

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA - UNIVEM
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO - PPGD
MESTRADO EM DIREITO

MICHELE CHRISTINA MARTINS PIGOZZI DA SILVA

**O ASSÉDIO MORAL E O TELETRABALHO NA ERA DAS NOVAS
TECNOLOGIAS: DA NECESSIDADE DA PROTEÇÃO DA DIGNIDADE
HUMANA**

MARÍLIA
2023

MICHELE CHRISTINA MARTINS PIGOZZI DA SILVA

**O ASSÉDIO MORAL E O TELETRABALHO NA ERA DAS NOVAS
TECNOLOGIAS: DA NECESSIDADE DA PROTEÇÃO DA DIGNIDADE
HUMANA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* - Mestrado em Direito – do Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM, em sua Área de concentração em Direito e Estado na Era Digital, Linha de Pesquisa Dogmática Jurídica e Transformação Digital, como requisito à obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: José Eduardo Lourenço dos Santos

MARÍLIA
2023

SILVA, Michele Christina Martins Pigozzi da.

O Assédio Moral e o Teletrabalho na Era das Novas Tecnologias: da necessidade da proteção da dignidade humana / Michele Christina Martins Pigozzi da Silva; orientador: Prof. Dr. José Eduardo Lourenço dos Santos. Marília, SP: 2023.

163 f.

Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Mestrado em Direito. Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM, Marília, 2023.

1. Teletrabalho. 2. Direito à Desconexão. 3. Avanço da Tecnologia. 4. Jornada de Trabalho. 5. Assédio Moral.

CDD: 341.60285

MICHELE CHRISTINA MARTINS PIGOZZI DA SILVA

O ASSÉDIO MORAL E O TELETRABALHO NA ERA DAS NOVAS TECNOLOGIAS:
DA NECESSIDADE DA PROTEÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* – Mestrado em Direito – do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, em sua Área de Concentração em Direito e Estado na Era Digital, Linha de Pesquisa Dogmática Jurídica e Transformação Digital, e aprovada pela banca examinadora.

Marília, ____ de _____ de 2023.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. José Eduardo Lourenço dos Santos (orientador)
Centro Universitário Eurípides de Marília (UNIVEM)

Prof. Dr. Mário Furlaneto Neto
Centro Universitário Eurípides de Marília (UNIVEM)

Prof^a. Dra. Vanessa Vieira Pessanha
Universidade do Estado da Bahia (UNEB)

Dedico este trabalho aos meus familiares, em especial, aos meus pais, Antonio Carlos Pigozzi da Silva, Marta Suely Martins da Silva, ao meu irmão Pituca, à minha cunhada Fernanda, aos meus sobrinhos Beatriz, Arthur e Matheus e, ao meu namorado Marcio Casagrande, os quais sempre me apoiaram nos estudos, na formação e, sobretudo, neste trabalho de conclusão do Mestrado. Vocês são essenciais em minha vida.

Dedico ao Professor Doutor José Eduardo Lourenço dos Santos, por todos os ensinamentos, paciência, dedicação, confiança e oportunidades.

AGRADECIMENTOS

O sucesso é o resultado da prática constante de fundamentos e ações vencedoras. Quando há um sonho, suporta-se todo o esforço, disciplina, dedicação e se abdica de muitas coisas para a sua concretização.

Para a conclusão do Mestrado e do presente trabalho, foi uma tarefa árdua e, sem a contribuição de algumas pessoas não seria possível. Então, quero agradecer a todos que me ajudaram de alguma forma a chegar até aqui para tornar-me Mestre em Direito.

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus, pelas bênçãos e forças recebidas nos caminhos que me conduziram a concluir este trabalho e o Mestrado.

Outrossim, agradeço aos meus pais, Antonio Carlos Pigozzi da Silva e Marta Suely Martins da Silva, por me proporcionarem tudo até hoje com amor, carinho, dedicação, compreensão em todas as etapas da minha vida. Com certeza a vida não teria o mesmo valor e a mesma felicidade sem vocês. Sou imensamente grata por tudo. Essa conquista é nossa.

Ao meu irmão Pituca, que sempre esteve ao meu lado, em todos os momentos, me encorajando a nunca desistir dos meus sonhos. Quero que saiba que te admiro muito e tenho orgulho em ser sua irmã. Você é luz em minha vida.

Ao meu namorado, Marcio Casagrande Nogueira Filho, que entendeu os momentos que estive ausente para poder concluir o meu sonho em ser Mestre em Direito. Quero que saiba que te admiro e amo muito.

Aos meus familiares e amigos, pessoas especiais e essenciais em minha vida, e que de forma direta ou indireta contribuíram para que eu alcançasse essa vitória.

Ao Professor Doutor Roberto da Freiria Estevão, pelo conhecimento compartilhado durante a trajetória e pela oportunidade em ser sua monitora na disciplina “Hermenêutica e Argumentação Jurídica”, no ano de 2021.

Ao Professor Doutor José Eduardo Lourenço dos Santos, que me orientou, incentivou com extrema competência e pelos seus ensinamentos, pelas oportunidades em ser sua monitora na matéria de “Direito Penal I” e uma das organizadoras do 3º volume do livro “Direito – Novas

Tecnologias e Controle Social”, no ano de 2022 e, especialmente, por me fazer acreditar no quanto sou capaz. O Senhor é um espelho para mim.

Ao Professor Doutor Mário Furlaneto Neto e à Professora Doutora Vanessa Vieira Pessanha, por fazerem parte da Banca de Qualificação e da Banca de Defesa do Mestrado, pela contribuição, pelo auxílio e apoio para que pudesse concluir este trabalho.

Aos professores, por toda a excelente formação que me proporcionaram desde a graduação até a conclusão do Mestrado, foram peças-chave para o meu crescimento profissional e acadêmico e, aos funcionários do UNIVEM, que sempre foram prestativos em todos os momentos.

Aos colegas de turma do Mestrado, pelo tempo que passamos juntos e por todas as discussões valiosas durante as aulas.

Por essa razão, sou imensamente grata a todos pelo incentivo e pelas contribuições.

Muito obrigada!

Acredite na força dos seus sonhos. Deus é justo e não colocaria em seu coração um desejo impossível de ser realizado.

SILVA, Michele Christina Martins Pigozzi da. **O assédio moral e o teletrabalho na era das novas tecnologias**: da necessidade da proteção da dignidade humana. 2023. 163 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2023.

RESUMO

Na sociedade contemporânea, tomada pelo avanço da tecnologia, o direito à desconexão é importante para preservação da saúde do empregado e, especialmente, com relação à dignidade da pessoa humana, resguardada pela Constituição Federal brasileira de 1988. Como os meios de comunicação e informática atuam como espécies de facilitadores para o desenvolvimento das atividades laborais e o aumento de exploração do ser humano, é por meio deles que se pode buscar os modos de impedir que o direito fundamental do empregado – direito à desconexão – ocorra. Verificou-se que o direito à desconexão é um direito fundamental, implícito na Constituição Federal mediante o respeito à dignidade humana, intimidade, honra, imagem e o direito à personalidade; e que, no caso de violação a esse direito, terá possibilidade do pagamento de indenização por dano moral. O objetivo é apresentar a relação do fenômeno assédio moral no teletrabalho pelo fato de o empregador não respeitar o direito à desconexão do empregado, atingindo os direitos fundamentais, sobretudo, a dignidade humana; além de demonstrar a possibilidade que o empregado possui de acesso à Justiça do Trabalho, pois ele não pode deixar que o dano moral realizado por meio do assédio moral venha lhe causar problemas de saúde, neste caso, a síndrome de *burnout*, de modo a conscientizar o empregador de que há consequências com o ato ilícito praticado e que o homem é livre, com sua base fundamental na dignidade da pessoa humana. E o mais importante, instituir meios de prevenção para não ocorrência do assédio moral na relação laboral pela falta do direito à desconexão. Utilizou-se do método dedutivo, com a utilização de pesquisas bibliográficas, como doutrinas, livros, dissertações, legislação e jurisprudências, com o propósito de apresentar o fenômeno assédio moral sob a ótica da dignidade da pessoa humana, especialmente, com as mudanças no mercado decorrentes do avanço tecnológico, trazendo, em especial, o teletrabalho, regulamentado pela Lei nº 13.467/2017, quando o empregador, mediante o uso das tecnologias, excede o seu poder diretivo em cobranças fora do horário de trabalho, violando os direitos fundamentais do empregado, causando-lhe sérios danos à saúde física e psíquica.

Palavras-chave: Teletrabalho. Direito à Desconexão. Avanço da Tecnologia. Jornada de Trabalho. Assédio Moral.

SILVA, Michele Christina Martins Pigozzi da. **Moral harassment and telework in the era of new technologies: the need to protect human dignity.** 2023. 163 f. Dissertation (Master in Law) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, Marília, 2023.

ABSTRACT

In contemporary society, taken over by the advancement of technology, the right to disconnect is important to preserve the health of the employee and, especially, with regard to the dignity of the human person, safeguarded by the Brazilian Federal Constitution of 1988. How the media and information technology act as types of facilitators for the development of work activities and the increase in human exploitation, it is through them that one can seek ways to prevent the employee's fundamental right – the right to disconnection – from occurring. It was found that the right to disconnect is a fundamental right, implicit in the Federal Constitution through respect for human dignity, intimacy, honor, image and the right to personality; and that, in the event of violation of this right, it will be possible to pay compensation for moral damages. The objective is to present the relationship of the phenomenon of moral harassment in telework due to the fact that the employer does not respect the employee's right to disconnect, affecting fundamental rights, above all, human dignity; in addition to demonstrating the possibility that the employee has access to the Labor Court, as he cannot let the moral damage done through moral harassment cause him health problems, in this case, the burnout syndrome, in order to raise awareness the employer that there are consequences with the illicit act practiced and that man is free, with its fundamental basis in the dignity of the human person. And most importantly, to institute means of prevention for the non-occurrence of moral harassment in the employment relationship due to the lack of the right to disconnect. The deductive method was used, with the use of bibliographical research, such as doctrines, books, dissertations, legislation and jurisprudence, with the purpose of presenting the phenomenon of moral harassment from the perspective of the dignity of the human person, especially, with changes in the market arising from technological advances, bringing, in particular, telecommuting, regulated by Law No. 13,467/2017, when the employer, through the use of technologies, exceeds its directive power in charging outside working hours, violating the fundamental rights of the employee, causing serious damage to physical and mental health.

Keywords: Telework. Right to Disconnect. Advancement of Technology. Working Day. Moral Harassment.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	- Ação Direta de Inconstitucionalidade
Anamatra	- Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
CN	- Congresso Nacional
CNI	- Confederação Nacional da Indústria
CNJ	- Conselho Nacional de Justiça
EaD	- Educação a Distância
MP	- Medida Provisória
MPT	- Ministério Público do Trabalho
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
OMS	- Organização Mundial da Saúde
SESMT	- Serviço de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho
STF	- Supremo Tribunal Federal
TRT	- Tribunal Regional do Trabalho
TST	- Tribunal Superior do Trabalho
UFU	- Universidade Federal de Uberlândia

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	O DIREITO DO TRABALHADOR AO AMBIENTE DE TRABALHO SADIO EM CONTRAPOSIÇÃO À OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL	16
3	CAPITALISMO, GLOBALIZAÇÃO E COMPETITIVIDADE	22
3.1	Os direitos fundamentais diante dos avanços tecnológicos	27
3.2	Direitos humanos, dignidade da pessoa humana e o trabalho decente	32
3.3	Aspectos gerais da sociedade de informação	36
3.4	Mudanças no mercado de trabalho diante do novo paradigma social	40
3.5	A competitividade no mercado de trabalho atual	51
4	DO DANO MORAL	56
4.1	Distinção de dano moral e assédio moral	62
4.2	Intensidade do dano moral	66
4.3	Dano moral subjetivo e dano moral objetivo	70
4.4	Reparação do dano moral	72
4.5	Manifestação do assédio moral	77
5	CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO REMOTO E AS FORMAS DE PREVENÇÃO: O USO DA TECNOLOGIA E O RESPEITO À DIGNIDADE HUMANA	81
5.1	O trabalho remoto na sociedade atual	85
5.2	A possibilidade de controle de jornada no teletrabalho	91
5.3	O dano moral e a violação de direitos fundamentais em decorrência da relação do novo modelo de trabalho	97
5.4	Queda da produtividade e suas consequências à saúde física e mental diante de possível exploração laborativa	104
5.5	Consequências para o assediado e para o assediador na vida pessoal e profissional	109
5.6	Assédio moral, o dano e a reparação no direito brasileiro	114
5.7	Prevenção do assédio moral	120
5.8	Alternativas e soluções para o trabalho remoto	124
6	CONCLUSÃO	129
	REFERÊNCIAS	132

1 INTRODUÇÃO

A modernidade é marcada pelas revoluções industriais, as quais promoveram o ingresso dos meios de produção capitalista impulsionando uma era de grande crescimento econômico, transformando a relação do humano com o trabalho e, portanto, com o meio social. Os processos de organizar a produção e o trabalho ocorreram por meio dos avanços tecnológicos de cada época, dando origem às reestruturações produtivas conhecidas como fordismo, taylorismo e toyotismo.

O taylorismo consistia no modo de produção em sistemas técnicos que tinha como objetivo o desenvolvimento do emprego e da mão de obra para que o trabalhador não ficasse ocioso e houvesse demora na realização da produção, ou seja, era considerado um sistema de organização do trabalho, pois se baseava na separação das funções de concepção e planejamento das funções de execução, especialização de tarefas e no controle de tempo. O fordismo, por sua vez, usou de parâmetro o modelo do taylorismo, mas foi caracterizado pela produção em série e pela organização do trabalho, utilizando-se da esteira rolante, impulsionando os trabalhadores. E, por fim, o toyotismo que tinha como padrão o “estoque zero” e a produção flexível.

Com a introdução da denominada “era tecnológica”, na qual predominam os avanços digitais, ocorreram diversas consequências na vida humana do trabalhador, não sendo um fenômeno excessivamente elogiável e não passível de críticas por violar valores fundamentais do ser humano. O mundo do trabalho tornou-se ainda mais competitivo, tanto para as empresas quanto para os trabalhadores, de modo que necessitaram se atualizar, adaptar-se às novas mudanças, entre as quais o crescimento do trabalho virtual, em razão da globalização ter derrubado fronteiras, com a propagação da informação e virtualidade tecnológica.

A sociedade da informação visa tornar os processos de informação e comunicação mais ágeis e eficientes, auxiliando no desenvolvimento das empresas e tornando o acesso às informações de forma rápida. A troca de informação digital passou a fazer parte da comunicação do empregador e empregado por meio de celular, *notebook*, computador, *tablet*, entre outros recursos. Cabe salientar que essa inserção da tecnologia no ambiente laboral proporcionou às empresas um controle mais efetivo do ritmo de seus empregados, intensidade do trabalho e uma busca mais incessante de lucratividade.

Como bem observam Ranieri, Paulino e Santos (2019), muitos são os benefícios e as vantagens que advêm das inovações tecnológicas, até mesmo no que concerne ao aumento da

produtividade nas diferentes atividades que são desenvolvidas no cotidiano das pessoas, porém, o respeito à dignidade da pessoa humana e seus direitos resguardados devem permanecer em incessante primazia.

Em face da inserção e do acesso à *internet*, tudo acontece de forma rápida, as informações circulam de forma instantânea, razão pela qual, várias modificações ocorrem, entre as quais os novos formatos de relações laborais, sendo uma delas a modalidade do teletrabalho, que será abordada no presente estudo, permitindo a execução das atividades distante da sede da empresa. O teletrabalho ganhou mais visibilidade e destacou-se, em especial, em decorrência da pandemia da covid-19, pois o contato entre as pessoas precisou ser reduzido como medida preventiva do seu contágio.

A história do teletrabalho se inicia com o trabalho desenvolvido em domicílio e se aperfeiçoa conforme a evolução tecnológica. Mesmo com o trabalho sendo executado em domicílio, até 2011 não havia previsão para o teletrabalho e, ainda, com o advento da Lei nº 12.551/2011, não houve regulamentação. O teletrabalho só passou a ser regulamentado em 2017, com a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, no Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo utilizada a comunicação entre empregador e empregado, como também o desenvolvimento laboral por meio de celular, *tablet*, *smartphone*, *pager*, etc., proporcionando um controle mais efetivo do ritmo e da intensidade do trabalho, por consequência, uma intensa sobrecarga aos empregados, não respeitando o direito à desconexão.

Nesse sentido, a problemática do presente trabalho reside no direito à desconexão, este que não está previsto em Lei, abrindo margem para a violação de forma direta dos direitos fundamentais, especialmente à honra, imagem, privacidade e dignidade humana, bem como atingindo a integridade física e psíquica do empregado. A ênfase maior concentra-se na dignidade da pessoa humana, a fim de se reconhecer a sua eficácia jurídica e observância na proteção do empregado.

Por mais que a duração da jornada de trabalho seja estabelecida na Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a), principalmente em seu artigo 7º, inciso XIII, como também no artigo 5º, inciso X, de forma indireta, que guarda relação com a vida privada, intimidade, honra, imagem, o uso das novas tecnologias está em constantes evoluções, bem como as crises econômicas e políticas que fragilizam as relações do trabalho e levam os trabalhadores a se submeter a jornadas exaustivas, até mesmo fora do horário de trabalho.

Com jornadas exaustivas, há violação da dignidade humana, que embasa os direitos da personalidade, de modo que as constantes condutas abusivas, prolongadas e reiteradas de

cobranças fora do horário de trabalho provocam a ocorrência do fenômeno assédio moral, ou seja, um abuso de poder por parte do empregador que deprecia o ambiente laboral, ofendendo a vida privada. É uma agressão injusta a bens imateriais que não se limita apenas a dor, sofrimento, angústia, também surgem condutas que atingem a subjetividade do indivíduo, causando, por consequência, o dano moral advindo do assédio moral, tais condutas ilícitas são silenciosas e o empregado demora a perceber que está sofrendo.

Diante da agressão injusta a bens imateriais – chamados de patrimônio extrapatrimonial ou mais conhecido dano moral, este último que será trazido no presente trabalho – embora esses não possam ser mensurados economicamente, há meios no Poder Judiciário para o empregado se socorrer e pleitear o que lhe é de direito.

No Brasil, não há uma lei específica para punir quem pratica esse tipo de violência, mas o empregado que sofre tal prática não fica desamparado, pois na Consolidação das Leis do Trabalho encontra-se o artigo 483 da CLT (BRASIL, 1943), cabendo uma rescisão indireta do contrato de trabalho do qual deixa claro que poderá ser rescindido e pleiteada a devida indenização. De mesmo modo, há o artigo 1º, inciso III que eleva a dignidade da pessoa humana à categoria de valor supremo e fundamento de todo o ordenamento jurídico, capaz de agrupar os direitos e as garantias fundamentais, sendo uma qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, podendo ser reconhecida, protegida, respeitada no âmbito laboral. E, conseqüentemente, o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, da mesma Constituição, de modo que a prática do assédio moral fere de morte os direitos fundamentais do trabalhador assediado.

