de trabalho remoto, aliado ao uso das tecnologias digitais, revelou uma nova face do assédio moral. A sobrecarga de trabalho, a dificuldade de desconexão e a invasão do espaço privado pelo trabalho se tornaram elementos de risco que se associaram às inovações tecnológicas. O direito ao repouso, ao lazer, à saúde física e mental, à vida social, à vida familiar e à privacidade passou a ser ameaçado.

A falta de preparo para lidar com as ferramentas tecnológicas também se revelou um problema. Muitos trabalhadores não estavam prontos para utilizar essas ferramentas em suas atividades diárias. Além disso, a inadequação das condições ergonômicas e gerais de trabalho nos ambientes familiares agravou o problema, colocando a saúde física e mental dos trabalhadores em risco.

A pandemia também trouxe uma maior precarização das relações de trabalho, um fenômeno conhecido como “uberização” do trabalho. A ampliação do número de contratações temporárias, por exemplo, contribui para a desprofissionalização e exacerba o isolamento do trabalhador, dificultando a organização coletiva (Oliveira; Ribeiro, 2021).

Esse isolamento, somado ao estresse e à pressão inerentes ao trabalho remoto, tem levado a um aumento do mal-estar individual no trabalho. Isso desafia as organizações sindicais a construir novas ações coletivas de resistências e lutas contra a nocividade do trabalho. O declínio dos laços de solidariedade entre os trabalhadores é um traço característico do mundo do trabalho neoliberal, tornando a classe trabalhadora mais vulnerável.

Por fim, é importante destacar que o advento do trabalho remoto demandou a reconfiguração do espaço domiciliar para acomodar as necessidades do trabalho. Todos os custos relacionados a essas mudanças, desde a aquisição de equipamentos até as contas de internet e luz, ficaram a cargo dos trabalhadores. Essa nova realidade exigiu uma adaptação rápida e significativa, trazendo consigo desafios que ainda precisam ser enfrentados.

O assédio moral no ambiente de trabalho, especialmente em cenários virtuais, é um fenômeno multifatorial influenciado por aspectos econômicos, culturais e emocionais. A sua origem frequentemente está atrelada a abuso de poder, pressão por metas, cultura autoritária, despreparo gerencial, rivalidade e inveja. Tal conduta pode ocorrer em diversos contextos hierárquicos, seja de chefia para subordinado, entre colegas de mesmo nível, ou até mesmo de subordinado para chefia (Silva *et al.*, 2019).

As repercussões do assédio moral são severas e abrangentes. No nível individual, o assediado pode experimentar sintomas psíquicos e físicos, como dores, distúrbios digestivos, alteração do sono e até mesmo depressão e suicídio. Social e profissionalmente, o assédio pode levar ao abandono de relações pessoais, problemas familiares e perda do significado no trabalho. Do ponto de vista organizacional, a prática do assédio moral pode resultar em redução de produtividade, aumento de erros e acidentes, absenteísmo, exposição negativa da marca, além de possíveis indenizações trabalhistas e multas administrativas. Consequentemente, o Estado também é afetado com custos relacionados a tratamentos médicos, benefícios sociais e processos judiciais (Ianni *et al.*, 2021).

Entender as formas de prevenção e intervenção é crucial para combater o assédio moral. Entre as principais estratégias de prevenção, a educação e informação destacam-se. Garantir que todos entendam o que é o assédio moral e quais comportamentos são aceitáveis no ambiente de trabalho é um passo importante. Para isso, é recomendável incentivar a participação dos colaboradores, estabelecer um código de ética, promover discussões sobre o tema, cultivar boas relações no ambiente de trabalho, observar indicadores como o absenteísmo, além de proporcionar apoio psicológico e estabelecer canais para denúncias.

A intervenção ao assédio moral pode envolver tanto a vítima quanto os colegas. A vítima pode reunir provas, buscar ajuda dos colegas, orientação psicológica, comunicar a situação aos responsáveis e, em último caso, procurar órgãos representativos ou ações judiciais. Já os colegas podem oferecer apoio à vítima, se disponibilizar como testemunha e reportar situações de assédio que presenciarem. Em serviços públicos, agentes que se sentirem vítimas ou testemunharem atos de assédio podem denunciar à ouvidoria, comissão de ética ou superior hierárquico.

O assédio moral é uma prática danosa que pode ser enfrentada de diferentes maneiras. Ações preventivas e de intervenção organizacional, assim como o envolvimento individual, são fundamentais para combater tal prática e promover ambientes de trabalho mais saudáveis e respeitosos.

4.2 – A percepção e o impacto do assédio moral no bem-estar dos trabalhadores remotos

O trabalho remoto tornou-se uma norma para muitos setores da sociedade durante a pandemia. Entretanto, isso levanta questionamentos se essa adaptação é de natureza temporária ou se a transição será mais permanente (Pinho *et al.*, 2021). Argumentos sugerem que essa mudança pode, na verdade, ser uma estratégia do capitalismo para transferir custos operacionais das empresas para os trabalhadores. Além disso, o uso intensivo de tecnologia tem o potencial de criar novos meios de controle e exploração dos trabalhadores, que foram particularmente evidentes durante a pandemia.

Nesse contexto, muitos sindicatos de professores, tanto de escolas públicas como privadas, se posicionaram contra o retorno das aulas presenciais, exigindo garantias para um ambiente de ensino seguro. A saúde coletiva e a vigilância na saúde do trabalhador tornaram-se prioridades. Também foi destacada a necessidade de envolver os trabalhadores nos processos de decisão, com a promoção de estratégias participativas em colaboração com sindicatos e professores (Vasconcelos, 2015).

A discussão também abrange a questão do assédio moral no local de trabalho. Este comportamento é geralmente evidente em relações de poder desequilibradas, onde um lado impõe regras que o outro deve aceitar. É comum que este assédio ocorra em um contexto hierárquico, principalmente afetando trabalhadores de níveis inferiores, podendo levar à submissão das vítimas e, conseqüentemente, a um aumento na probabilidade de ações jurídicas futuras.

É crucial que os empregadores assumam a responsabilidade de proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro, que respeite os direitos humanos e a legislação trabalhista. O assédio moral é uma grave violação do contrato de trabalho, que deve proteger e respeitar a dignidade individual dos trabalhadores.

A confiança, transparência, disponibilidade para diálogo e o cumprimento das expectativas das partes envolvidas são fundamentais em qualquer relação de trabalho. O princípio da boa-fé, que é caracterizado por comportamentos socialmente aceitáveis, também é crucial. Este princípio promove a cooperação, a lealdade e o cumprimento dos acordos contratuais. Finalmente, a questão do assédio moral nas corporações é vista sob a ótica da “dignidade humana” e do princípio da boa-fé. O objetivo é identificar práticas que sejam prejudiciais à saúde mental dos trabalhadores e compreender o impacto do assédio moral no ambiente de trabalho (Ribeiro; Antunes, 2021).

Os fenômenos relacionados ao assédio moral não são recentes, mas ganharam destaque com a abordagem humanística do direito, que foi evidenciada pela promulgação da Constituição Federal de 1988. O trabalho remoto, normalizado durante a pandemia, trouxe à tona novas discussões sobre as práticas laborais. Em particular, a questão do assédio moral começou a ser considerada sob uma nova luz. No cenário virtual, esse comportamento abusivo pode assumir formas diferentes, mas continua sendo um problema sério que pode afetar significativamente o bem-estar dos trabalhadores (Ianni *et al.*, 2021).

O assédio moral é geralmente evidente em relações de poder desequilibradas. No contexto de trabalho remoto, essa dinâmica pode se manifestar em excesso de controle, pressão por produtividade e falta de respeito pelas horas de lazer e descanso do trabalhador. Essas situações, por vezes mais sutis e difíceis de identificar no ambiente virtual, podem levar a uma deterioração da saúde mental do trabalhador, impactando seu bem-estar geral.