Ainda há como punir quem pratica tal violência em terras brasileiras, que no presente trabalho é o empregador, diante da ocorrência do assédio moral, podendo pleitear judicialmente, com base nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil (BRASIL, 2002), indenização por cometimento de atos ilícitos que atentam contra a dignidade e integridade física e psíquica do empregado.

Para tanto, há também o artigo 223-G, parágrafo único da Lei nº 13.467/2017 que alterou a CLT (BRASIL, 2017a) que traz quatro parâmetros da tarifação do dano extrapatrimonial, sendo eles taxativos e objetivos ao valor a ser pago quanto à gravidade do dano sofrido pelo empregado, utilizando-se do seu último salário contratual.

E quanto à criminalização da ocorrência do assédio moral na relação de trabalho, no ano de 2019, foi aprovada pela Câmara dos Deputados a criminalização do assédio moral, que prevê a pena de dois anos e multa para o ser humano que praticar o abuso no âmbito da relação laboral. O projeto de lei nº 4.742/2001 foi aprovado e encaminhado ao Senado Federal

na data de 12 março de 2019 e, até o momento, aguarda apreciação. A ementa da lei propõe a inclusão do artigo 146-A no Código Penal brasileiro, definindo que a ofensa reiterada à dignidade da outra pessoa, causando-lhe dano, sofrimento físico ou mental no exercício de suas atividades laborais configura o crime.

Contudo, ainda na esfera penal, quando ocorrer o assédio moral na relação laboral, pode-se dizer que já se consumaram também outras infrações, quais sejam, calúnia (artigo 138), difamação (artigo 139), injúria (artigo 140), sendo crimes contra a honra, ou até o constrangimento ilegal (artigo 146), crime contra a liberdade social, todos do Código Penal (BRASIL, 1940) incorrendo contra o empregador.

Para tanto, mesmo que haja possibilidade em combater o assédio moral ocorrido diante da falta de respeito do direito à desconexão do empregado, buscando indenização por meio do Judiciário, se objetiva destacar as formas de prevenção. Os avanços tecnológicos facilitaram ainda mais o controle e a fiscalização das atividades em tempo real, por meio de sistemas como rádio, GPS, intranet, telefone, câmeras, como também de *login* e *logout*, respeitando para que não ocorra ameaça aos direitos resguardados do empregado.

Essa prevenção é necessária não só para despertar a conscientização de todos, mas especialmente prevenir esse tipo de comportamento, devendo o fenômeno do assédio moral ser alvo de atenção de todas as pessoas no ambiente de trabalho, algo que deve ser dito, esclarecido e debatido, pois é uma verdadeira redução da própria personalidade humana. Prevenir é fundamental para evitar danos à saúde do empregado, pois causa afastamento, desinteresse, doenças psíquicas e esgotamento físico e mental, conhecido como síndrome de *burnout*. E mais, o empregado ao se afastar das suas atividades laborais, provoca queda na produtividade da empresa, desestabiliza o ambiente de trabalho e impacta os sistemas de saúde e proteção social.

Partindo da compreensão de que o trabalho dignifica o homem e é primordial para a sua subsistência como ser humano, a proteção dos direitos fundamentais se mostra extremamente importante, sobretudo a dignidade da pessoa humana. Diante disso e em sede de considerações finais, defende-se a necessidade de que o empregado tenha o seu direito à desconexão do trabalho para que utilize seu tempo livre da maneira como desejar, tendo como parâmetro a dignidade humana que tem proteção no âmbito da relação de trabalho, impedindo violações a intimidade, honra, vida privada.

Esta pesquisa foi desenvolvida pelo método dedutivo, com a utilização de pesquisas bibliográficas como doutrinas, livros, dissertações, legislação e jurisprudências, e busca apresentar o fenômeno assédio moral sob a ótica da dignidade da pessoa humana,

especialmente, em face das mudanças no mercado em razão do avanço tecnológico, trazendo em especial, o teletrabalho, cuja execução das atividades laborais ocorre por meio da *internet*, e, por consequência, a exigência da conexão excessiva por parte do empregador, refletindo na dignidade humana.

Portanto, embora a existência e prática do assédio moral não seja novidade no ambiente de trabalho, sua continuidade ainda se faz presente, assim como a instabilidade que as mudanças com a globalização e pela nova era digital geram no mundo do trabalho. Há muito a ser explorado acerca do assédio moral nas relações de trabalho, de modo que o tema deve ser debatido, mantida acesa a discussão no mundo jurídico, para que haja mais efetivo amparo no direito e nas Leis em relação à prática aqui mencionada.

2 O DIREITO DO TRABALHADOR AO AMBIENTE DE TRABALHO SADIO EM CONTRAPOSIÇÃO À OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL

Contemporaneamente, as relações de trabalho foram modificadas, sobretudo com a inserção da tecnologia no cotidiano das pessoas, tendo alterações, entre elas o modo de trabalho, intensificando, assim, um mal já existente na Humanidade – o assédio moral –, ferindo a dignidade do empregado (COLOMBO; SOUZA; SILVA, 2022).

Com a imersão do trabalho no âmbito virtual, uma das modalidades possíveis é o teletrabalho, sendo definido por Martinez (2021, p. 141) como: “[...] uma organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento”.

A modalidade de teletrabalho já existia na sociedade há algumas décadas, porém, no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada em 1 de maio de 1943, não possuía regulamento específico para o teletrabalho. O artigo 6º da CLT (BRASIL, 1943) apenas regulamentava o trabalho em domicílio (BARBOSA, 2022).

O teletrabalho, passou a ter regulamentação específica em 15 de dezembro de 2011 pela Lei nº 12.551/2011 da CLT (BRASIL, 2011), alterando o artigo 6º e, além disso, acrescentou o parágrafo primeiro, incluindo no “*caput*” a expressão “trabalho a distância” e, no parágrafo único, fez menção aos “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão” (BARBOSA, 2022).

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 2011).

Contudo, a modalidade de teletrabalho só foi regulamentada com a reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, acrescentando ao Título II – Normas Gerais de Tutela do Trabalho, o Capítulo II-A que regulamenta o regime do teletrabalho, dos artigos 75-A a 75-E (será tratado com mais detalhes na seção 5.1), da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017a).

Porém, o teletrabalho teve mais notoriedade em março de 2020, quando a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a doença provocada pelo Covid-19 como uma pandemia, em razão do alto nível de contágio, sendo o trabalho a distância a única forma de prevenção e não propagação da contaminação (BARBOSA, 2022).

Para Calvo (2020, p. 33, grifo do autor), teletrabalho pode ser assim explicado:

Teletrabalho (*tele* vem do grego e significa “*longe*”, distância, e *trabalho* significa “atividade profissional”). O termo é neologismo que significa: o trabalho a distância, com a utilização dos recursos tecnológicos das comunicações e informações, para substituir o deslocamento diário ao lugar de trabalho, na sede da empresa.

Nesse sentido, a definição do teletrabalho pautou-se no desdobramento da palavra para demonstrar que a execução da atividade laboral será a distância, ou seja, fora das dependências da empresa.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), apresenta o teletrabalho como a “[...] forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção que permita a separação física e que se utiliza de uma nova tecnologia que facilite a comunicação [...]” (MELO; LEITE, 2021, p. 64).

Mesmo com a evolução tecnológica, o mercado global ficou altamente competitivo, buscando por melhores resultados e maiores lucros, não excluindo o empregado deste contexto, uma vez que os meios de comunicação e informação foram modificados por meio do computador, celular, *tablet*, conectados à *internet*, levaram o ambiente físico a ser substituído pelo virtual, sendo o contato humano mediado por telas. No entanto, alguns problemas continuaram, como o fenômeno do assédio moral, por meio do excesso de jornada, não lhe resguardando o direito à desconexão (COLOMBO; SOUZA; SILVA, 2022).

Para o assédio moral ocorrer no ambiente de trabalho laboral, o empregado deve sofrer por parte do empregador conduta abusiva, de forma reiterada e sistemática, expondo-o a situações constrangedoras e humilhantes, interferindo na sua liberdade, dignidade e direitos da personalidade (BALAZEIRO, GUGEL, 2022). Pamplona Filho e Santos (2020, p. 60 *apud* GARCIAS, 2021, p. 30) caracterizam as condutas e os direitos que o assédio moral atinge:

O assédio moral é caracterizado por condutas que atinjam a dignidade humana, a integridade física e mental, bem como outros direitos fundamentais. Neste ponto, destacam-se os direitos fundamentais à imagem, honra, vida privada, direito ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro,

direito à igualdade, à saúde (física, psíquica e mental), ao lazer, à liberdade de manifestação de pensamento, liberdade religiosa e liberdade de associação profissional ou sindical. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 60 *apud* GARCIAS, 2021, p. 30).

Compreende-se que, o teletrabalho trouxe vantagens e desvantagens, e estas últimas se dão no sentido de que o empregado se sente obrigado a ficar disponível a todo momento, por estar o tempo todo conectado, diminuindo, assim, seu tempo de descanso, lazer, ferindo a sua dignidade, esta que as definições na esfera religiosa, moral, filosófica, cultural, transcendem o direito, pois é uma qualidade inalienável e indisponível presente desde o nascimento do ser humano (LUCHINI, 2022).

A Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a) traz a limitação da jornada de trabalho, o direito a repouso semanal e horas extras, sendo direitos fundamentais, estando disposto no artigo 7º, incisos XIII, XV e XVI, nos seguintes termos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

[...]

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (BRASIL, 1988/2020a).

Além do mais, a limitação da duração da jornada imposta pela Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a) visa proteger a dignidade do empregado, mesmo que no Brasil não exista nenhuma previsão legislativa específica que trate do direito à desconexão (BARBOSA, 2022).

Souto Maior (2003, p. 1) foi um dos primeiros a alertar sobre a importância do direito à desconexão:

A pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho.

O valor do trabalho e da dignidade da pessoa humana, fundamentos estes estabelecidos pela Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a) como Estado

Democrático de Direito, previu a proteção dos direitos da personalidade do empregado, tais como a privacidade, intimidade, honra e imagem, permitindo que o empregado tenha vida digna. O direito ao trabalho é a preservação do direito à vida e, especialmente, à vida digna (PARMEGIANE, 2020).

O princípio da dignidade está atrelado ao valor social do trabalho. Conforme afirma Finati (1996, p. 29), “[...] o trabalho dignifica a pessoa na medida em que permite sua autoafirmação no seio da família e da sociedade, permitindo-lhe, ainda, participar integralmente da vida social [...]”.

Diante do contexto do assédio moral, este que ocorre, sobretudo, no meio ambiente laboral, várias pesquisas foram realizadas por Tribunais Superiores do Trabalho, como também pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU) para analisar o número de casos deste ato danoso.

Silva e Nakata (2017), da UFU, usando de metodologia de pesquisa quantitativa, conseguiram abranger maior número de participantes como forma de garantir maior precisão nos resultados e, desse modo, identificar quais os principais motivos pelos quais os empregados se mantêm na empresa, mesmo após sofrer o assédio moral.

Foi disponibilizado um questionário *on-line* aos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Gestão da Informação da UFU, com perguntas correspondentes a idade, sexo, nível de escolaridade, tempo no último trabalho, se já sofreu assédio moral, sexo do assediador e sua posição hierárquica, sexo do assediado, se permaneceu no trabalho e por quê. O questionário ficou disponível por quatro semanas e deveria seguir as perguntas mencionadas (SILVA; NAKATA, 2017).

Os resultados obtidos em relação ao assédio moral foram os seguintes:

Das 60 mulheres respondentes, metade foi assediada por outras mulheres, enquanto que a outra metade teve seus assediadores homens. Dos 40 homens respondentes, a maioria teve assediadores do sexo masculino (74%). Ainda, se considerado apenas o sexo do assediador, tem-se que os homens compõem 61% desse perfil. Um aspecto levantado pelas respostas é que as mulheres assediaram muito mais outras mulheres. Entretanto, é preciso ressaltar que não é apenas o sexo que determina quem é ou quem faz o assédio. Pelas respostas obtidas, verificou-se que 71% dos assediadores, sejam homens ou sejam mulheres, eram superiores imediatos da vítima; indicando que o assédio moral está ligado com a hierarquia organizacional. (SILVA; NAKATA, 2017, p. 68-69).

Além de sofrerem o assédio moral, houve a permanência na empresa, o referido estudo identificou que:

Das 100 vítimas: 55 continuaram na empresa que sofreu assédio moral; 36 continuaram na empresa por um tempo, mas não eram mais funcionários da empresa quando o questionário foi respondido; e 9 pediram demissão em um curto tempo. Relacionou-se essas respostas com a percepção da frequência que o assédio acontecia. Das vítimas que permaneceram no trabalho, 46% percebiam que o fenômeno acontecia com frequência. Agora, todos os 9 respondentes que pediram demissão em um curto tempo perceberam que o assédio moral acontecia com frequência. (SILVA; NAKATA, 2017, p. 68-69).

A permanência no trabalho é chamada de motivos de manutenção, ou seja, está relacionada ao contexto do trabalho (SILVA; NAKATA, 2017), como também a insegurança, a incerteza e o medo do desemprego (AMARAL, 2021).

No Brasil, de acordo com os dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2021 foram registrados 52.936 processos motivados por assédio moral nas empresas, e no ano anterior foram registrados 12.529 casos levados à Justiça, ou seja, houve aumento significativo dos casos de assédio moral e, conseqüentemente, das ações (OPINIÃO RH, 2022).

O Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz, do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), 4ª região, publicou, em abril de 2022, sobre o mundo do trabalho que sofreu modificações e, em especial, o excesso de trabalho fora do expediente:

Mesmo à distância ou por meio de aplicativos, alguns empregadores exigem dos seus empregados trabalho em quantidade superior aos parâmetros constitucionais: 8 horas diárias e 44 horas semanais. Ou, ainda, em circunstâncias – dependendo da intensidade, da complexidade e da responsabilidade das exigências – que podem causar grande impacto na saúde psicofísica do trabalhador. É o que hoje se denomina de “assédio virtual” (no trabalho à distância) ou “assédio algorítmico” (no trabalho por meio de plataformas digitais), que acabam ensejando o aparecimento de doenças ocupacionais. (CRUZ, A. C., 2022).

Outra pesquisa, publicada em 5 de dezembro de 2022, feita de forma global pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que será abordada mais detidamente na seção 3.2, foi baseada em entrevistas realizadas no ano de 2021 com quase 75 mil pessoas empregadas com 15 anos ou mais em 121 países e territórios (NAÇÕES UNIDAS, 2022).

A pesquisa, que teve por objetivo trazer a compreensão e conscientização de todos sobre a questão ligada a fatores culturais, sociais e econômicos, indica que uma em cada cinco pessoas sofre violência e assédio no ambiente laboral. Nesta pesquisa, foi possível verificar que a violência e o assédio no trabalho são difíceis de medir e que apenas metade das vítimas dos atos ilícitos contou suas experiências para outra pessoa sob a justificativa de “perda de tempo” e “medo por sua reputação” (NAÇÕES UNIDAS, 2022).

As mulheres são mais propensas a compartilhar suas experiências do que os homens, 60,7% em comparação com 50,1%. Globalmente, 17,9% dos trabalhadores disseram ter sofrido violência psicológica e assédio em sua vida profissional, e 8,5% sofreram violência física e assédio. Dos entrevistados, 6,3% relataram violência e assédio sexual, com as mulheres sendo particularmente expostas. (NAÇÕES UNIDAS, 2022).

Diante da problemática, a representante Manuela Tomei espera que mais ações sejam feitas para ratificar e implementar a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na qual constam as primeiras normas internacionais de trabalho para prevenir, remediar e eliminar a violência e o assédio no ambiente de trabalho (NAÇÕES UNIDAS, 2022).

Compreende-se que, mesmo obtendo-se a proteção aos direitos do empregado, resguardado principalmente pela Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a), o assédio moral vem ocorrendo cada vez mais, afrontando a dignidade da pessoa humana, princípio norteador da estrutura jurídico-institucional, alicerce da proteção do indivíduo, organizador do trabalho decente, para o desenvolvimento pessoal e profissional, como decorrência do direito à vida (MEDEIROS, 2021).

As transformações sociais, culturais, econômicas e políticas, presentes com o advento do capitalismo, impulsionaram a substituição do trabalho humano pela máquina. Ademais, esse processo, acelerou a internacionalização e mundialização, por meio da globalização que alterou o âmbito de produção, relações de trabalho e inúmeros aspectos da vida social, sobretudo na questão da exploração por parte dos empregadores e a afronta aos direitos resguardados, conforme mencionados, dos empregados.

3 CAPITALISMO, GLOBALIZAÇÃO E COMPETITIVIDADE

O mundo do trabalho sofre significativas mudanças, como será exposto a seguir, a começar pelos sistemas taylorista e fordista que foram a base para o desenvolvimento da produção e do trabalho, por meio do uso da mecanização e das técnicas organizacionais, após o toyotismo, que utilizava a automação no processo de produção e na realização do trabalho, e a introdução das tecnologias trouxe transformações para readaptação das formas do trabalho, como também a utilização do empregado de acordo com as novas necessidades (PEDROSO, 2013).

A transformação da sociedade se deu de forma gradativa e lenta, a começar pela primeira Revolução Industrial que aconteceu na Inglaterra, no final do século XVIII e início do século XIX, sendo marcada pelo advento da máquina a vapor na indústria têxtil e locomotiva, que antes era movida a energia humana. Nesse período, a produção deixou de ser artesanal e passou a ser manufaturada e em larga escala, despertando no homem o espírito de que a tecnologia é indispensável para o desenvolvimento humano, como também a divisão do trabalho e, sobretudo, a substituição da força física pela capacidade de operar máquinas, consolidando o trabalho assalariado sob o viés da exploração humana (NEVES; SOUSA, 2022; RODRIGUES, 2022).

Para tanto, na segunda metade do século XIX, a nova configuração da sociedade e da economia não ficou limitada à Inglaterra, expandindo-se para outros países europeus e para ambientes fora da Europa, dando, neste momento, o início da segunda Revolução Industrial, por meio da substituição do carvão pela eletricidade e pelo petróleo; marcando um grande nível de produtividade em virtude da instalação de um maquinário mais avançado e não mais movido a vapor. Feliciano (2013, p. 31) esclareceu que a exploração da mão de obra se intensificou:

O temor do desemprego em função da consolidação do meio técnico, já existente desde as primeiras máquinas a vapor, passou a ser, sob os postulados do panorama da época, uma variável constante a ser considerada no mercado de trabalho. Isso impediu o crescimento dos ganhos dos trabalhadores na mesma proporção dos ganhos dos capitalistas e ensejou o aumento do desnível social entre as classes detentoras e não detentoras do trabalho.

O capitalismo consolidou-se e houve a difusão e implementação de ideias liberais, tendo como base os ensinamentos de Adam Smith (2014), o qual pregava a construção de um

Estado não intervencionista para que os donos dos meios de produção – os capitalistas industriais – tivessem amplas possibilidades de efetuar a comercialização de seus produtos. O fato de a organização da produção ter adquirido cientificidade na indústria, interferiu intensamente e diretamente nas relações de trabalho, surgindo, assim, o trabalhador moderno, utilizando-se dos meios técnicos e métodos gerenciais de produção (NEVES; SOUSA, 2022).

Com isso, foi necessário realizar uma melhor gestão dentro das fábricas pelo fato de que o tempo passou a ser variável inversamente proporcional aos lucros dos detentores dos meios de produção e a preocupação passou a se produzir na maior medida do possível, com menor gasto de insumos e de tempo de fabricação das mercadorias (NEVES; SOUSA, 2022).

A Segunda Revolução Industrial trouxe um grande desenvolvimento tecnológico e a demanda cada vez maior por novos produtos levou ao surgimento de métodos de racionalização da produção, como o taylorismo e o fordismo (SOUSA, 2022a).

A começar pelo modelo taylorista, criado pelo engenheiro americano Frederick W. Taylor, entre 1856 e 1915, que revolucionou a indústria, pois a organização da produção estava relacionada com a maximização de aproveitamento da mão de obra. A principal ideia era elevar a produção industrial em menor tempo possível, ou seja, o trabalhador era monitorado segundo o tempo de produção, pois, para Taylor, os trabalhadores realizavam funções sem muita técnica e, assim, perdiam tempo com movimentos desnecessários, desse modo, uma produção abaixo da sua capacidade (SOUSA, 2022b).

Então, para Taylor (1856-1915), os trabalhadores deveriam ser organizados de forma hierarquizada e sistematizada, ou seja, cada um desenvolvia uma atividade específica na indústria e, dessa forma, o trabalhador se especializaria na tarefa realizada. Desse modo, o trabalhador, que antes estava em todo o processo produtivo, passou a se concentrar apenas em uma única etapa, diminuindo, assim, seu esforço produtivo, tornando-o alheio ao resultado final (FREITAS, 2022; SOUSA, 2022b).

Porém, a partir desse modelo, muitos criticavam por acreditarem que os trabalhadores eram explorados, sendo comparados a uma máquina, isso porque, ao realizarem apenas uma única função, não desenvolviam o lado intelectual, o saber, e também, por terem que se desdobrar para cumprir o tempo cronometrado, isso provocava a sua exploração, impedindo-os de crescer dentro da empresa (SOUSA, 2022b).

Com isso, o fordismo foi criado pelo norte-americano Henry Ford, em 1914, tendo usado como parâmetro o modelo do taylorismo, mas tinha como objetivo sistematizar a produção em massa, revolucionando a indústria automobilística, reduzindo o tempo de produção e o custo dos veículos. As produções no fordismo eram em massa, trabalhadores

que se aperfeiçoavam na linha de montagem, conseqüentemente, desenvolviam seu trabalho, com mais produtividade, promovendo, assim, a concentração dos meios de produção, com redução de custos e produtos mais baratos. (PETRIN, 2014).

Uma das inovações mais significativas de Ford foi a esteira rolante e linha de montagem, pois a esteira levava o produto a ser trabalhado para o operário, que ficava parado, esperando a demanda. A esteira é que controlava o tempo de produção na indústria e os trabalhadores ficavam submissos aos movimentos mecanizados; com isso, cada trabalhador executava uma única atividade específica, o que aumentava a produtividade e diminuía os custos (PETRIN, 2014).

Para tanto, o modelo fordismo acumulou grandes estoques, pois ao fabricar veículos em série, estes eram produzidos com menos qualidade, mais barato, tornando-se, assim, mais acessíveis ao público. Porém, a inflexibilidade e o ritmo da esteira resultavam em quantidade considerável de produtos defeituosos, levando supervisores de qualidade e operários a ficarem na tarefa de reparos, sendo que poderiam até recuperar a qualidade padronizada dos produtos, mas não agregava valores (PEDROSO, 2013).

Diante disso, o fordismo começou a ser incapaz de dar conta das contradições inerentes ao capitalismo, pois estava ligado à rigidez na totalidade do padrão de acumulação vigente, nos investimentos, no sistema de produção em massa, nos mercados de consumo e de trabalho (PEDROSO, 2013).

Uma ressalva importante a ser mencionada é que em ambos os modelos – taylorista e fordista – os trabalhadores eram pouco valorizados, recebiam baixos salários e, em razão dos movimentos repetitivos, a sua saúde era prejudicada (SOUSA, 2022b).

Então, com o modelo fordismo em crise, o japonês Eiji Toyoda, fundador da empresa automobilística Toyota, visitou fábricas da Ford nos anos de 1950 e ficou impressionado com as grandes instalações, pois estas eram decorrentes dos grandes estoques e da produção em larga escala. Com isso, adaptou o modelo fordista à realidade social e geográfica do Japão, nascendo, assim, o modelo toyotismo no final dos anos 1970 (GUITARRARA, 2022).

No modelo toyotismo, a produção era adaptada à venda direta, por isso foi chamado de *just in time*, cuja expressão significa “na hora”, ou seja, a produção da fábrica era adequada às demandas do mercado, não sendo necessário grandes estoques, nem espaços grandiosos para armazenamentos (GUITARRARA, 2022).

Porém, entre as vantagens do toyotismo – com destaque para a diversificação de produtos, o cuidado com a qualidade, a produção voltada a atender a demanda e mão de obra

qualificada –, estavam também as desvantagens, que foram o emprego de tecnologia intensiva, o aumento da terceirização produtiva, a redução dos postos de trabalho, gerando o desemprego e a dependência diária de aquisição de matérias-primas (GUITARRARA, 2022).

Então, este modelo exigiu o alto emprego de tecnologia e conhecimento por parte dos trabalhadores, porque para colocar em prática o *just in time*, os japoneses desenvolveram técnicas que alteraram o ritmo das máquinas durante a produção de um veículo, requerendo, assim, alto emprego tecnológico e flexibilização das funções. Para Ricardo Antunes (1998, p. 26), o toyotismo pode ser caracterizado, resumidamente, como:

[...] a produção sob o Toyotismo é voltada e conduzida diretamente pela demanda. A produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o contrário, como se procede na produção em série e de massa do fordismo. Desse modo, a produção se sustenta na existência do estoque mínimo. O melhor aproveitamento possível do tempo de produção (incluindo-se também o transporte, o controle de qualidade e o estoque), é garantido pelo *just in time*.

Assim, verifica-se que os trabalhadores operavam frente a um sistema de máquinas automatizadas, e este método visava à agilidade com adaptação do maquinário e dos instrumentos, possibilitando que não se limitasse à produção de um produto apenas, e sim de novos produtos.

Com isso, Antunes (1998, p. 28-29) sintetiza em sua obra *Adeus ao Trabalho*, que:

O Toyotismo é uma resposta à crise do fordismo dos anos 70. Ao invés do trabalho desqualificado, o operário torna-se polivalente. Ao invés da linha individualizada, ele se integra em uma equipe. Ao invés de produzir veículo sem massa para pessoas que não conhece, ele fabrica um elemento para a “satisfação” da equipe que está na sequência da sua linha. E conclui não sem um toque de ironia: “Em síntese, com o Toyotismo, parece desaparecer o trabalho repetitivo, ultra simples, desmotivadamente e embrutecedor. Finalmente, estamos na fase do enriquecimento das tarefas, da satisfação do consumidor, do controle de qualidade”.

Compreende-se que todas as transformações trouxeram pontos positivos e negativos e tendo, a cada momento, o avanço tecnológico, sendo este uma forma de inventar, inovar e difundir novos tipos de organizações.

Os sistemas de produção, taylorismo, fordismo e toyotismo buscaram adequar o capitalismo às necessidades econômicas de cada época histórica, tendo como principal fundamento a produção e o lucro, não se preocupando com o trabalhador, tampouco com sua saúde mental e física (FERRARINI, 2017).

De acordo com Jairo Sento-Sé (2000), no final do século XIX e começo do século XX, verificou-se a transição da máquina-ferramenta para a mecanização proporcionada pela máquina semiautomática, permitindo a prática intensiva da produção mecanizada, como também a ampliação da atividade terciária de prestação de serviços, fechando o ciclo da segunda Revolução Industrial.

Ainda assevera Jairo Sento-Sé (2000) que o terceiro ciclo pode ser chamado de terceira Revolução Industrial, sendo marcado pela utilização crescente de recursos tecnológicos e que se iniciou com o fim da II Guerra Mundial, surgindo a globalização, em que a tecnologia deixa de ser instrumento da economia, como se deu até a segunda Revolução Industrial, para implementar o avanço da produção, tornando-se elemento vetorial, até mesmo para impulsioná-la.

Frente ao processo de globalização, o qual trouxe inúmeros benefícios para a vida humana, juntamente com a própria virtualidade tecnológica, observa-se que, o ser humano vem utilizando em excesso, substituindo algumas funções que lhe são específicas, e facultando às máquinas.

Nessa esteira de reflexões, Bauman (1999, p. 7) afirma que a globalização torna-se para todos um lema, uma ordem, um encantamento mágico, no qual as portas se abrem para todos “[...] os mistérios presentes e futuros”. Ainda de acordo com o autor polonês, é possível dizer que:

Para alguns, “globalização” é o que devemos fazer se quisermos ser felizes; para outros, é a causa da nossa infelicidade. Para todos, porém, “globalização” é o destino irremediável do mundo, um processo irreversível; é também um processo que nos afeta a todos na mesma medida e da mesma maneira. Estamos todos sendo “globalizados” – e isso significa basicamente o mesmo para todos. (BAUMAN, 1999, p. 7).

Para tanto, a globalização vem acontecendo desde o final do século XX e possui como um dos seus pilares, a realização e promoção de uma união entre o homem e o mundo global, por meio dos avanços tecnológicos. Embora a globalização não seja um conceito novo, suas implicações e benefícios sim, e estes sofrem alterações no cotidiano do ser humano, proporcionando desenvolvimento no meio social, político, econômico, tecnológico e cultural (SILVA, 2020).

Com isso, houve amplo processo de mudanças ocorridas no mundo do trabalho, ou seja, o avanço da tecnologia, o processo de globalização e as exigências aos trabalhadores para se adaptarem à modernidade, surgindo, assim, problemas globais, tais como maior competitividade, exclusão social, desemprego, expressiva expansão do assalariado, e

considerável impacto na vida pessoal dos trabalhadores, pois, com todas as transformações, as funções que eram específicas do humano foram sendo atribuídas ou redimensionadas às máquinas (SILVA, 2020).

Segundo a pesquisadora francesa Hirigoyen (2006, p. 43):

Com o fantasma do desemprego, que persiste apesar as retomadas do crescimento econômico, e o aumento das pressões psicológicas relacionadas aos novos métodos de gestão, o medo se tornou componente determinante no trabalho. Fica escondido no fundo da mente de um sem número de empregados, mesmo que não ousem tocar nesse assunto. É o medo de não estar à altura, desagradar o chefe, não ser apreciado pelos colegas, da mudança, medo também da crítica ou de cometer um erro profissional que possa causar demissão.

Assim, não se deve perder de vista que, mesmo com a globalização, o trabalho é uma bagagem que compreende tanto o sentimento de valor pessoal e autoestima como também o sentido que o empregado percebe no fruto de sua produção, ou seja, o trabalho não é indiferente sobre a identidade do ser humano (CRUZ, F. A., 2022).

Então, compreende-se que, diante do avanço tecnológico e do processo de globalização, o ser humano contemporâneo obteve grandes benefícios e desafios, contudo, parece que são instrumentalizados, promovendo uma dependência involuntária, de modo a tornar superficial as relações humanas, como no caso dos empregados que passaram a ter maior competitividade entre si, gerando rivalidade, ocasionando pressões psicológicas, situações degradantes, assédios.

3.1 Os direitos fundamentais diante dos avanços tecnológicos

O mundo do trabalho passou e passa por diversas mudanças da sociedade com acontecimentos históricos de cada época, de cada cultura e com o modo de relacionar-se e compreender o mundo de cada sujeito e do grupo do qual faz parte.

De acordo com o *Dicionário Priberam* (TRABALHO, 2022), a palavra “trabalho” é compreendida como qualquer atividade de ocupação física ou intelectual realizada por meio de esforços feitos por pessoas, tendo como objetivo atingir metas e concretizar sonhos. Compreende-se que o trabalho leva o ser humano a transformar a natureza para saciar as suas necessidades, demonstrar ações, iniciativas, desenvolver habilidades e aperfeiçoá-las.

Para Blanch (2003 *apud* COUTINHO, 2009, p. 191), o trabalho é

[...] uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e irreduzível a uma simples resposta instintiva ao imperativo biológico da sobrevivência material. Distingue-se de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral.

Há também, de acordo com Marx (1983), a tese de que o homem transforma a si e a natureza por meio do trabalho e tem a capacidade de transmitir significado a ela por meio de uma atividade planejada, consciente e que envolve dupla transformação entre ele e a natureza, diferenciando-o de qualquer outro animal. Sachuk e Araújo (2007), por sua vez, afirmam que o trabalho é algo determinante para a manutenção da vida do homem, tanto individual como coletiva.

Compreende-se que não é possível separar o trabalho da existência das pessoas, pois o trabalho tem impacto e importância na vida delas, seja mental, intelectual, físico, nas formas de convívio, ambições, realizações, sendo necessário para a construção do sujeito e sua missão de vida.

Para tanto, segundo Blanch (2003 *apud* COUTINHO, 2009), existem abordagens negativas ao trabalho, sendo visto como maldição, coerção, castigo, esforço e tendo mera função instrumental a serviço da sobrevivência material, cujo objetivo seria apenas de se dedicar para alcançá-la. No mesmo sentido, Marx (1983) entende que, no aspecto negativo, o trabalho no modo de produção capitalista deixa de ficar com características da espécie humana e passa a alienar, pois o produto e o próprio processo de produção se tornam estranhos ao trabalhador. O fato de o homem precisar vender a sua força de trabalho para a própria sobrevivência faz o capitalismo modificar a visão de liberdade que ele tinha.

Então, na sociedade capitalista, o trabalho passa a ser visto como o meio pelo qual uma parte da sociedade sobrevive e a outra parte acumula bens, levando a ética individualista e a competitividade a serem intensificadas no mundo do trabalho, pois há trabalhadores que são submetidos à ameaça constante de demissão, insegurança em relação a sua continuidade no emprego, trabalhos excessivos, abrindo caminhos para diversas concorrências, algumas de formas desleais, para que possam se garantir nele (NEVES *et al.*, 2018). Como explica Antunes (2000), o desejo de vencer e obter sucesso torna-se uma “obsessão”, querendo do trabalhador uma dedicação extra sem limites, a qual se estende além dos muros das organizações.

Compreende-se que, nos últimos anos, as transformações no mundo do trabalho têm acontecido de forma acelerada, sobretudo aquelas que têm relação e/ou decorrentes da

introdução de novas tecnologias, como por exemplo, a automação, a *internet*, os novos métodos de gestão, a informatização, as novas possibilidades de produtividade, levando o ser humano a começar a ser dispensável, pois o trabalho passa a ser exercido de forma diferenciada, em processos acelerados e automáticos, ocasionando uma luta maior pelo seu espaço e objetivos.

Mario Losano (2007, p. 348) afirma que, “[...] o elevado grau de desenvolvimento tecnológico é uma das causas da complexidade própria das sociedades modernas”, afirmando que “essa característica se reflete também no sistema jurídico [...]”. A tecnologia é desde uma técnica a uma fantástica máquina que, permite ao indivíduo realizar atos que sem ela não seria possível conseguir ou demoraria mais para conseguir atingir determinado resultado. Nesse sentido, Renato Veloso (2011, p. 34) narra o seguinte:

Diversas são as conceituações de tecnologia. Numa perspectiva mais superficial, por exemplo, o conceito de tecnologia pode ser aplicado a tudo aquilo que, não existindo na natureza, o ser humano inventa para expandir seus poderes, superar suas limitações físicas, tornar seu trabalho mais fácil e a sua vida mais agradável. Além disso, tecnologia não é apenas instrumento, ferramenta ou equipamento tangível. Ela pode constituir-se por elementos intangíveis, como procedimentos, métodos, técnicas etc.

Cabe salientar que a tecnologia é resultado do ser humano, é produto da história da evolução da humanidade. Para tanto, deve-se ter em mente que o trabalho serve como instrumento de dignidade e subsistência de cada ser humano, e este necessita do salário para levar o alimento a sua família, arcar com seus compromissos diários e manter a sociedade devidamente organizada. O trabalho gera qualidade de vida, sendo esta relacionada à saúde, lazer, longevidade, satisfação.

Diante disso, a aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), aprovada pela Organização das Nações Unidas em 1948 (UNICEF, 1948), tem como marco a concepção dos direitos humanos, determinando que a liberdade, a justiça e a paz do mundo seria uma meta universal dos povos e, conseqüentemente, para se atender a essa visão, haveria necessidade de reconhecimento da dignidade aos seres humanos, devendo eles ter acesso aos bens da vida, que lhe assegurariam saúde, bem-estar e o pleno desenvolvimento das potencialidades como seres humanos. Essa assertiva é bem ressaltada por Jiménez Serrano (2005, p. 106) ao citar: “A Declaração Universal dos Direitos Humanos aprovada pela ONU, em 10 de dezembro de 1948, por exemplo, ao realçar a proteção do direito ao trabalho, à vida e à segurança social, foi considerada a base de todo o desenvolvimento posterior dos direitos do homem”.

Compreende-se que é por meio do trabalho que o indivíduo adquire autonomia para gerir sua vida. Não se trata somente de autonomia financeira, mas, também, de autonomia para administrar os projetos de vida e, assim, promover a satisfação de suas necessidades.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) visa proteger de forma universal a dignidade e outros preceitos básicos para que se viva em sociedade. Foi aí que se verificou que a vida em sociedade traz em seu bojo, valores. Neste diapasão, Norberto Bobbio (2004, p. 48) alude que:

Somente depois da Declaração Universal é que podemos ter a certeza histórica de que a humanidade – toda a humanidade – partilha alguns valores comuns; e podemos, finalmente, crer na universalidade dos valores, no único sentido em que universal significa não algo dado objetivamente, mas algo subjetivamente acolhido pelo universo dos homens.

Ocorre que o jusnaturalismo do século XVII e XVIII, por meio de Kant, começou a analisar e tratar das ideias que cercavam o conceito de dignidade da pessoa humana e, assim, começou a ganhar maior força (SARLET, 2007).

Na visão de Kant (1980), todo o ser humano é portador de um atributo peculiar e insubstituível, que é a capacidade de raciocinar e agir de acordo com a sua própria autodeterminação, não podendo ser objeto de disposição da vontade de outrem. Neste contexto, Kant (2007, p. 77-78, grifo do autor) assinala que:

No reino dos fins tudo tem ou um **preço** ou uma **dignidade**. Quando uma coisa tem um preço, pode pôr-se em vez dela qualquer outra como *equivalente*; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e portanto, não permite equivalente, então ela tem dignidade [...] Esta apreciação dá, pois, a conhecer como dignidade o valor de uma tal disposição de espírito e põe-na infinitamente acima de todo o preço. Nunca ela poderia ser posta em cálculo ou confronto com qualquer coisa que tivesse um preço, sem de qualquer modo ferir a sua santidade.