As empresas devem assumir a responsabilidade de proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro, mesmo em cenários virtuais. Os direitos humanos e a legislação trabalhista devem ser respeitados, mesmo em um ambiente de trabalho remoto. O assédio moral é uma grave violação do contrato de trabalho e deve ser tratado com a devida seriedade, independentemente do formato do trabalho (Figueiredo, 2021).

A confiança, transparência e disponibilidade para o diálogo são ainda mais importantes no trabalho remoto. A comunicação clara e o respeito mútuo são essenciais para evitar mal-entendidos que podem levar a situações de assédio moral. Além disso, o princípio da boa-fé, que envolve comportamentos socialmente aceitáveis e cooperação, é crucial.

Tabela – O assédio moral no trabalho remoto

<i>Aspecto</i>	<i>Considerações</i>
Definição e Caracterização	O assédio moral no trabalho remoto envolve comportamentos abusivos e repetitivos, manifestados em relações de poder desequilibradas. É fundamental estabelecer limites da dignidade humana.
Impacto no Bem-Estar	O assédio moral no trabalho remoto pode afetar significativamente o bem-estar dos trabalhadores, levando a problemas de saúde mental e redução da satisfação no ambiente de trabalho.
Responsabilidade do Empregador	As empresas têm a responsabilidade de proporcionar um ambiente de trabalho saudável e seguro, respeitando os direitos humanos e a legislação trabalhista, independentemente do formato de trabalho.
Comunicação e Princípio da Boa-Fé	No trabalho remoto, a comunicação clara e respeitosa é essencial para evitar mal-entendidos e situações de assédio moral. O princípio da boa-fé, envolvendo comportamentos socialmente aceitáveis, é crucial.
Análise Crítica e Desenvolvimento de Práticas	O estudo e análise crítica da literatura existente sobre o assédio moral no trabalho remoto podem contribuir para ambientes de trabalho mais respeitosos e produtivos, promovendo a saúde mental dos trabalhadores.

Fonte: elaboração própria a partir da pesquisa bibliográfica.

O impacto do assédio moral no bem-estar dos trabalhadores remotos é uma questão de grande relevância. Práticas que prejudicam a saúde mental dos trabalhadores devem ser identificadas e combatidas. Além disso, é necessário compreender como o assédio moral no ambiente de trabalho remoto pode afetar a produtividade e satisfação dos funcionários (Souza *et al.*, 2021).

A definição e caracterização do assédio moral no trabalho remoto são centrais para entender e lidar com esse problema. É fundamental discutir questões como: O que constitui assédio moral no trabalho remoto? Quais são os limites da dignidade humana no ambiente virtual? E quais são os limites aceitáveis para a conduta gerencial em um ambiente de trabalho remoto?

O estudo sobre o assédio moral no trabalho remoto e o seu impacto no bem-estar dos trabalhadores é essencial para o desenvolvimento de práticas de trabalho mais saudáveis e produtivas. A análise crítica da literatura existente e das práticas emergentes no mundo do trabalho remoto pode contribuir para a promoção de ambientes de trabalho mais respeitosos e eficientes.

5 – Como prevenir e combater o assédio moral no trabalho remoto

O assédio moral é um problema grave que afeta a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, e a sua presença no trabalho remoto se tornou ainda mais complexa e preocupante. O papel de comissões de prevenção e enfrentamento ao assédio moral é vital nesse contexto.

A comissão é responsável por desenvolver políticas para o enfrentamento do assédio moral, apurar os casos e submeter os relatórios destes ao setor competente. O objetivo principal é prevenir o assédio moral, adotando medidas eficazes para sua prevenção e combate, reduzindo assim a prática significativamente no ambiente de trabalho remoto (Souza *et al.*, 2021).