Kant (2007) atribui à dignidade uma condição acima de qualquer apreciação, ou seja, é uma qualidade particular e intrínseca, que se sobrepõe a qualquer medida ou critério de fixação de valor.

Sarlet (2007, p. 42) assim conceitua dignidade da pessoa humana:

Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho

degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2007, p. 42).

A dignidade da pessoa humana é papel principal dentro da Constituição Federal de 1988, haja vista que, o legislador obteve todo cuidado em reconhecer que o Estado trabalha em função da pessoa humana e não ao contrário, pois a finalidade primordial da funcionalidade estatal é o ser humano. Porém, por mais que haja a intervenção estatal na qualificação e concessão das necessidades consideradas básicas à sobrevivência digna do indivíduo, é pelo trabalho que ele alcança a fruição dos outros direitos fundamentais.

Os direitos fundamentais são os direitos relevantes individuais, sociais, políticos e jurídicos que são citados na Constituição Federal de 1988, em que, por determinação, são apoiados nos princípios dos direitos humanos, garantindo a liberdade, a vida, a igualdade, a educação, a segurança, etc. Esses direitos fundamentais foram os que mais acrescentaram no entendimento como pessoa e futuro profissional, pois são compostos de direitos de suma importância em uma sociedade, assim como reconhecidos por uma ordem constitucional que tem uma valiosa relação e concretização da dignidade da pessoa humana (FERREIRA; AMORIM, 2022).

Compreende-se que a proteção da dignidade da pessoa humana é tanto dever do Estado quanto das pessoas em respeitá-la e protegê-la, para que outro direito seja também respeitado – o da personalidade – uma vez que é necessária a proteção ao livre desenvolvimento da personalidade, que está intimamente ligado ao da dignidade.

O direito da personalidade defende que, ao lado dos direitos economicamente consideráveis, existem outros, não menos respeitados, mercedores também de proteção do ordenamento jurídico, muito embora não possuam valor monetário direto.

Em virtude da sua natureza intrínseca, Venosa (2013, p. 180-181) aponta as seguintes características:

[...] que, pela circunstância de estarem intimamente ligados a pessoa humana, os direitos da personalidade possuem as seguintes características: (a) são *inatos* ou *originários* porque se adquirem ao nascer, independentemente de qualquer vontade; (b) são *vitalícios*, *perenes* ou *perpétuos*, porque perduram por toda vida. Alguns se refletem até mesmo após a morte da pessoa. Pela mesma razão são *imprescritíveis* porque perduram enquanto perdurar a personalidade, isto é, a vida humana. Na verdade, transcendem a própria vida, pois são protegidos após o falecimento; são também *imprescritíveis*; (c) são *inalienáveis*, ou, mais propriamente, relativamente indisponíveis, porque em princípio estão fora do

comércio e não possuem valor econômico imediato; (d) são *absolutos*, no sentido de que podem ser opostos *erga omnes*. Os direitos da personalidade são, portanto, direitos subjetivos de natureza privada. (VENOSA, 2013, p. 180-181).

Esses direitos mencionados estão expressos de maneira genérica, ou seja, na Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a) e no Código Civil (BRASIL, 2002). A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988/2020a) declarou que são invioláveis à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem das pessoas, conferindo a esses referidos direitos o *status* de direitos fundamentais, e o Código Civil (BRASIL, 2002) sistematizou a tutela dos direitos da personalidade.

Compreende-se que, mesmo com os avanços tecnológicos e toda nova repaginação da estrutura da relação do trabalho, a qual está diretamente ligada a todos os direitos mencionados, dentre outros, garantidos à pessoa pelo simples fato de ser humana. As novas tecnologias nasceram para facilitar a vida do homem e não o escravizar, especialmente na relação de trabalho, pois o trabalho compõe-se como importante consequência da concretude da dignidade humana, sendo necessário que seu desenvolvimento seja de forma decente, proporcionando ao empregado a dignificação de sua humanidade.

3.2 Direitos humanos, dignidade da pessoa humana e o trabalho decente

Com o crescimento do mercado, a globalização sem limites e as novas tecnologias, os direitos humanos inerentes à dignidade humana, devem ser respeitados, especialmente no que diz respeito ao trabalho decente, concebido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) (ARANTES, 2022).

Compreende-se que, o princípio da dignidade da pessoa humana impulsiona-se na seara internacional por meio da celebração dos direitos humanos, sendo estes desenvolvidos sistematicamente sob o signo da dignidade, após a segunda metade do século XX, decorrente das atrocidades cometidas contra o ser humano durante as duas grandes guerras que geraram opressões e violações à integridade (MEDEIROS, 2021).

Diante das lutas, crueldade nas guerras, crises, ficou demonstrado que havia necessidade de lutar por direitos além dos que já estavam consagrados, respeitando as condições mínimas para uma existência digna, promovendo, neste contexto, melhora qualitativa da situação do trabalho. É preciso lembrar que já em 1919, antes das grandes

guerras, foi criada a OIT, que tem por objetivo proporcionar condições de um ambiente digno de labor, favorável aos empregados. (MEDEIROS, 2021).

A OIT formalizou, em 1999, o conceito de trabalho decente que é considerado:

[...] condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. É também ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da Organização: o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. (OIT – ORGANIZAÇÃO..., 2022).

Deste modo, a luta para um ambiente de trabalho decente é desde a luta pelos direitos resguardados pela Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a), visando à proteção e preservação da dignidade humana em conexão com os direitos humanos. Medeiros (2021, p. 50) alude que:

Deve-se ver a dignidade da pessoa humana, portanto, como condições existenciais mínimas próprias do ser humano, inerente à sua existência, a qual deve ser garantida e protegida pelo Estado e pela própria sociedade. Entra-se em sua concepção a construção de uma vida saudável, longe de situações degradantes e abusivas, o que se incluiu aquilo a afetar a vida psíquica do indivíduo. Para exercer um direito humano basta portar a condição humana, independente de origem, classe social, raça, ideologia – para cada ser humano há um catálogo básico de direitos e garantias, liberdades essenciais.

Nesse sentido, é possível verificar que ao concretizar um ambiente de trabalho sadio e seguro, resguarda-se os direitos humanos e fundamentais, em que, possivelmente serão eliminadas todas as formas de violência e assédio nas relações laborais, em todas as suas dimensões, para evitar os danos físicos, psicológicos, econômicos ao empregado (SOUZA; FIGUEIREDO, 2020).

Então, tanto a ONU (1948) mencionada na seção 3.1, quanto a OIT (1919) cuidaram para proteger o direito ao meio ambiente sadio como direito humano. Para tanto, a OIT avançou no tema para proteger o indivíduo, aprovando, em junho de 2019, a Convenção nº 190, que trata do combate à violência e ao assédio no mundo do trabalho, inclusive em razão de gênero; porém, o Brasil ainda não ratificou o referido documento (SOUZA; FIGUEIREDO, 2020).

A Convenção nº 190 é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todos os indivíduos em ter um mundo do trabalho livre de violência e assédio, incluindo a

violência de gênero e o assédio (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020). A Convenção nº 190 define violência e assédio como:

“[...] um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis” que “visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico”. Ela abrange todas as pessoas que trabalham, incluindo estagiários(as) ou aprendizes e pessoas que exercem os deveres ou a autoridade de empregador, e aplica-se aos setores público e privado, à economia formal e informal, bem como às áreas urbanas e rurais. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020).

No caso do presente trabalho, estuda-se o assédio moral porque este viola os direitos fundamentais dos empregados, atingindo a honra, vida privada, intimidade, higidez psíquica, igualdade de oportunidades, entre outros bens jurídicos protegidos (SOUZA; FIGUEIREDO, 2020). Aborda-se as consequências para o assediado e assediador, as manifestações, reparações e, em especial, sobre o excesso de trabalho pela não desconexão.

Araújo *et al.* (2022), um dos membros do grupo de trabalho de gênero do Ministério Público do Trabalho (MPT) divulgou uma cartilha, na qual aludiu, entre outros preceitos, a conceituação do fenômeno assédio moral no trabalho. Para os membros deste grupo, o assédio moral:

Consiste em condutas abusivas, reiteradas e sistemáticas, manifestadas por meio de comportamentos, palavras, gestos e agressões leves, que interferem na dignidade humana e direitos fundamentais das vítimas (liberdade, igualdade e direitos de personalidade de outrem), por meio da humilhação e constrangimento, e que resulta em prejuízo às oportunidades na relação de emprego ou na expulsão da vítima de seu ambiente de trabalho. O assédio moral pode ser classificado em horizontal, quando praticado entre colegas de trabalho; vertical descendente, quando a ofensa é praticada pelo superior hierárquico ou pelo próprio empregador; e vertical ascendente, quando perpetrada contra superiores hierárquicos. Em regra, ele ocorre de maneira mista. (ARAÚJO *et al.*, 2022, p. 10).

A Convenção nº 190 estabelece que a prática da violência e do assédio na relação de trabalho é inaceitável e pode ocorrer no trajeto de deslocamento entre a residência e a empresa. Brito (2022) alude que, “[...] a Convenção 190 traz de mais importante é o fato de extrapolar a noção do local de trabalho”.

O texto da Convenção nº 190 reforça a recomendação aos países para adotarem leis e políticas públicas específicas de prevenção e punição em casos de agressão no ambiente de trabalho. E nesse quesito há um, porém, pois mesmo o Brasil já tendo marcos importantes,

sendo um deles, a Lei Maria da Penha nº 11.340/2006 (BRASIL, 2006) no combate à violência doméstica, em razão do gênero, ainda não ratificou a Convenção nº 190 da OIT, como já mencionado, ou seja, não dispõe de legislação específica para combater práticas agressivas no ambiente de trabalho, tendo, nesse caso, uma das principais lacunas do arcabouço jurídico brasileiro (BRITO, 2022).

Conforme menciona o desembargador Alexandre Corrêa da Cruz (2022):

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trouxe balizas para que os Estados possam eliminar o assédio moral nas relações de trabalho. Em seu preâmbulo, o texto reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação a direitos humanos. Também indica que, além de serem uma ameaça à igualdade de oportunidades, pois afetam a saúde psicofísica do trabalhador em todas as suas dimensões, essas práticas abusivas são incompatíveis com a promoção de “empresas sustentáveis”, tendo impacto negativo na organização do trabalho, na reputação e na produtividade da empresa.

Compreende-se que, diante da violência e do assédio que podem ocorrer no meio ambiente laboral e as consequências derivadas de tais atos ilícitos, existe a Agenda Global 2030 para o desenvolvimento sustentável, que visa proteger os direitos humanos do Homem. Esta Agenda Global 2030 é a agenda de Direitos Humanos das Nações Unidas que, entre os países membros, inclusive o Brasil, foi recepcionada pelo Poder Judiciário brasileiro, por meio do Conselho Nacional de Justiça (CONHEÇA..., 2022).

No site do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) consta uma menção da interligação dos direitos humanos com os objetivos da Agenda Global 2030:

Direitos Humanos são valores universais inalienáveis da pessoa humana em processo de permanente construção, cuja essência nuclear é o respeito à dignidade da pessoa humana e cuja proteção é o grande desafio a ser enfrentado no campo das políticas públicas e do Direito para que possamos viver com liberdade em um ambiente de igualdade, amor fraterno e paz. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2022).

Entre os dezessete objetivos da Agenda Global 2030, há dois relacionados ao tema desta dissertação que são: o nº 3 – assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar a todos; e o nº 8 – promover o crescimento econômico sustentado e o trabalho decente (CONHEÇA..., 2022).

Então, é possível compreender que, mesmo com todo avanço tecnológico, a sociedade sofrendo transformações diariamente, o trabalho decente está associado com a

proteção da dignidade da pessoa humana, priorizando que a ocorrência de violência ou assédio por meio ambiente de trabalho representa grave violação e abuso dos direitos humanos, pois deve-se ter uma cultura de trabalho baseada em respeito mútuo, gerando, assim, benefícios tanto ao empregador quanto ao empregado.

3.3 Aspectos gerais da sociedade de informação

As mudanças aceleradas decorrentes das evoluções tecnológicas refletiram em todos os seguimentos da sociedade e, é nesse contexto de revolução que a Sociedade da Informação surge e cresce, gerando novas relações sociais e jurídicas. Com isso, a globalização assume duas finalidades, a primeira como plano de fundo para o crescimento e circulação de ideias, informações e conhecimento e, a segunda como facilitadora do rompimento das barreiras físicas, gerando busca de informações em curto tempo (OLIVEIRA, 2011).

Bauman (1999) foi um dos principais teóricos da pós-modernidade que abordou o tema globalização, levantando questões e discutindo problemas a ela relacionados, tais como os efeitos da economia, política, estruturas sociais e percepções do tempo e espaço.

A globalização, segundo Bauman (1999), é um processo irreversível, sendo vista por alguns como algo bom e por outros como algo ruim, além do que, afeta a todos na mesma medida, maneira e intensidade. Bauman (1999, p. 8) expõe que o processo da globalização, “[...] tanto divide como une; divide enquanto une – e as causas da divisão são idênticas às que promovem a uniformidade do globo [...]”.

Bauman (1999) traz propostas no sentido de que ir além do significado do termo globalização, tratar com transparência a condição humana na atualidade, bem como as consequências do processo, pois este cada vez mais abre espaço entre aqueles que têm e os que não têm, explorando as dimensões do mundo por meio das novas tecnologias, em que o tempo é acelerado.

A globalização está ligada a acontecimentos e despertou um momento histórico que resultou na formação de uma aldeia global, estando interligada por intermédio de redes sociais, culturais, políticas e econômicas. Acerca do conceito de globalização, Held e McGrew (2001, p. 12) afirmam que:

O conceito de globalização denota muito mais do que a ampliação de relações e atividades sociais atravessando regiões e fronteiras. É que ele sugere uma magnitude ou intensidade crescente de fluxos globais, de tal monta que os Estados e sociedades ficam cada vez mais enredados em sistemas mundiais e redes de interação.

Desse modo, a globalização ocasiona relações de interação entre países, ao longo de um processo fático que é capaz de formar mundialmente uma comunidade, a qual é constituída espontaneamente e politicamente. E nesse processo fático, a globalização pode ser fruto da política, pois os que detêm o poder não se restringem em uma posição passiva, ao contrário, a globalização é conduzida, fomentada e orientada pelas mãos dos governos dos Estados dominantes (ASCENSÃO, 2002).

Assim, pode-se verificar que na sociedade globalizada há circulação de conhecimento, cultura, informação e mercadorias, tendo-se o berço da sociedade da informação. Então, a informação funciona como um paradigma das relações no mundo contemporâneo, tendo a globalização um papel importante para a construção da sociedade da informação.

Pois bem, o termo Sociedade da Informação foi revelado como a sociedade do futuro do século XXI, na mesma época que a tecnologia teve grandes avanços, superando a industrial, tendo sua importância de modo a se tornar essencial na determinação do sistema social e econômico (MENDES, 2007).

Alain Touraine e Daniel Bell, no final dos anos 60 e início dos anos 70, por meio de seus trabalhos, destacaram o surgimento do conceito de sociedade de informação, sobre a influência dos avanços tecnológicos nas relações de poder, sendo a informação como ponto central da sociedade contemporânea (GOUVEIA; GAIO, 2004).

Mas, o que seria sociedade da informação? De acordo com Kohn e Moraes (2007, p. 2-3):

A Sociedade da Informação estrutura-se, em primeiro lugar, a partir de um contexto de aceitação global, na qual o desenvolvimento tecnológico reconfigurou o modo de ser, agir, se relacionar e existir dos indivíduos e, principalmente, propôs os modelos comunicacionais vigentes. Não se pode separar a informação da tecnologia, algo que vem sendo remodelado e institucionalizado com os avanços na área do conhecimento e das técnicas.

Vieira (2007, p. 176), por seu turno, traz que Sociedade da Informação pode ser definida como:

[...] uma nova forma de organização social, política e econômica que recorre ao intensivo uso da tecnologia da informação para coleta, produção, processamento, transmissão e armazenamento de informações. [...] Informação consiste em um dado ou conjunto de dados, processado ou não, em qualquer suporte, capaz de produzir conhecimento. Nesse sentido, informação pode ser uma imagem, um som, um documento físico ou eletrônico, ou, até mesmo, um dado isolado.

E ainda completa:

A informação contém em si o principal ativo da sociedade da informação, ou seja, sua principal riqueza, sendo indispensável ao desempenho de qualquer atividade – o que explica a nomenclatura atribuída a essa nova forma de organização social, política e econômica. O trabalho, a educação, a saúde, o lazer, a política, a economia, enfim, tudo depende da informação. Após a supervalorização da terra na época da revolução agrícola e o predomínio dos bens de produção na revolução industrial, o que prepondera agora é a informação. (VIEIRA, 2007, p. 177).

Existem várias atividades de informação, e um dos lugares a serem encontradas são em empresas; há, também, diversidades de profissionais que trabalham com essas atividades. Conseqüentemente, há uma gama de novas ocupações no mercado de trabalho, em razão do desenvolvimento e uso das novas tecnologias, o mesmo está aberto para a área da informação (MARENGO, 1996).

A área da informação está cada vez mais aberta a diversas áreas profissionais, pois com a introdução de novas tecnologias e tendo uma valorização da informação como bem econômico, foi possível constatar que, ao viver em sociedade, há critérios e exigências de qualidade e produção baseados na eficiência com relação à informação (MARENGO, 1996).

Então, na sociedade da informação, a sua característica preponderante é ter como ativo principal a própria informação. Nesse sentido, Paesani (2001, p. 24) expõe que:

A informação, graças à difusão do computador, transformou-se numa mercadoria, uma coleta de dados registrados sob a forma de impulsos magnéticos. Considera-se não só o conteúdo, mas também a forma, que é mensurável com absoluta precisão em termos de custo de produção e de valor de mercado. Dessa maneira, a informação transforma-se em nova matéria-prima, pertencente ao gênero especial dos bens imateriais. A organização produtiva transforma a unidade de tratamento de materiais em unidade de tratamento de informações.

Viver em uma sociedade de informação possibilita o surgimento de novos desafios nas diferentes atividades profissionais, pois há uma demanda variada e crescente por informações em toda a sociedade. Como há novas ocupações, mais oportunidades e exigências estão sendo demandadas, relacionando diversas áreas profissionais e carreiras à informação e, o mais importante é que os profissionais estão sendo entendidos como profissionais de informação, pois necessitam utilizar informação para desenvolver os papéis econômicos, sociais e políticos.

Pessanha (2015, p. 62) afirma que:

Em tempos de modernidade líquida, de mutações profundas e alta dinâmica social, muito se discute acerca da transformação de comportamento do indivíduo em virtude de diversos aspectos, dentre os quais ganha especial atenção o avanço da tecnologia, fato que se percebe, empiricamente, no cotidiano.

O avanço tecnológico possibilita alcançar altos índices de produtividade, e o papel da informação é valioso, pois mantém o desenvolvimento da sociedade e das produções nos mais diversos setores econômicos. Além de proporcionar uma grande extensão das fronteiras territoriais entre as nações, este avanço tecnológico também transforma os processos e o mercado de trabalho, sendo exigido no aspecto produtivo um padrão de qualidade e competitividade na economia globalizada.

Nas palavras de Gonçalves (2003, p. 17-18), o desenvolvimento tecnológico transformou o desempenho da informação nas mais diferentes atividades humanas e sociais:

Não há dúvida de que foi o desenvolvimento do computador, com a sua capacidade de tratar e de guardar vastas quantidades de informação, e do sistema de comunicações que transformaram o papel da informação, de meramente auxiliar, num papel central em diversas atividades humanas e sociais. Os computadores convertem qualquer tipo de informação num formato digital que as redes de telecomunicações transmitem entre diferentes terminais de computador. A informação aparece-nos sob diversas formas e diferentes conteúdos. No contexto da sociedade da informação e devido ao uso das novas tecnologias, formas inovadoras de tratamento de informação tornaram possível organizar e apresentar sob formatos diversos uma maior quantidade de dados e/ou conhecimentos. [...] Numa economia de mercado, a informação pode ser objeto de produtos transacionáveis ou de serviços. São exemplos dos primeiros as edições profissionais especializadas, as bases de dados: exemplos dos segundos os serviços de acesso à Internet e à informação *on-line*.

Esta nova forma de informação, comunicação e troca de dados possibilita que os indivíduos, onde quer que estejam, façam contatos com o mundo, permitindo também realizar quaisquer atividades possíveis e imaginárias. A *internet* facilitou de forma direta a vida dos indivíduos, o contato com pessoas distantes, acesso a todas as notícias e acontecimentos de forma mundial, conhecer outras pessoas, fazer compras, pagar despesas e realizar as atividades profissionais. Ou seja, há vários benefícios que a sociedade da informação trouxe, seja na área econômica, social, cultural, lazer e, sobretudo, liberdade de expressão e comunicação (GONÇALVES, 2003).

Compreende-se que a inovação tecnológica, apesar de agilizar os processos de comunicação impactou as relações interpessoais, permitindo que as pessoas se distanciassem. Há que se considerar, ainda, que aceleração nesse processo pode permitir a exclusão de certos grupos, ora pelo não acesso, ora por não possuírem os meios, ora por desconhecerem as formas de utilizá-lo. Essas pessoas, com poucos rendimentos, não utilizam seu dinheiro com bens supérfluos, como internet, computador, e sim, com os bens essenciais para a sua vida, além das que possuem baixos níveis de escolarização, que não têm formação necessária para usarem a internet.

Portanto, o desenvolvimento tecnológico alterou o modo de viver e a relação de trabalho do indivíduo e, a cada progresso no setor da tecnologia, a divisão social torna-se visível, exigindo que cada vez mais o ser humano se dedique em ser especializado e inserido na era da informação.

3.4 Mudanças no mercado de trabalho diante do novo paradigma social

A partir da Sociedade da Informação, surge um novo paradigma de trabalho – em razão do desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação – seja nas relações, no ambiente de trabalho, seja nas exigências.

O indivíduo produz conhecimento e, em cada momento, tem seu modo particular de armazenamento, transmissão, utilização e reformulação deste. A sociedade da informação tem a sua estrutura em torno do conhecimento, com a finalidade de exercer o controle social e a direção das inovações e mudanças. Albagli e Maciel (2004, p. 10) mencionam que “[...] é a capacidade de processar e recriar conhecimento [...]; e, mais ainda, a capacidade de converter esse conhecimento em ação, ou, mais especificamente, em inovação [...]”.

Ou seja, é tão importante ter a capacidade de criar um conhecimento novo como a capacidade de processá-lo e recriá-lo. Tanto o conhecimento quanto a sua recriação deve seguir uma inovação constante para que a sociedade se mova e gere atrativos que a mantenham dentro de um círculo social e econômico. Kerbauy (2010, p. 15) traz que: “[...] o conhecimento e a informação são elementos decisivos em todos os modos de desenvolvimento [...]”.

Para tanto, além da sociedade da informação, tem-se o processo de globalização que também trouxe mudanças no mercado de trabalho, levando o indivíduo a se reestruturar para enfrentá-las.

A globalização é não apenas um fenômeno econômico, mas também um processo complexo que afetou o mercado de trabalho, pois com ela houve o surgimento da informática, a qual faz uso da *internet*, passando de economia industrial para economia da informação, de modo que, se as empresas não se informatizarem e atualizarem, perdem espaço no mercado muito rapidamente. Do mesmo modo, há temor por parte dos empregados, em virtude da redução de vagas no mercado e da necessidade de constante adaptação (PEREIRA, 2003; PEROSINI, 2017).

Falar em mudanças trazidas pela globalização e sociedade da informação é tratar dos avanços tecnológicos que geram impacto na economia e nas relações sociais e essas mudanças foram tanto positivas quanto negativas, sobretudo para as empresas e os empregados.

Tanto a *internet* quanto as tecnologias fizeram surgir um novo conceito de trabalho e diferentes adaptações, sendo, nesse caso, o aspecto negativo, pois os indivíduos – mais especificamente os empregados – se assujeitaram a elas, roubando a espontaneidade humana, propiciando a interação do homem com um objeto tecnológico. Eis que surge a preocupação diante da mão de obra, que antes era manual, o empregado fazia toda parte de produção, de criação, com seus esforços, exigia-se muito do corpo, passando a ter a imposição de uma liberdade ilusória de escolha condicionada pela dinâmica do mercado capitalista, usando muito do conhecimento, da mente, incrementando sua inteligência (PEREIRA, 2003; PEROSINI, 2017).

Cabe ressaltar que o avanço de novas tecnologias, o processo de globalização e as inúmeras exigências aos trabalhadores para se adaptarem à nova forma de trabalho – com a substituição da mão de obra por máquinas, o uso da *internet*, computador – trouxeram consigo incertezas na vida dos empregados, especialmente no modo como iriam se adaptar às novas transformações diante de tanta tecnologia, e mais o medo do desemprego, a competição dentro das empresas, as rivalidades, o desempenho, a perda do seu espaço, a insegurança, a ansiedade, entre outras situações.

Para entender mais sobre essas mudanças e novos desafios, é necessário mencionar as definições das Revoluções Industriais trazidas por Schwab (2016) que mudaram o mundo e a base das transformações que tiveram como expressão os avanços técnico-científicos. Klaus Schwab (2016, p. 19-20) faz uma síntese das Revoluções Industriais e acredita que o mundo está vivendo a Quarta Revolução Industrial:

A primeira revolução industrial ocorreu aproximadamente entre 1760 e 1840. Provocada pela construção das ferrovias e pela invenção da máquina a vapor, ela deu início à produção mecânica. A segunda revolução industrial,

iniciada no final do século XIX, entrou no século XX e, pelo advento da eletricidade e da linha de montagem, possibilitou a produção em massa. A terceira revolução industrial começou na década de 1960. Ela costuma ser chamada de revolução digital ou do computador, pois foi impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em mainframe (década de 1960), da computação pessoal (década de 1970 e 1980) e da internet (década de 1990). Ciente das várias definições e argumentos acadêmicos utilizados para descrever as três primeiras revoluções industriais, acredito que hoje estamos no início de uma quarta revolução industrial. Ela teve início na virada do século e baseia-se na revolução digital. É caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina). (SCHWAB, 2016, p. 19-20).

Klaus narra que os impactos da quarta revolução são das mais variadas ordens, como na economia, nos negócios, em países, regiões, cidades, governos, na sociedade como um todo e no próprio ser humano e que as transformações sociais promovidas pela tecnologia são profundas, capazes de promover mudança de padrão do modo de viver do homem, marcada pela “[...] fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos” (SCHWAB, 2016, p. 20).

Entre os impactos da quarta revolução industrial está o âmbito do ser humano, atingindo a identidade e os aspectos a ela relacionados, tais como: a noção de propriedade, o senso de privacidade, os padrões de consumo, o tempo destinado ao trabalho, ao lazer, o desenvolvimento da carreira profissional, os relacionamentos, o cultivo das competências profissionais e a forma de interagir uns com os outros. Klaus Schwab (2016, p. 98) descreve que:

As extraordinárias inovações provocadas pela quarta revolução industrial, desde as biotecnológicas até aquelas da IA, estão redefinindo o que significa ser humano. Elas estão aumentando os atuais limites da expectativa de vida, saúde, cognição e competência de maneiras que antes pertenciam somente ao mundo da ficção científica. Com o avanço dos conhecimentos e das descobertas em andamento nesses campos, é fundamental que nosso foco e nosso compromisso estejam concentrados em permanentes discussões éticas e morais. Por sermos seres humanos e animais sociais, precisamos pensar individual e coletivamente sobre como responder a temas como a extensão da vida, os bebês projetados, extração de memória e muito mais.

Os desdobramentos causados pela quarta revolução na vida humana de forma individualizada constituem algo que remete a pensar que as transformações tendem a modificar o espaço de vida na relação homem-natureza e homem-máquina, pois, diante da tecnologia, a forma de produzir, distribuir, consumir e de se conviver é rápida, dando margem a várias possibilidades. A esse respeito, Pires (2018, p. 25) salienta que:

Diferentemente de outras revoluções, em que o emprego se deslocou da agricultura para a indústria, e da indústria para o setor de serviços, a QRI está atuando para liberar uma enorme quantidade de trabalhadores de todos os setores. Colheitadeiras automáticas desempregam cortadores de cana; robôs e sistemas e máquinas desempregam montadores de automóveis; plataformas digitais e scanners desempregam pessoal no setor financeiro; informatização e racionalização desempregam servidores públicos em tarefas administrativas; o e-commerce contribui para o fechamento de lojas e o desemprego de comerciários. No entanto, a quantidade de empregos gerados pela criação e manutenção de softwares e hardwares não é suficiente para compensar a grande perda de empregos. (PIRES, 2018, p. 25).

Compreende-se que, se antes já existiam rivalidades, preocupações para se manter no emprego, metas a serem cumpridas, superior versus inferior, competição e exigências fora das normalidades, cobranças fora do horário de trabalho, com as novas tecnologias essas situações aumentaram, pois o ambiente de trabalho tornou-se “frio”, sendo precária a união entre membros da equipe. As mudanças foram radicais na rotina mundial de empresas, tendo uma massificação das mídias digitais em todos os cantos, que se tornaram onipresentes na atual cultura e vivência de ser do indivíduo.

Com a quarta revolução industrial e todo o avanço que trouxe, ainda é possível verificar que a exploração da força do trabalho continuou, mas de modo diferente, podendo ocorrer de qualquer localidade, de onde o empregado estiver por meio do computador, celular.

Por isso é fundamental compreender que a globalização está dentro de uma sociedade informatizada, tendo consequências na política, na vida social e no mundo do trabalho.

Diante das transformações que estão ocorrendo, há as que são transformações sociais graves, como o desemprego, a precariedade do trabalho, a informalidade, tendo o capitalismo estimulado o individualismo e a competição. Como afirma Milton Santos (2001, p. 64-65):

A globalização marca um momento de ruptura nesse processo de evolução social e moral que se vinha fazendo nos séculos precedentes. É irônico recordar que o progresso técnico aparecia, desde os séculos anteriores, como uma condição para realizar essa sonhada globalização com a mais completa humanização da vida no planeta. Finalmente, quando esse progresso técnico alcança um nível superior, a globalização se realiza, mas não a serviço da humanidade. A globalização mata a noção de solidariedade, desenvolve o homem à condição primitiva do cada um por si e, como se voltássemos a ser animais da selva, reduz as noções de moralidade pública e particular a um quase nada.

Antunes e Braga (2009, p. 233, grifos do autor) afirmam que:

[...] com o advento do capitalismo, houve uma transformação essencial que alterou e complexificou o labor humano. Essa dupla dimensão presente no processo de trabalho que, ao mesmo tempo *cria e subordina, emancipa e aliena, humaniza e degrada, oferece autonomia, mas gera sujeição, libera e escraviza*, impede que o estudo do trabalho humano seja unilateralizado ou mesmo tratado de modo binário e dual.

A partir da década de 1970, o capitalismo mundial, em crise, começa com processo de reestruturação produtiva que continua até os dias atuais, visando ao aumento da produtividade do trabalho e à extração de mais valor, por meio das novas tecnologias (ANTUNES, 2018).

Na longa história da atividade humana, o trabalho é uma incessante luta para a sobrevivência e felicidade social, não devendo se resumir exclusivamente a vida humana ao trabalho, como ocorre muitas vezes no mundo capitalista, convertendo-se a um mundo penoso, alienante, aprisionado e unilateralizado (ANTUNES; BRAGA, 2009).

Com isso, as transformações ocorridas no mundo do capitalismo contemporâneo trouxeram uma nova classe trabalhadora, um novo proletariado de serviços, sendo heterogênea, fragmentada, instável, além de diretamente vinculada às tecnologias informacionais-digitais e submetida a um extremo processo de exploração, como enfatizam as palavras de Antunes (2018, p. 39, grifo do autor): “Se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletários dos serviços encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o *privilégio da servidão*”.

Essa nova classe trabalhadora tem certas consequências – tais como diminuição de salários, mudanças cotidianas que decorrem da ludibriação da legislação social protetora do trabalho, precarização, terceirização, informalidade, jornadas de trabalho prolongadas – e essa nova morfologia do trabalho, citada por Antunes (2018), mais escraviza do que liberta.

Rocha (2008, p. 134), ao comentar os artigos da Declaração Universal de Direitos Humanos (1948), alude que “[...] homens não são máquinas a operar sem descanso [...] como se não tivessem vida a viver”, e ainda completa: “[...] sem sossego, sem pensar na vida, mas tomado de cuidados com o trabalho, o homem não tem tempo para si; faz-se objeto misturado às coisas”.

De fato, o ser humano tem direitos regulamentados e imprescindíveis, como ao repouso, à desconexão, à sua dignidade, para além das questões intrínsecas da natureza humana (PESSANHA, 2015).

Antunes (2018) traz que, mesmo com o avanço da tecnologia, o trabalho sendo mais precarizado e flexível, ainda os empregados encontram-se expostos a doenças e demais situações degradantes. O autor constata que:

Dessa forma, por um lado, os trabalhadores pertencentes ao núcleo que atua com maquinário mais avançado, dotado de maior tecnologia, encontram-se cada vez mais expostos à flexibilização e à intensificação do ritmo de suas atividades, expressas não só pela cadência imposta pela robotização do processo produtivo, mas, sobretudo, pela instituição de práticas pautadas por multifuncionalidade, polivalência, times de trabalho interdependentes, além da submissão a uma série de mecanismos de gestão pautados na pressão psicológica voltada ao aumento da produtividade. Por outro, uma parcela da classe trabalhadora, numericamente superior, passa a experienciar, cada vez mais, diferentes modalidades de vínculos e condições de trabalho em ambientes que articulam menor desenvolvimento tecnológico a jornadas mais extensas, maior insegurança e vulnerabilidade. (ANTUNES, 2018, p. 157-158).

Essas mudanças no mundo do trabalho, as quais requerem novas competências e níveis elevados de qualificação profissional, têm uma importância de que, em termos de empregabilidade, é necessário conhecimento especializado para atender às demandas exigidas no mercado de trabalho. Para tanto, há uma crescente divisão entre tipos de trabalho, uma vez que aquele empregado que não tem mão de obra qualificada, tem menor importância para o empregador no ponto de vista de lucratividade.

Pois bem, conforme encontra-se no Dicionário Priberam (EMPREGABILIDADE, 2022), empregabilidade é a “[...] capacidade para arranjar um emprego ou para se adequar profissionalmente a um emprego.”

A empregabilidade é a necessidade do empregado se qualificar para poder enfrentar as diversidades do mercado de trabalho, sobretudo com a mão de obra voltada para a tecnologia e seus avanços no cotidiano.

Em face disso, Pessanha (2015, p. 49) destaca que “[...] o direito à qualificação profissional pode ser compreendido não apenas como uma faceta do direito fundamental à educação, mas especialmente da leitura imbricada do direito fundamental ao binômio educação-trabalho [...]”.

A qualificação do profissional pode ser entendida como a transmissão e aquisição de conhecimentos e habilidades associados à produção de bens e serviços, tendo como função capacitar as pessoas para que possam desempenhar uma atividade no mercado de trabalho (PESSANHA, 2015).

Desse modo, a qualificação profissional pode ser compreendida como um princípio fundamental a ser protegido no ordenamento brasileiro, pois, pode ser vista com base na interpretação de dois direitos fundamentais consagrados na Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988), em seu artigo 6º, o direito à educação e o direito ao trabalho, pois ele – o trabalho – é o elemento que proporciona crescimento social e econômico. O artigo 1º da Constituição Federal eleva o valor trabalho, ao lado da dignidade da pessoa humana, a princípio sustentador da República. Ademais, de acordo com o artigo 205 da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a): “Art. 225. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”.

Ainda a Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a) reafirma, em seu artigo 170, que a existência digna está vinculada ao princípio da valorização do trabalho, logo, é impossível que se alcance a dignidade humana, sem que o trabalho humano possua valorização adequada (CERVO, 2008).

Cabe um destaque importante no sentido de que aqueles que ocupam cargo de direção e decisão podem utilizar as empresas como treinamento para os empregados, pois, diante das mudanças, empregados podem ter qualificações genéricas, não sabendo lidar com tanta tecnologia, tendo isso como incentivo ao crescimento profissional. Não basta somente admitir, demitir, remunerar, é preciso proporcionar desenvolvimento, capacitação, treinamentos, ou seja, investir no capital humano.

Faz-se necessário destacar os dizeres de Pessanha (2015, p. 53), no sentido de que a qualificação profissional é atendimento à formação do trabalhador, seja proporcionando “[...] acesso a novos conhecimentos e técnicas laborais, seja aperfeiçoando os já existentes”. Em adição, Pessanha (2015, p. 53) afirma que: “A profissionalização está intimamente ligada à transformação de uma pessoa em um profissional de determinada área e a formação profissional, por sua vez, diz respeito à instrução, à aquisição de conhecimentos para que o indivíduo possa desenvolver um trabalho”.

Assim sendo, o que seria capital humano? De acordo com Menezes e Aragão (2013, p. 27-28):

O capital humano é o elemento gerador de novas possibilidades de melhoramento de suas atividades perante a sociedade na qual está inserida, pois a organização que preza pelo seu espaço no mercado não deve apenas se preocupar em contratar pessoas para seu empreendimento, se faz importante

treiná-las e mantê-las dentro de um local propício que lhe forneça todas as ferramentas essenciais para que esses colaboradores se sintam bem alocados. (MENEZES; ARAGÃO, 2013, p. 27-28).

Como a evolução tecnológica, a automatização, o uso da *internet*, do computador, a sociedade da informação estão presentes em todos os setores das empresas, as quais devem ter empregados competentes frente a tanta concorrência e oportunidades que o mercado de trabalho proporciona. Os empregados são os recursos de maior valor que a empresa pode ter. (MENEZES; ARAGÃO, 2013).

Investir no capital humano envolve toda uma busca de construir e manter a equipe de trabalho com empregados comprometidos com os objetivos da organização, pois, diante das mudanças, é necessária a valorização humana e profissional, do contrário, o ambiente torna-se hostil e difícil, gerando insatisfação. (MENEZES; ARAGÃO, 2013).