A comissão também deve oferecer recursos educativos para que o agressor não reincida na conduta. A ideia é trabalhar não apenas na reação aos casos, mas principalmente na prevenção, para que a empresa seja um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio no trabalho pode denunciar. Após o recebimento da denúncia, a comissão deve solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, de forma a apurar a denúncia, garantir proteção às pessoas envolvidas, preservar provas, bem como garantir a lisura e o sigilo das apurações (Oliveira; Ribeiro, 2021).

Na prevenção do assédio moral, a comissão pode realizar várias ações. Isso inclui a criação e divulgação de materiais de conscientização, como cartilhas, a realização de palestras, oficinas, rodas de conversa e cursos sobre a temática, e a realização de treinamentos em relações interpessoais, respeito às diferenças, promoção de equidade, liderança, comunicação não violenta, mediação, entre outros temas (Ribeiro; Antunes, 2021).

Além disso, a comissão deve realizar pesquisas periódicas sobre o assédio e a discriminação, oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral, sexual e discriminação, sugerir à autoridade competente alterações temporárias de lotação funcional até o desfecho da situação relatada e estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

O trabalho remoto trouxe consigo novos desafios, e o assédio virtual tem mostrado ser uma questão preocupante. Assédio moral no teletrabalho pode ocorrer através de redes sociais, *e-mails* coletivos, dispositivos grupais de mensagens instantâneas e até mesmo durante as reuniões realizadas por videoconferência. Instalações de meios de controle de jornada abusivos, exigência de envio de fotos da estação de trabalho de maneira reiterada e desproporcional,

cobrança de metas inalcançáveis que causam esgotamento físico e mental dos colaboradores são algumas das formas que o assédio pode assumir no teletrabalho (Ribeiro; Antunes, 2021).

De acordo com dados fornecidos pelo Ministério Público de Trabalho, em São Paulo, das 1.704 denúncias recebidas, 191 relatam assédio moral ou abuso de poder hierárquico, o que representa cerca de 11% das queixas. A reflexão sobre o assédio moral é importante, sobretudo no ambiente de trabalho remoto que é tão recorrente nos dias atuais, tanto para evitar que alguém seja abusador, como para ajudar quem está passando por isso a identificar essa situação e buscar meios para combatê-la.

Neste contexto, a criação e atuação de comissões de prevenção e enfrentamento ao assédio moral no trabalho remoto são indispensáveis. Através de medidas eficazes de prevenção e combate ao assédio, podemos criar ambientes de trabalho remotos mais seguros, justos e saudáveis.

6 – Considerações finais

O trabalho remoto, impulsionado pela pandemia do novo coronavírus, tornou-se uma realidade cada vez mais presente na sociedade contemporânea. Esta modalidade de trabalho trouxe consigo uma série de benefícios, como a flexibilidade de horários, economia de tempo e redução de custos de deslocamento. No entanto, também apresentou desafios significativos, especialmente em relação à conciliação entre a vida profissional e pessoal, bem como a questão do assédio moral no ambiente de trabalho remoto.

A transição repentina para o trabalho remoto afetou profissionais de diversos setores, exigindo adaptações e reorganização de atividades para garantir a continuidade das operações. Com a mudança, a distinção entre o ambiente de trabalho e o familiar tornou-se menos clara, resultando em um maior custo emocional para os trabalhadores que precisam lidar diretamente com as necessidades da família enquanto trabalham em casa.

Além disso, o teletrabalho trouxe vantagens e desvantagens para os trabalhadores, como a flexibilidade de horários e redução do tempo de deslocamento, mas também o risco de isolamento social e dificuldades em estabelecer limites entre a vida pessoal e profissional.

Nesse contexto, o assédio moral surge como uma questão preocupante no ambiente de trabalho remoto. Essa forma de violência, caracterizada por agressões psicológicas repetitivas e intencionais, pode se manifestar de maneira mais velada, através de mensagens e interações virtuais, tornando-o potencialmente mais difícil de ser detectado e combatido.

Os impactos do assédio moral são profundos, afetando tanto o indivíduo alvo quanto a organização como um todo. Os trabalhadores que sofrem assédio moral podem enfrentar problemas de saúde física e mental, além de redução de sua autoestima e isolamento social. Para as organizações, o assédio moral pode levar à diminuição da moral e produtividade dos funcionários, bem como à rotatividade e perda de talentos valiosos.