Portanto, investir em capital humano é uma forma de atender tanto as expectativas das empresas quanto dos próprios empregados. A empresa deve entender que o funcionário é alguém que agrega valor e participa da evolução da organização e, por intermédio dele, ocorrerá o diferencial nos resultados almejados. Neste contexto, Fernandes (2001, p. 118) salienta que: “Ninguém discute que as pessoas, e não mais as coisas, são os elementos fundamentais para o sucesso das organizações. [...] o gerenciamento de pessoas assume cada vez mais um papel fundamental, sendo base para todas as demais ações”.

Para Fernandes (2001), as empresas necessitam depositar confiança nos seus empregados e oferecer possibilidades para que possam executar suas tarefas em face de tanta inovação, já que, mesmo diante da substituição de pessoas por máquinas, eles ainda são responsáveis para o progresso. Fernandes (2001, p. 117) afirma que “[...] gerenciar pessoas significa tomar decisões para melhoria contínua das aptidões coletivas e do clima organizacional rumo aos resultados, observando todas as dimensões do negócio [...]”.

Um exemplo a ser citado, diante da tecnologia e da mudança radical, é o teletrabalho, que foi incluído pela já mencionada Lei nº 12.551/2011 (BRASIL, 2011), alterando o artigo 6º do Decreto Lei nº 5.452/1943, o qual, estabeleceu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Posteriormente, com a chamada Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), o teletrabalho foi regulamentado, tendo um capítulo específico, dos artigos 75-A a 75-E (será tratado com mais detalhes na seção 5.1), sendo um modelo de trabalho onde o empregado pode realizar em seu domicílio ou a distância, cidades, estados ou países, visto que, ocorre por meio do computador e via *internet*, equiparando ao trabalho realizado nas

instalações da empresa, porém, a alteração foi superficial. A respeito dessa alteração superficial, especialmente sobre a ausência de controle de jornada, possibilitando jornadas extenuantes, violando o direito à desconexão, será abordado a partir da seção 4.1 do capítulo 4 e se estende para o capítulo 5 do presente trabalho.

Cabe aqui destacar um momento histórico que intensificou ainda mais o teletrabalho, conforme mencionado no capítulo 2. Diante da pandemia da covid-19 (coronavírus SARS-Cov-2), foram publicadas as Medidas Provisórias nº 927/2020 e nº 936/2020 com o objetivo de regular as relações trabalhistas durante o estado de calamidade (MAGNUS, 2021).

Em 22 de março de 2020, com o objetivo de estabelecer medidas trabalhistas para preservação do emprego e renda no enfrentamento do estado de calamidade pública, decorrente da pandemia da covid-19 (coronavírus SARS-Cov-2), o Presidente da República editou a Medida Provisória nº 927, prevendo, entre várias situações, o teletrabalho (MAGNUS, 2021).

A Medida Provisória nº 927 não foi convertida em lei pelo Congresso Nacional (CN) e perdeu sua validade em 19 de julho de 2020, ficando apenas em vigor os acordos registrados entre o período. Com a perda da validade, permaneceram as normas estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (MAGNUS, 2021).

Para tanto, a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020 (BRASIL, 2020), estipulou medidas trabalhistas complementares e também tinha o objetivo na preservação da renda e do emprego, além da garantia à continuidade das atividades laborais e redução dos impactos sociais, e da emergência da saúde (MAGNUS, 2021).

O mais relevante da Medida Provisória nº 936/2020 foi a instituição do Programa Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para que houvesse a redução proporcional de jornada de trabalho, de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho. Com isso, a Medida Provisória nº 936/20 foi convertida em Lei nº 14.020/2020 (BRASIL, 2020b) no dia 07 de julho de 2020, para ajudar no momento em que o país estava vivendo uma calamidade pública (MAGNUS, 2021).

Se antes já havia exigência do ser humano para as adaptações ao trabalho, no momento do estado de calamidade pública da pandemia da covid-19 se fez ainda mais indispensável adaptar-se às novas condições, protegendo, assim, contra o coronavírus, com o intuito de reduzir o contato social para obstar a propagação do vírus e evitar o colapso do sistema de saúde (OLIVEIRA, N., 2020).

Vale destacar que o teletrabalho era uma prática de algumas empresas, porém, o que era exceção virou regra para o enfrentamento do vírus que assolou o mundo, sendo um

momento difícil para todos, como relata Antunes (2020); pois a humanidade depende de seu trabalho para sobreviver, e foi obrigada a se adaptar e aceitar as modificações em relação à execução do trabalho, com receio do desemprego.

Antunes (2020, p. 7, grifos do autor) trata, já no primeiro capítulo do seu livro, da exploração e informalidade do trabalho antes e durante a pandemia:

No Brasil, onde vivenciamos *desde sempre* formas intensas de exploração do trabalho e de precarização ilimitada, as consequências são ainda mais perversas do ponto de vista social. Só para dar alguns exemplos, *antes* da pandemia, mais de 40% da classe trabalhadora brasileira encontrava-se na informalidade ao final de 2019. No mesmo período, uma massa em constante expansão de mais de cinco milhões de trabalhadores/as experimentava as condições de *uberização* do trabalho, propiciadas por aplicativos e plataformas digitais, o que até recentemente era saudado como parte do “maravilhoso” mundo do trabalho digital, com suas “novas modalidades” de trabalho *on-line* que felicitava os novos “empreendedores”. Sem falar da enormidade do desemprego e da crescente massa subutilizada, terceirizada, intermitente e precarizada em praticamente todos os espaços de trabalho. Se esse conjunto de situações já vinha ocorrendo em alta intensidade antes da pandemia, o que se visualiza no presente e no horizonte próximo, em meio a esta terrível hecatombe mundial, é um desenho societal ainda mais desolador.

Antunes (2020), diante do contexto pandêmico, assinalou que as práticas de *home office*, teletrabalho e, no campo da educação, a EaD, se converteram em laboratório de experimentação, além dessas modalidades apresentarem uma tendência ao crescimento nos mais variados setores e se consolidarem em um futuro próximo. O referido autor ainda aponta algumas vantagens percebidas pelo trabalhador, como melhor alimentação, flexibilização de horários, a não necessidade de deslocamento, porém, ressalta que, a desigualdade na relação entre capital e trabalho é muito acentuada.

Pois bem, na modalidade do teletrabalho existem as vantagens e as desvantagens. Em relação às vantagens, o principal objetivo foi obter redução de custos e aumento da produtividade, com relação ao ponto de vista do empregador, bem como melhorar a qualidade de vida do empregado, podendo este ficar mais próximo da família, ter desempenho profissional mais autônomo, maior flexibilidade de horários. Já entre as desvantagens para o empregador estão o perigo considerável quanto à segurança de dados, além de ter que fornecer equipamentos para a realização de todo o trabalho, monitorar o trabalho e sua execução e, para o empregado, a redução dos direitos trabalhistas, bem como as despesas referente às atividades no lar decorrentes do trabalho, precarização das relações entre empregadores e fim da separação entre tempo de trabalho e tempo livre (descanso) (FARIA, 2021).

Antunes (2018, p. 42) afirma que o teletrabalho:

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

Compreende-se que, mesmo com a evolução tecnológica no mercado de trabalho, ocorreram novas realidades, trazendo benefícios, porém, provocou retrocessos e dificuldades, sobretudo no excesso de jornada, ou seja, não ocorrendo o seu direito à desconexão. O direito à desconexão, possui relação intrínseca aos direitos fundamentais. Conforme Faria (2021, p. 48-49):

[...] é inerente a todo e qualquer empregado o direito de se desconectar, de se desligar do ambiente de trabalho, a fim de melhor interagir com a família, com amigos, ou mesmo consigo próprio – momentos de estímulo cerebral distintos das tarefas rotineiras do 49 trabalho, o que irá proporcionar maior disposição ao empregado, além do aumento de sua criatividade, melhora do humor, maior concentração no retorno ao trabalho, dentre outros benefícios que serão revertidos em favor do próprio empregador.

Neste contexto, para Belmonte (2008, p. 300-301), o teletrabalho tem mais desvantagens, conforme observa-se:

- Fragmentação: dispersão dos trabalhadores, destruição da noção de coletividade e da divisão de tarefas.
- Falta de visão de conjunto da empresa e de seus objetivos.
- Pouco ou nenhum contato com colegas e hierarquia.
- Isolamento social e mistura das vidas privada e profissional.
- Controle invisível da mensuração da produtividade.
- Risco de informalidade e exploração do trabalho-tratamento diferenciado de salários e direitos e de subcontratação ilícita.
- Dificuldade de prevenção e eliminação dos riscos de doenças ligadas ao videoterminal.

O teletrabalho deve estar relacionado à cultura organizacional e à estrutura tecnológica disponibilizada, para que essa modalidade de trabalho, que ganhou força decorrente da pandemia da covid-19 (coronavírus SARS-Cov-2), ocorra da forma mais vantajosa possível, além da comunicação e execução (FARIA, 2021).

Portanto, diante do contexto econômico e social, conclui-se que um dos impactos que as novas tecnologias abrangem é a flexibilização do trabalho. Porém, deve-se tomar cuidado com esta flexibilização para que os direitos já adquiridos pelos trabalhadores sejam respeitados, especialmente o princípio da dignidade humana.

3.5 A competitividade no mercado de trabalho atual

Os avanços tecnológicos e a velocidade com que as mudanças vêm acontecendo levam os empregadores, líderes das organizações, a se voltarem para a competitividade e considerarem todos os fatores importantes. A competitividade e a globalização são expressões estreitamente ligadas às empresas, impondo-lhes buscar alternativas para a sustentabilidade no mercado (VICENTE, 2014).

As empresas devem usar boas estratégias de competição para que possam permanecer no mercado de trabalho. Segundo Mcgee e Prusak (1994, p. 43), “[...] a estratégia competitiva é um mapa de informações que responde a perguntas sobre a maneira pela qual a empresa irá operar num mundo onde a informação desempenha um papel importante”.

A competitividade é um conjunto de fatores que alteram a possibilidade de os indivíduos preferirem um produto em detrimento de outro, como também define os elementos que determinam a capacidade de liderança de uma empresa em relação a outras, tentando sempre sobreviver e obter a lucratividade e, conseqüentemente, o sucesso (VICENTE, 2014).

Menna (2008, p. 20) traz que as transformações do trabalho e do mercado de trabalho provocadas pelo avanço tecnológico são extensas:

O processo de trabalho situa-se no cerne da estrutura social. A transformação tecnológica e administrativa do trabalho e das relações produtivas dentro e em torno da empresa emergente em rede é o principal instrumento por meio do qual o paradigma informacional e o processo de globalização afetam a sociedade em geral.

Diferentemente do passado, quando o trabalho variava muito pouco, a rotina do dia a dia era praticamente a mesma, o tempo e o lugar da realização das tarefas eram mais previsíveis. Hoje, com o avanço tecnológico, as empresas necessitam que os empregados sejam mais ágeis, estejam abertos às mudanças a curto prazo e flexíveis. De acordo com Menna (2008, p. 21):

“Flexibilidade” significa esta capacidade de ceder e recuperar-se da árvore, o teste e restauração de sua forma. Em termos ideais, o comportamento humano flexível deve ter a mesma força tênsil: ser adaptável a circunstâncias variáveis, mas não quebrado por elas. A sociedade hoje busca meios de destruir os males da rotina com a criação de instituições flexíveis. As práticas de flexibilidade, porém, concentram-se mais nas forças que dobram as pessoas. (MENNA, 2008, p. 21).

Nesse caso, nota-se que o conjunto de qualificações do empregado durante todos os anos adquiridos para fazer sua carreira passa a não ter mais valor, pois, com o avanço tecnológico, o distanciamento e a luta para se manter dentro do quadro de funcionários levam ao esgarçamento da solidariedade, destacadamente no ambiente organizacional. Ao contrário do que ocorria no passado, em que o empregado se mantinha a longo prazo no emprego, hoje a visão é outra, pois as empresas precisam fornecer ao mercado, de forma rápida, os seus produtos e serviços, levando os empregados a estar em constantes adequações (MENNA, 2008).

Menna (2008, p. 23) ressalta que “[...] O trabalho era rotineiro, o tempo do trabalho linear e não havia tanta diversidade nas funções exercidas. Essas mudanças trouxeram consequências visíveis na vida das pessoas no trabalho”.

Compreende-se que, com várias empresas no mercado de trabalho, e muitas com os mesmos produtos, ou seja, seus concorrentes, a empresa deve buscar uma forma de se diferenciar, criando produto ou serviço que seja um destaque e único, como também no que tange aos custos, devendo ser mais baixos que os outros. Além do que, diante da inovação tecnológica, fazer propagandas de modo a impressionar os consumidores e ter programas de fácil acesso para efetuarem suas compras.

O impacto da tecnologia tem a tendência de propiciar a substituição das tarefas cognitivas e manuais por ferramentas avançadas de modo que os empregados irão assumir funções mais satisfatórias, menos rotineiras e avalanches de informações e técnicas que irão desafiar-los na necessidade de conhecimento e aplicação de estratégias, as quais deverão ser fornecidas pelas empresas e seus empregadores (FERREIRA, 2021).

As empresas devem investir na qualificação de seus empregados, não sendo apenas um crescimento para o trabalhador em si, mas também na área de sua atuação, possibilitando um novo alcance de suas atividades e, por consequência direta, a ampliação daquele segmento, obtendo níveis de destaque significativos (PESSANHA, 2015).

Diante dos avanços tecnológicos, o empregado passou a executar cada vez mais em seu cotidiano atividades que demandam conhecimentos de ordem tecnológica, necessitando uma preparação. Conforme Pessanha (2015, p. 66):

A preparação do trabalhador para lidar com esse novo cenário passa a ser imperiosa, tanto para alcançar uma colocação no mercado, como para conseguir manter seu emprego. E é justamente nesse cenário que a qualificação profissional ganha espaço cada vez maior, merecendo atenção sua indispensável performance, tendo em vista a imprescindibilidade, muitas vezes, de reinvenção do papel do obreiro para que possa continuar desempenhando suas funções, ainda que de maneira renovada. (PESSANHA, 2015, p. 66).

Brito Filho (2013, p. 54) assevera que “[...] o trabalhador, tendo, na maioria das vezes como único patrimônio sua força de trabalho, necessita de proteção contra os riscos sociais, aqueles que impedem ou diminuem sua capacidade de subsistência, sendo um deles o desemprego [...]”.

De acordo com Meira (2022) um estudo realizado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) revelou que a indústria brasileira deve qualificar cerca de 9,6 milhões de pessoas até 2025, sendo esse número em reposição de funcionários inativos, novos colaboradores ou até mesmo para preencher novos setores de trabalho.

A CNI esclarece que as cadeias produtivas terão necessidade de uso de novas tecnologias e mudanças que transformam e influenciam o mercado de trabalho. O estudo feito no Brasil pela Confederação é de que chegará a investir cada vez mais em aperfeiçoamento e requalificação dos seus empregados (MEIRA, 2022).

Ainda segundo pesquisa da CNI (MEIRA, 2022), “[...] a indústria deve re-qualificar os trabalhadores para atingir as metas de produção. Ele também revela a necessidade de novos profissionais na área [...]”.

Sendo assim, a competitividade no mercado de trabalho entre as empresas estendeu-se aos empregados, que viram a necessidade de desenvolver novas habilidades, se atualizar, pois é por intermédio deles que se torna possível a produção, venda, atendimento ao cliente, além do sucesso, e não é só a empresa que ganha (AUGUSTO; TAKAHASHI; SACHUK, 2008).

Augusto, Takahashi e Sachuk (2008, p. 63) discorrem sobre os impactos da inovação tecnológica na qualificação do empregado, tendo em vista que:

A inserção das inovações tecnológicas no ambiente organizacional tem provocado diferentes impactos na qualificação dos trabalhadores. Por um lado, tem-se a necessidade de qualificação visando capacitar o trabalhador a operar a partir de novas tecnologias. Por outro, é observada a substituição do homem pela máquina, à medida que a força de trabalho, muitas vezes, deixa de ser necessária em um contexto marcado pela forte presença da automação.

Então, como existe essa competição tanto para as empresas como para os empregados, é necessário que aquelas tenham fatores de motivação e proporcionem qualidade de vida no trabalho, estando ambos interligados (AUGUSTO; TAKAHASHI; SACHUK, 2008).

Augusto, Takahashi e Sachuk (2008, p. 60) trazem a ideia sobre competitividade da seguinte maneira:

[...] a arma da competição é um meio, cujos elementos principais são a produtividade, a qualidade no processo e a exploração da tecnologia, que deve ser utilizado pelas empresas para obter vantagens competitivas. Deste modo, percebe-se que o domínio das inovações tecnológicas culmina entre um dos fatores que se apresentam como exigências que desafiarão, constantemente, a capacidade dos empreendedores e empresários de se reposicionar frente a uma realidade marcada fortemente pela necessidade de conhecimento e aplicação de estratégias ligadas a essas variáveis.

Diante disso, para que os empregados enfrentem essa competição é necessário alguns fatores de motivação – como reconhecimento, conteúdo do cargo, autonomia, criatividade, inovação, participação efetiva, desenvolvimento pessoal – além de políticas organizacionais, relacionamentos bons entre empregados, entre empregados e empregadores, condições físicas do trabalho, salário, benefícios, segurança, boa comunicação; e, acima de tudo, a valorização do trabalhador como ser humano, respeitando a sua dignidade (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Com esses fatores interligados, os empregados conseguem acompanhar o ritmo das mudanças e responder positivamente a elas, de modo a contribuir para o resultado da empresa.

Do mesmo modo que a tecnologia tem sido componente determinante para o desenvolvimento tanto da empresa quanto do trabalhador, propiciando melhora na execução dos processos como um todo, exige ao mesmo tempo um desenvolvimento intelectual e profissional do ser humano diante da competitividade. Com isso, é necessário que a empresa proporcione formas eficientes para que os trabalhadores se adaptem às novas mudanças constantes, pois é por meio do trabalho que o humano consegue ter relação social e transformar a natureza em algo útil (AUGUSTO; TAKAHASHI; SACHUK, 2008).

Nesse contexto, Bittar (1997, p. 23) salienta que “[...] trabalho não é apenas uma necessidade, mas uma oportunidade para que o indivíduo possa alcançar seu potencial de dignidade”.

Para tanto, mesmo com a sociedade globalizada e o avanço tecnológico, acabou gerando certa instabilidade e medo diante das mudanças, especialmente em relação ao enfraquecimento das relações trabalhistas, pois as empresas passaram a adotar novas técnicas

e modalidades de trabalho baseadas na competitividade e no lucro, se esquecendo dos direitos fundamentais do empregado, afetando sua dignidade, saúde física e psíquica (DECKMANN, 2015).

Bauman (2007, p. 16) explica sobre as mudanças ocorridas na sociedade globalizada e como as relações pessoais ou de trabalho tornaram-se vulneráveis:

O terreno sobre o qual se presume que nossas perspectivas de vida se assentem é reconhecidamente instável – tal como são nossos empregos e as empresas que os oferecem, nossos parceiros e nossas redes de amizade, a posição que desfrutamos na sociedade mais ampla e a autoestima e a autoconfiança que o acompanham. O “progresso”, que já foi a manifestação mais extrema do otimismo radical e uma promessa de felicidade universalmente compartilhada e permanente, se afastou totalmente em direção ao polo oposto, distópico e fatalista da antecipação: ele agora representa a ameaça de uma mudança inexorável e inescapável.