Diante dessa problemática, as comissões de prevenção e enfrentamento ao assédio moral desempenham um papel fundamental na criação de políticas e medidas eficazes para combater essa forma de violência no ambiente de trabalho remoto. Essas comissões devem se dedicar à prevenção do assédio moral, desenvolvendo ações de conscientização, treinamentos e pesquisas periódicas sobre o tema. Além disso, é essencial que as comissões ofereçam apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral.

A conscientização e a educação são fundamentais para criar um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso, livre do assédio moral. Com a implementação efetiva de políticas e medidas de prevenção, aliadas a uma cultura organizacional de respeito e empatia, é possível reduzir significativamente os casos de assédio no ambiente de trabalho remoto.

Portanto, a compreensão dos impactos do trabalho remoto, juntamente com a prevenção e combate ao assédio moral, é essencial para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo, justo e equilibrado. Ao desenvolver estratégias eficazes para lidar com essas questões, beneficiamos não apenas os trabalhadores, mas também as organizações como um todo, criando um futuro do trabalho mais positivo e saudável.

7 – Referências bibliográficas

- ARAÚJO, Tânia Maria de; LUA, Iracema. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de covid-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* [online], 2021, v. 46.
- CUNHA, Sebastião Ferreira da *et al.* Reforma trabalhista e relações de trabalho no Brasil: por quem os sinos dobram? *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 24, n. 1, p. 103-117, jun. 2021.
- DURÃES, B.; BRIDI, M. A. da C.; DUTRA, R. Q. O teletrabalho na pandemia da covid-19: uma nova armadilha do capital? *Sociedade e Estado*, v. 36, n. 3, p. 945-966, set. 2021.
- FIGUEIREDO, Elisabeth *et al.* Teletrabalho: contributos e desafios para as organizações. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, Brasília, v. 21, n. 2, p. 1427-1438, jun. 2021.
- HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. *Aletheia*, Canoas, n. 22, p. 101-108, dez. 2005.
- IANNI, A. M. Z. *et al.* Individualização e trabalho no contexto da pandemia de covid-19 no Brasil. *Saúde em Debate*, v. 46, n. 134, p. 857-869, 2022.

MESQUITA, Alex A. *et al.* Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde. *Revista Psicologia e Saúde*, Campo Grande, v. 9, n. 1, p. 3-17, abr. 2017.

OLIVEIRA, Graziella Lage; RIBEIRO, Adalgisa Peixoto. Relações de trabalho e a saúde do trabalhador durante e após a pandemia de covid-19. *Cadernos de Saúde Pública* [online], v. 37, n. 3, 2021.

PINHO, P. de S. *et al.* Trabalho remoto docente e saúde: repercussões das novas exigências em razão da pandemia da covid-19. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 19, p. e00325157, jan. 2021.

RIBEIRO, Manoela Maris; ANTUNES, Marcos Henrique. Repercussões do *home office* nos contextos do trabalho e da família: revisão integrativa. *Nova Perspectiva Sistêmica*, São Paulo, v. 30, n. 70, p. 13-28, ago. 2021.

ROCHA, C. T. M. da; AMADOR, F. S. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPÉ.BR*, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018.

SILVA, Alda Karoline Lima da *et al.* Assédio moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* [online], 2019, v. 44.

SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* [online], 2012, v. 37, n. 126.

SOUZA, Katia Reis de *et al.* Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. *Trabalho, Educação e Saúde* [online], 2021, v. 19.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos. *Cadernos EBAPÉ.BR* [online], 2015, v. 13, n. 4.

Recebido em: 30/7/2023

Aprovado em: 18/9/2023

Como citar este artigo:

SILVA, Suelem da Costa; GORCZEVSK, Clovis. A incidência do assédio moral no trabalho remoto. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 879, n. 3, p. 132-150, jul./set. 2023.