Com o advento de novas tecnologias, houve fluidez e flexibilidade, gerando, sobretudo, mudança nos meios de comunicação, que foram substituídos pelo virtual, acarretando o desaparecimento dos laços de estabilidade, das carreiras tradicionais e a necessidade de qualificações que o empregado passou a ter que aprender e desempenhar (DECKMANN, 2015).

Então, o trabalho na contemporaneidade é caracterizado pelas pressões produtivas, mudanças no aumento ao ritmo de trabalho, qualificação profissional do empregado e a relação laboral foi destruída com o surgimento da individualidade. Essa situação contribuiu para o desencadeamento de sérios problemas, em especial os que afetam a saúde física e psíquica do empregado, por meio da ocorrência do dano moral (a ser explanado no capítulo 4 e seções), o qual é caracterizado pelo constrangimento, ato lesivo contra a honra do empregado (DECKMANN, 2015).

É por intermédio do trabalho que o indivíduo garante seu desenvolvimento quanto à sua dignidade, que representa uma conquista histórica da humanidade.

4 DO DANO MORAL

Em primeiro lugar, importa destacar que não há uma definição na lei para o dano moral, cabendo à doutrina essa tarefa. Diante disso e da necessidade de conceituá-lo em razão dos reflexos diretos no reconhecimento de sua existência e extensão, bem como na sua quantificação e reparação, serão apresentados alguns pontos sobre sua caracterização (VIEIRA, 2020).

É muito comum associar o dano moral a um sofrimento, dor, angústia sofrida por uma pessoa em razão de um ato danoso/ilícito cometido por outrem. Por exemplo, Coelho (2012, p. 832) afirma que “[...] a indenização por danos morais era devida pelo sofrimento de grande intensidade e pela tormentosa dor sofrida pela vítima”.

Porém, antes de adentrar no dano moral, é de grande importância contextualizar a pessoa humana. Pessini *et al.* (2012), descrevem o ser humano como um ser físico, psíquico, social e espiritual.

Pessini *et al.* (2012, p. 361) apresentam as quatro dimensões do ser humano – a saúde física, a saúde psíquica, a saúde social e a saúde espiritual – e expõem:

Lembremo-nos sempre de que o sujeito da nossa atenção é a pessoa humana. Essa é um ser físico, psíquico, social e espiritual. Para entender melhor, usarei a palavra saúde no sentido ideal para qualificar as quatro dimensões do ser humano: *Saúde física*: é a ausência de mutilações, de lesões, de dor, de cansaço, de fome, de sede. É o desenvolvimento normal do indivíduo, é o equilíbrio entre os componentes orgânicos; *Saúde psíquica*: implica orientação no tempo e no espaço, ausência de alienação, capacidade de equilibrar-se nas diversas situações de vida, autorrealização, abertura para o outro e para si mesmo, liberdade de pensamento, de expressão e de criação; *Saúde social*: é o ajustamento do indivíduo no grupo social (entende-se por ajustamento a capacidade que a pessoa tem de situar, de se relacionar com as outras). A saúde social implica habitação adequada, equilíbrio dos fatores econômicos (trabalho e salário condizentes), lazer, educação (que permita, pela observação e análise, o questionamento da realidade), amizade, simpatia, relacionamento; *Saúde espiritual*: se revela na maneira de encarar a vida: toda pessoa tem uma finalidade na vida, sede de um absoluto (transcendente). Para os cristãos, *Deus*; para os muçulmanos, *Alá*; para os ateus, o *Homem*. Esse absoluto é fundamental para a superação das dificuldades, de um sofrimento ou de uma doença.

Após a descrição da pessoa humana, será possível entender e observar melhor como o dano moral lesiona a pessoa que, no presente trabalho, é o empregado, afrontando a sua dignidade humana e agredindo seu psicológico, de modo a acarretar danos à sua saúde, resultando problemas desde uma depressão, como também, o convívio no meio social.

Mas afinal, quais são os significados de dano e moral? De acordo com Diniz (2002, p. 58), “[...] o dano pode ser definido como a lesão (diminuição ou destruição) que, devido a um certo evento, sofre uma pessoa, contra sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral”.

O dicionário *Priberam* (DANO, 2022), por sua vez, define dano como um prejuízo ou um estrago que é causado ou sofrido por algo ou por alguém, tendo a diminuição ou perda completa das boas qualidades de algo ou alguém.

Em vista disso, o sentido da palavra dano, que deriva do latim “*damnum*”, refere-se a qualquer dano ou ofensa causada por uma pessoa a outra e que, pode causar destruição ou deterioração de algo dela ou causar danos ao seu patrimônio (SILVA; GIRARDI, 2022).

E, para Ribeiro (2022), a moral:

Trata-se de um conjunto de valores, normas e noções sobre o que é certo ou errado, proibido e permitido, dentro de uma determinada sociedade. Numa breve definição de moral, podemos dizer que se trata do conjunto de valores, de normas e de noções do que é certo ou errado, proibido e permitido, dentro de uma determinada sociedade, de uma cultura. Como sabemos, as práticas positivas de um código moral são importantes para que possamos viver em sociedade, fato que fortalece cada vez mais a coesão dos laços que garantem a solidariedade social. Do contrário, teríamos uma situação de caos, de luta de todos contra todos para o atendimento de nossas vontades. Assim, moral tem a ver com os valores que regem a ação humana enquanto inserida na convivência social, tendo assim um caráter normativo. A moral diz respeito a uma consciência coletiva e a valores que são construídos por convenções, as quais são formuladas por uma consciência social, o que equivale dizer que são regras sancionadas pela sociedade, pelo grupo.

Dependendo do caso em concreto, há dois tipos de dano – o moral e o patrimonial –, mas o que interessa para o presente trabalho é o dano moral, que atinge bens de cunho personalíssimo, que não apresenta caráter pecuniário, não sendo possível sua redução à dinheiro.

Gonçalves (2016, p. 367) assim considera a definição de dano moral:

A ofensa que, de alguma forma afeta a personalidade da pessoa, atingindo sua moralidade ou dignidade, isto é, a lesão do bem tutelado integra o direito da personalidade, os quais são: a honra, intimidade, a imagem, entre outros que com igualdade ofendem o ânimo psíquico ou intelectual, entretanto não lesionam seu patrimônio.

Cabe salientar que o dano moral é uma agressão injusta a bens imateriais, podendo ser associado a dor, sofrimento e angústia, é o mal que se faz a uma pessoa, não se limitando

apenas a esses elementos, uma vez que se estende aos bens personalíssimos que são de suma importância.

Esses bens personalíssimos possuem esta nomenclatura, pois buscam preservar a integridade moral, intelectual e física de todo o ser humano. Rodrigues (2003, p. 61) assevera que “[...] não se pode conceber um indivíduo que não tenha direito à vida, à liberdade física ou intelectual, ao seu nome, ao seu corpo, à sua imagem e àquilo que crê ser sua honra, no sentido de afirmar que há direitos inseparáveis da pessoa [...]”.

Como é de conhecimento e importante mencionar, a Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a) prevê, no artigo 1º, inciso III, que a dignidade da pessoa humana está ligada de maneira direta aos direitos da personalidade, pois se trata de uma característica essencial do ser humano. Sarlet (2001, p. 60) conceitua a dignidade da pessoa humana como a:

Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

O dano moral é aquele que atinge a alma do indivíduo, ferindo seus direitos da personalidade – tais como honra, imagem, intimidade –, afetando negativamente os direitos da personalidade. Vale repetir que a dignidade humana embasa os direitos da personalidade, tendo relação entre ambos (REIS, 2017).

Importante mencionar outro conceito de dano moral, expresso por Melo (2012, p. 15, grifos nossos):

No conceito de dano moral encontramos definições para todos os gostos. Neste particular a doutrina é pródiga, porém, em que pesem pequenas nuances, há uma concordância quanto a classificar a lesão que possa autorizar a indenização por danos morais como **aquela que atinge o âmago do indivíduo, causando-lhe dor (incluindo-se aí a incolumidade física), sofrimento, angustia, vexame ou humilhação e, por se passar no íntimo das pessoas, torna-se insusceptível de valoração pecuniária adequada**, razão por que o caráter da indenização é o de compensar a vítima pelas aflições sofridas e de lhe subtrair o desejo de vingança pessoal, além de impor uma pena ao lesante como uma forma de reprimenda.

Em verdade, os autores que se debruçam sobre o tema do dano moral defendem a respectiva indenização por interpretação sistemática do direito brasileiro, especialmente, o

artigo 159 do Código Civil (BRASIL, 2002), ao mencionar a “violação de um direito”, não se limitando apenas à reparação de dano material.

Para Cavalieri Filho (2014), a Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a), ao engrandecer o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento do nosso ordenamento jurídico, gerou o direito subjetivo constitucional à dignidade, atribuindo maior relevância ao dano moral, porque este princípio é a essência de todos os direitos personalíssimos, sendo estes os direitos à honra, à vida, à intimidade, à integridade física e à intimidade.

Com isso, Diniz (2010) menciona que haverá dano moral quando ocorrer lesão ao bem protegido pelo princípio da dignidade da pessoa humana e pelos direitos da personalidade, sejam eles, honra, vida privada, intimidade, imagem e, por consequência, causará à vítima, dor, tristeza, sofrimento, vexame, humilhação, entre outros sentimentos dolorosos.

Fala-se que, à luz da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988/2020a), dano moral, em sentido estrito, é a violação do direito à dignidade e, por isso, o legislador incluiu a norma na Carta Magna. Nessa perspectiva, Cavalieri Filho (2012b, p. 89, grifos do autor) discorre sobre a dignidade humana.

*É a dignidade humana, que não é privilégio apenas dos ricos, cultos ou poderosos, que deve ser por todos respeitada. Os bens que integram a personalidade constituem valores distintos dos bens patrimoniais, cuja agressão resulta no que se convencionou chamar de *dano moral*. Essa constatação, por si só, evidencia que o dano moral não se confunde com o dano material; tem existência própria e autônoma, de modo a exigir tutela jurídica independente.*

Conforme mencionado, o dano moral foi consagrado na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, incisos V e X, que assim dispõem:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...];

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...];

X – são 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. (BRASIL, 1988/2020a).

É muito comum associar o dano moral a um sofrimento, seja angústia, dor que uma pessoa sofre em virtude de um ato danoso cometido por outra. Para Cavalieri Filho (2020), dor, vexame, humilhação, são consequências do dano moral e não causas, sendo esta uma agressão à dignidade de alguém. Nesse sentido, Cavalieri Filho (2012b, p. 89), explica que: “O dano moral não está necessariamente vinculado a alguma reação psíquica da vítima. Pode haver ofensa à dignidade da pessoa humana sem dor, vexame, sofrimento, assim como pode haver dor, vexame e sofrimento sem a violação da dignidade”.

Em face das definições supramencionadas, muito se discute a respeito do dano moral, e o exposto até o momento apresenta claramente que o dano moral, diante da proteção de princípios morais e éticos que conduzem a evolução da sociedade, acaba por ferir e violar direitos não patrimoniais. Com isso, o dano moral pode ser constituído como aquele que surge a partir de uma ofensa proferida por um indivíduo a outro, atingindo e ferindo valores íntimos humanos, tendo como causa agressora uma ação ou omissão, por meio de atitudes que produz.

O posicionamento de Melo (2012, p. 16) é que:

Com o advento do novo Código Civil e cotejando os avanços doutrinários e jurisprudenciais, ousamos afirmar que o dano moral é toda agressão injusta àqueles bens imateriais, tanto de pessoa física quanto de pessoa jurídica ou da coletividade, insusceptível de quantificação pecuniária, porém indenizável com tríplice finalidade: satisfativo para a vítima, dissuasório para o ofensor e de exemplaridade para a sociedade.

À vista do exposto, pode-se extrair que o dano moral se demonstra como aquele que ofende o patrimônio extrapatrimonial, ou seja, aquilo que não pode ser mensurado economicamente, aquilo que é intangível ou, aquilo que fere a esfera imaterial do ser humano.

Cada ser humano, por meio de seus atos e projetos, acaba criando o seu legado, este que faz parte de sua essência, projetando a sua história, se baseando em padrões e preceitos que a sociedade tem como moralmente aceitos. E mais, cada ser humano é constituído por um conjunto de valores e reputações que formam a sua personalidade, a qual não deve ser abalada, menosprezada, atingida por alguém que também a possui. Assim sendo, o dano moral compreende todos os atos lesivos, estes que são possíveis de machucar, lesar e ofender o conjunto de valores, história e reputação do ser humano (TEIXEIRA NETTO, 2013).

É necessário destacar que não é qualquer desgosto ou forma de ofensa que se caracteriza como dano moral. Em alguns casos, se faz necessária a convivência em comum com os contratemplos que estão diariamente presentes no transcorrer dos dias. Desse modo, há certos incômodos e perturbações que estão presentes em momentos de desenvolvimento da

sociedade em que se vive. Melo (2012, p. 8-9) traz sua contribuição importante, relatando que:

Muitos doutrinadores consideram árdua a tarefa de separar o joio do trigo, isto é, delimitar, frente ao caso concreto, o que venham a ser dissabores normais da vida em sociedade ou danos morais. Esta questão é das mais tormentosas, exatamente por não existirem critérios objetivos definidos em lei, de tal sorte que o julgador acaba por buscar supedâneo na doutrina e na jurisprudência para aferir a configuração ou não do dano moral. De toda sorte o que se recomenda na avaliação do dano moral é prudência e bom senso, de tal sorte que se possa, considerando o homem médio da sociedade, ver configurado ou não a lesão a um daqueles bens inerentes à dignidade humana de que a Constituição nos fala.

Então, para se ter um dano moral indenizável, é necessário que a lesão atinja o íntimo da pessoa, aquilo que lhe é mais essencial, a sua dignidade. Pois, se isso não acontecer, foi apenas um dissabor, um desconforto e, não necessariamente um dano moral. Melo (2012, p. 16) chama a atenção, tendo em vista que:

Há que se ter prudência, de tal sorte que não se venha a reconhecer a existência de dano moral em “todo e qualquer melindre, toda suscetibilidade exacerbada, toda exaltação do amor-próprio pretensamente ferido, a mais suave sombra, o mais ligeiro roçar das asas de uma borboleta, mimos, escrúpulos, delicadezas excessivas, ilusões insignificantes desfeitas, possibilitando sejam extraídas da caixa de Pandora do direito, centenas de milhares de cruzeiros”.

Ou seja, não é qualquer gesto que acarretará a configuração do dano moral. Como dito anteriormente, é preciso que o dano moral tenha expressividade, ser sentido e capaz de gerar sofrimento e/ou dor, que tenha um ilícito, senão, não será indenizável. A esse respeito, Melo (2012, p. 17) deixa claro que:

Nesse aspecto, cumpre ao juiz um papel de relevo, seja porque é ele que, a partir das chamadas máximas de experiências, irá analisar o caso concreto e adequá-lo à proteção legal, seja porque dependerá de seu livre-arbítrio, segundo a melhor doutrina, a fixação do quantum indenizatório. Contudo, essa discricionariedade do juiz deverá ser pautada pelo bom-senso, seguido de alguns critérios, porquanto haverá de, frente ao ilícito perpetrado, sopesar o grau de culpa do ofensor, as condições sociais e econômicas das partes envolvidas, a repercussão do fato lesivo no seio social, de tal sorte que a indenização não seja tão grande que leve o ofensor à ruína, nem seja tão pequena que avilte a vítima.

Compreende-se que, além do dano moral afetar a pessoa em si, também atrapalha a rotina e causa perda do tempo útil, este que poderia estar sendo gasto com afazeres obrigatórios e prazerosos do dia a dia.

Para o que se discute nesta pesquisa, é imperioso destacar que o dano moral é a consequência do assédio moral, ferindo a vítima de modo a desestabilizá-la, prejudicando-a diretamente, seja na questão pessoal seja na profissional. O assédio moral ocorre no exercício das funções do indivíduo trabalhador, ou seja, no ambiente de trabalho, passando por situações degradantes, vexatórias, constrangedoras, humilhantes, de forma que começa sutil, porém, ao passar do tempo, os danos ao profissional configuram-se tanto física quanto psicologicamente, colocando em risco seu emprego, como também o causador e a empresa (LIMA, 2018).

Portanto, compreende-se que, conforme a sociedade vai evoluindo é possível perceber que as relações sociais se tornam mais complexas, não sendo possível evitar o atrito provocado em torno dos interesses que cada um possui diante de seus objetivos, perspectivas, o que acarreta constantes ataques na esfera moral de cada indivíduo, ocasionando sérias consequências, tanto para aquele que sofre o dano moral quanto para aquele que toma as atitudes negativas perante o outro.

4.1 Distinção de dano moral e assédio moral

Ao longo deste trabalho, será abordado sobre o assédio moral e o dano moral. Porém, é necessário mostrar as diferenças dos dois institutos, mesmo que, quando comprovado o assédio moral, pode ser caracterizado como um caso de dano moral (MARQUES, 2021).

O dano moral obteve maior visibilidade após a Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a) e, diante dos casos ocorridos no âmbito das relações laborais e avanços nos pedidos de indenizações, tem se tornado fundamental abordar mais sobre o instituto (OLIVEIRA, D. M. P., 2020).

Partindo-se da ideia de que a dor não pode ser considerada como critério para conceituar o dano moral, mas sim a ofensa, lesão sofrida pelo ser humano, Cavalieri Filho (2012b, p. 89) sustenta que, quando ocorre o ato danoso, fere os direitos da personalidade; e assevera que:

Por mais pobre e humilde que seja uma pessoa, ainda que completamente destituída de formação cultural e bens materiais, por mais deplorável que seja seu estado biopsicológico, ainda que destituída de consciência, enquanto ser humano será detentora de um conjunto de bens integrantes de sua

personalidade, mais precioso que o patrimônio. É a dignidade humana, que não é privilégio apenas dos ricos, cultos ou poderosos, que deve ser por todos respeitada. Os bens que integram a personalidade constituem valores distintos dos bens patrimoniais, cuja agressão resulta no que se convencionou chamar de dano moral. Essa constatação, por si só, evidencia que o dano moral não se confunde com o dano material; tem existência própria e autônoma, de modo a exigir tutela jurídica independente. (CAVALIERI FILHO, 2012b, p. 89).

Nesse caso, proteger os direitos da personalidade como a intimidade, vida privada, honra e imagem, é tutelar pela dignidade da pessoa humana, pois o Homem tem dignidade pelo simples fato de existir (PEIXOTO, 2015).

Define-se dano moral pelo sofrimento humano causado por ato ilícito de outra pessoa, lesando bens imateriais ou valores íntimos, sobre os quais, a personalidade da pessoa é formada (IENTSCH, 2006).

Para a configuração do dano moral, não é necessário que as ofensas sejam repetidas e reiteradas, pois se isso ocorrer, estará evidenciado o assédio moral, conforme descreve Delgado (2010, p. 1131):

Consiste na exacerbação desarrazoada e desproporcional do poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar pelo empregador de modo a produzir injusta e intensa pressão sobre o empregado, ferindo-lhe o respeito e a dignidade. Esta conduta pode se enquadrar em distintas alíneas do art. 483 da CLT (“a”, “b”, “d”, “e” e “f”), embora se insira mais apropriadamente, de maneira geral, na regra vedatória do rigor excessivo (alínea “b”).

Quando se trata de assédio moral, este ocorre em razão de condutas abusivas e humilhantes tanto do empregador quanto do empregado. Porém, esta pesquisa aborda sobre o empregador que, ao exercer seu poder diretivo ou disciplinar, de modo frequente, reiterado e prolongado, que atenta diretamente contra a dignidade humana ou integridade física ou psíquica do empregado. As condutas começam de forma inofensiva e somente no decorrer das repetições é que o empregado começa a se sentir humilhado e fragilizado (PEIXOTO, 2015).

Ainda o assédio moral ocorre também por gestos, palavras e atitudes prejudicando a integridade do empregado, sendo um dos exemplos mais comuns as cobranças por metas abusivas, cobranças fora do horário de expediente, apelidos, comparações entre empregados, entre outras condutas praticadas pelo empregador. Cassar (2014, p. 960) alude que:

Assédio é expressão empregada para mencionar toda conduta que acarrete constrangimento psicológico ou físico à pessoa. O assédio moral é caracterizado pelo comportamento abusivo exercido pelo empregador direta

ou indiretamente, ao empregado, que compromete seu estado psicológico. Geralmente necessita de uma ação continuada ou método reiterado do empregador. (CASSAR, 2014, p. 960).

Para Oliveira (2013, p. 10), o assédio moral trabalhista consiste na degradação das qualidades de trabalho por meio de comportamentos negativos, “[...] das partes integrantes do contrato de trabalho, constituindo expediente que acarreta prejuízos para as partes, para a empresa, para o Estado e para a sociedade em geral [...]”.

Barreto (2003, p. 266) assevera que o assédio moral é:

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 aéticas de longa duração, de um ou mais chefes.

A título de informação, existem ainda tipos de assédio moral, sendo, assédio moral vertical ascendente, assédio moral vertical descendente e assédio moral horizontal, que serão tratados na seção 4.5, com maiores reflexões e importantes apontamentos.

Hirigoyen (2014) salienta que o assédio moral é um causador de sérios danos à personalidade e à integridade física e psíquica das vítimas. Em sua obra, a autora explica que para haver assédio moral dentro de um local de trabalho é necessária uma conduta abusiva, que pode ser manifestada por meio de comportamentos inadequados, como palavras e gestos que possam representar danos às vítimas. Pode ser definido como um fenômeno destruidor dentro do ambiente laboral, que causa diminuição no rendimento do empregado, vítima do assédio moral e um favorecido do absenteísmo.

Como já mencionado no capítulo 4, o dano moral é a consequência do assédio moral. Para ocorrência do dano moral, pode ocorrer nas ocasiões em que uma pessoa sofre violência ou ofensa à sua dignidade, atingindo elementos do direito de personalidade seja a liberdade, sua honra, saúde física ou mental, sua imagem. Os direitos da personalidade são aqueles de natureza extrapatrimoniais, tendo suas peculiaridades definidoras do ser Humano, tais direitos têm como objetivo a valorização da dignidade da pessoa humana. O dano moral não é futilidade, nem ao menos dispensável (SAMPAIO, 2018).

Nessa esteira de reflexões, Pamplona Filho (1999, p. 150) traz também sobre a ocorrência do dano moral na relação de emprego:

É comum em decorrência das características intrínsecas do vínculo empregatício, ou seja, pelas exigências de prestação pessoal e habitual de serviços, em que o empregado se submete às ordens, comandos e regramentos advindos do empregador, onde há constante estado de sujeição. Dessa forma, há uma facilidade enorme de ultrapassar a barreira da licitude e provocar a agressão do patrimônio moral do indivíduo. (PAMPLONA FILHO, 1999, p. 150).

Mesmo diante do avanço da tecnologia, com o uso da *internet*, facilitando desde as tarefas simples às mais complexas, sendo possível em questão de segundos, por exemplo, a realização de reuniões com os empregados, independente do horário e local em que estejam, não deixou de ocorrer o assédio moral, cujos aspectos mais importantes serão abordados mais adiante.

Os fatores mencionados afetam de forma direta e negativamente o ambiente de trabalho e, por consequência, no bem-estar e satisfação do empregado vítima de assédio. Condutas ilícitas que configuram o assédio moral afetam a qualidade de vida do trabalhador levando à desestabilização de sua saúde física e mental, especialmente pelo estresse causado, levando a enfermidades severas como depressão, pânico e ansiedade, bem como ao desemprego (SARTOR, 2016).

O meio virtual é uma porta aberta para ocorrência de delitos, em razão de sua característica vulnerável e frágil, pela ocorrência do dano moral e, por consequência, o assédio moral no ambiente laboral não é diferente, pois o empregador não acaba respeitando o limite do razoável, se excedendo em alguns aspectos, gerando perturbação, atingindo a honra e a dignidade de seu empregado (SARTOR, 2016).

Mediante a utilização da tecnologia, os empregadores podem requerer maior produtividade de seus empregados, de modo abusivo e ilícito, com cobranças na execução das atividades laborais fora da hora de trabalho, constituindo, assim, a prática de assédio moral, deixando o trabalho de cumprir seu papel principal, o de levar dignidade à vida do ser humano. O empregado que trabalha em excesso tem seus direitos personalíssimos violados, pois não tem o seu direito à desconexão, esta que será abordada no capítulo seguinte com maiores reflexões, sendo uma das situações de assédio moral e que traz malefícios – de ordem física, psíquica ou moral (NORBIATO, 2022).

Teixeira e Fonseca (2022, p. 48) aludem com clareza sobre o avanço tecnológico e o assédio que ocorre pela não desconexão do empregado:

A capacidade de produção do ser humano aumentou significativamente nas últimas décadas e paradoxalmente continuamos trabalhando mais de 8 horas por dia. Infelizmente, o progresso tecnológico não foi acompanhado pela

correspondente redução da carga de trabalho. Pelo contrário, estamos permanentemente conectados ao trabalho sem tempo de desconexão. (TEIXEIRA; FONSECA, 2022, p. 48).

Compreende-se que, o tópico abordado foi para demonstrar as diferenças e, especialmente, a ligação entre o dano moral e o assédio moral na relação de trabalho, sendo o dano moral uma agressão injusta que causa dor, sofrimento e, ao mesmo tempo, fere a dignidade humana que embasa os direitos personalíssimos, e pode ocorrer em diversas situações e relações na sociedade. Já o assédio moral é a conduta abusiva de forma reiterada, prolongada e frequente contra o ser humano no ambiente do trabalho, que atenta contra a dignidade. É característica do assédio moral a conduta ilícita vinda de um superior na relação de emprego e, além disso, mesmo com a tecnologia avançada, esses atos ilícitos podem ocorrer, causando sérios problemas ao empregado e dentro da empresa, que serão abordados nos tópicos seguintes de forma mais aprofundada.

4.2 Intensidade do dano moral

Parece contraditório falar sobre a intensidade do sofrimento do ofendido como parâmetro de quantificação, pois, conforme mencionado anteriormente, o dano moral não consiste apenas na dor, não sendo possível indenizar o sofrimento do indivíduo pelo fato de apenas ele ter vivenciado a situação do ato ilícito, mas sim, para gerar o dano moral, é necessária a violação dos direitos de personalidade, que atinja a dignidade da pessoa humana (VIEIRA, 2021).

Porém, mesmo que o sofrimento e a dor não sejam fatos geradores e nem definição do dano moral, podem ser relevantes para o momento do arbitramento do *quantum* indenizatório (VIEIRA, 2021).

Não há como o juiz tentar mensurar qual foi o tamanho do sofrimento, dor, agonia que o indivíduo sofreu com o dano moral, até porque não tem competência técnica para isso. Mas, em alguns casos, é possível verificar que a aflição, o sofrimento, o psicológico atingido foi tão grande que podem ser levados em conta como fatores de influências no valor da reparação, e é por isso que ele se encontra entre os parâmetros relativos e não absolutos (VIEIRA, 2021).

Antonio Jeova dos Santos (2001) menciona o dano moral como aspecto mais objetivo, o qual pode ser observado na intensidade do sofrimento, ou seja, a sua duração.

Como exemplo, a duração da angústia de uma pessoa que teve que amputar a perna será maior comparada com aquela que ficou impossibilitada de usar o membro por algum tempo.

Coelho (2012) coloca a intensidade do sofrimento como padrão geral para a fixação do valor reparatório. O autor reitera a impossibilidade de se estabelecer relações quantitativas entre os sofrimentos das pessoas e expõe a ideia de o juiz distinguir e hierarquizar diferentes situações dolorosas, diante de sua própria experiência e utilizando-se de precedentes. Assim, esse método auxilia o juiz a individualizar no momento da indenização.

Miragem (2021), por sua vez, menciona como relevante o aspecto do dano moral ser temporário ou permanente, o que influi de forma direta na intensidade do sofrimento, e sugere que para identificar esse sofrimento deve-se usar as circunstâncias do ato danoso, como as qualidades do ofendido e do ofensor, a capacidade da vítima responder a ofensa e a existência de situações decorridas que possam influenciar a angústia, como a reincidência.

E, por último, para Cavalieri Filho (2012a, p. 21), o dano moral, à luz da Carta Magna, é a violação direta ao direito à dignidade:

Hoje o dano moral não mais se restringe a dor, tristeza e sofrimento, estendendo a sua tutela a todos os bens personalíssimos – os complexos de ordem ética –, razão pela qual revela-se mais apropriado chamá-lo de dano imaterial ou não patrimonial, como ocorre no direito português. [...] em razão dessa natureza imaterial, o dano moral é insusceptível de avaliação pecuniária, podendo apenas ser compensado com a obrigação pecuniária imposta ao causador do dano, sendo esta mais uma satisfação do que uma indenização.

Pois bem, ao falar em intensidade do dano moral, é preciso observar se a conduta do ofensor do ato ilícito violou a honra, a imagem, a vida privada e, em especial, a dignidade do ofendido, como também, o afeto psicológico diante de toda a situação.

Mesmo que não haja possibilidade de medir a dor de forma exata, o magistrado assume um papel especial e de relevância, usando de sua sensibilidade para chegar à medição do dano moral, como também de diretrizes legais, jurisprudências, doutrinas, entre outras circunstâncias que para ele forem consideradas importantes. Santos (2003, p. 149) descreve que, “[...] um dos grandes desafios do jurista, neste início do século XXI, é encontrar pautas que mostrem a forma a que deve chegar para quantificar o dano moral [...]”.

O Código Civil de 1916 (BRASIL, 1916) tinha em alguns dispositivos sobre a valoração do dano moral (BRITO, 2015). Em seus artigos 1.538 e 1.547 abordavam desde a lesão corporal, em que a obrigação do lesionador não era somente na reparação de lucros cessantes, mas também a indenização pelo dano moral do lesionado mediante pagamento de multa.

Porém, após a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988/2020a), a multa mencionada nos artigos supracitados não é mais aplicada, já que a Carta Magna considerou como garantia constitucional ampla indenização do dano moral, não estabelecendo limitações ao valor, ou seja, os artigos do Código Civil não foram recepcionados (BRITO, 2015).

O Código Civil de 2002, em seu artigo 944, traz critérios e não limitações legais em relação ao *quantum* de fixação dos danos morais. Em seus termos, pode-se identificar que: “Art. 944 A indenização mede-se pela extensão do dano. [...] Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização” (BRASIL, 2002).

Ademais, o artigo 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho, Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) traz critérios para ajudar a caracterizar o que pode ser considerado danos morais no ambiente de trabalho. Os incisos do artigo mencionado são úteis e norteadores para que o magistrado fixe a indenização do dano moral, sendo utilizados em jurisprudências atuais (BRITO, 2015)¹.

Em relação ao papel dos magistrados para arbitrar o valor do dano moral, Reis (2000, p. 64) afirma que “[...] o magistrado sensível, perspicaz e atento aos mecanismos do direito e da pessoa humana, avaliará as circunstâncias do caso e arbitrará os valores compatíveis com cada situação [...]”.

Por tal motivo, será necessário que sejam observados profundamente e com muita cautela os aspectos e as condições em que ocorreram o ato ilícito e a proporção que tomou para que o valor da indenização cumpra com maior grau a justiça, assumindo o papel de solver o dano injusto.

Ainda Reis (1998, p. 208) enfatiza o perfil do magistrado: “[...] assim, na determinação do *quantum* indenizatório destacamos o perfil do magistrado, em que, através de seu *arbitrium judicis*, identificará os elementos importantes na fixação da indenização [...]”.

Reis (2000, p. 208) enaltece, ainda, os critérios de avaliação do juiz, mas pondera que “[...] é inegável concluir que a valoração dos fatos que concorreram para a ilicitude do ato, bem como para os seus resultados, dependerão exclusivamente dos critérios de avaliação do magistrado [...]”.

Contudo, mesmo o magistrado tendo certa liberalidade e sendo essa prerrogativa importante, não o isenta de se aprofundar de forma detalhada na análise de provas, condições,

¹ Apenas a título de informação, o artigo 223-G será abordado na seção 4.4 da reparação do dano moral com maiores reflexões, como também a polêmica do parágrafo 1º que trata da valoração do dano de acordo com o salário.

condutas dos envolvidos e tudo o que foi gerado à vítima, que no caso do presente trabalho, o empregado.

Até mesmo porque há uma dificuldade do magistrado na fixação do valor de indenização, pela falta de critérios objetivos, conforme salienta Tasca (2000, p. 208), “[...] salvo raras exceções, não há na legislação brasileira critérios absolutamente objetivos para a fixação do *quantum debeatur* em matéria de danos extrapatrimoniais [...]”.

Diante disso, Tasca (2000) destaca, também, a necessidade de o magistrado se valer de doutrinas e jurisprudências para melhor demonstrar sua decisão, conforme cita:

De qualquer moda, na fixação do montante reparatório, deve o Juiz observar determinados critérios que a doutrina e a jurisprudência têm delineado como pertinentes à correta tutela punitiva (para o ofensor) e compensatória ou satisfativa (para o ofendido) dos bens que integram o patrimônio ideal das pessoas. (TASCA, 2000, p. 213).

À vista de vários entendimentos jurisprudenciais, a Juíza Gisele Pereira Alexandrino, do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região afirma:

DANO MORAIS. QUANTIFICAÇÃO. CRITÉRIOS. A legislação vigente não estabelece critérios objetivos à quantificação do dano moral. Assim, cabe ao Magistrado, frente ao caso concreto e segundo o seu prudente arbítrio, arbitrar o valor da indenização devida. Tem-se como regra que esta deve ser suficiente para minimizar o sofrimento infligido à vítima e para imprimir uma penalização ao ofensor, servindo ainda como medida coibitiva, de forma a desestimular o responsável pelo dano na prática da mesma conduta ilícita. Devem ainda ser sopesadas as condições financeiras das partes, cuidando para que o valor da indenização não seja tão elevado que provoque a ruína do ofensor e o enriquecimento injustificado do ofendido, mas também não tão insignificante que cause o aviltamento da dor suportada por este. (BRASIL, 2017c).

Compreende-se que o magistrado deve buscar o justo equilíbrio no caso concreto, com a análise das provas, depoimentos das partes envolvidas, como o dano moral ocorreu, qual a sua intensidade, frequência, além dos reflexos psicológicos, se atingiu a honra, imagem, dignidade do empregado, acarretando tristeza, vexame, humilhação, de modo a coibir o empregador para que não volte a repetir condutas ilícitas.

Ademais, para a ocorrência de dano moral, traz-se a decisão do juiz Edson Mendes de Oliveira, de que devem existir três requisitos:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REQUISITOS. O direito à indenização por danos morais pressupõe a ocorrência de três requisitos: o

dano (moral) sofrido pelo empregado, a culpa do empregador pelo evento danoso e o nexo de causalidade entre ambos. Não havendo nos autos prova da ocorrência desses requisitos, indefere-se a indenização postulada. (BRASIL, 2017d).

Dessa forma, pode-se compreender que, por meio do conjunto de provas, adequando cada caso em situações semelhantes das jurisprudências, baseando-se em doutrinas, na Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a) e demais legislações pertinentes, o juiz, ao usar do bom senso, as particularidades de cada caso, conseguirá atender, mesmo que não integralmente, os anseios do empregado – ora vítima do dano moral – de forma a sempre se basear em critérios palpáveis, demonstrando os critérios objetivos e subjetivos, capazes de justificar a sua decisão como a mais próxima efetivação da justiça.

4.3 Dano moral subjetivo e dano moral objetivo

Não se estabeleceu ainda na doutrina uma divisão clássica dos tipos de danos morais, existindo variadas classificações. Porém, qualquer espécie utilizada será pertinente e, ainda, complementarará uma a outra, como será abordado (PERES, 2006).

Por exemplo, Diniz (2005, p. 93) entende que os danos morais se classificam em danos morais diretos e indiretos, expondo que:

O dano moral direto consiste na lesão a um interesse que visa a satisfação ou gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (como a vida, a integridade corporal e psíquica, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da pessoa (como o nome, a capacidade, o estado de família). Abrange, ainda, a lesão à dignidade da pessoa humana (CF/88, art. 1, III). O Dano moral indireto consiste na lesão a um interesse tendente à satisfação ou gozo de bens jurídicos patrimoniais, que produz um menoscabo a um bem extrapatrimonial, ou melhor, é aquele que provoca prejuízo a qualquer interesse não patrimonial, devido a uma lesão a um bem patrimonial da vítima. Deriva, portanto, do fato lesivo a um interesse patrimonial. P. ex.: perda de coisa com valor afetivo, ou seja, de um anel de noivado.

O dano moral transformou-se com o decorrer dos anos, na busca de uma melhor adequação social em face das mudanças e necessidades que surgem na sociedade, especialmente por ocorrer também no meio ambiente do trabalho, mesmo com o uso de tecnologias, estas que fazem parte do dia a dia e das funções do empregado.

Venosa (2015, p. 51) disserta que:

Dano moral é o prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. Sua atuação é dentro dos direitos da personalidade. Nesse campo, o prejuízo transita pelo imponderável, daí porque aumentam as dificuldades de se estabelecer a justa recompensa pelo dano. Em muitas situações, cuida-se de indenizar o inefável. Não é também qualquer mero dissabor comezinho da vida que pode acarretar a indenização. Aqui também é importante o critério objetivo do homem médio.

Vale ressaltar que, independentemente da classificação conferida ao dano moral, este será juridicamente indenizável, já que atinge o empregado e seus valores, os quais são resguardados em leis e, em especial, na Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a).

Sob a análise de Bittar (1992, p. 79):

São puros os danos que se exaurem nas lesões a certos aspectos da personalidade, quanto os reflexos constituem efeitos ou extrapolações de atentados ao patrimônio ou aos demais elementos materiais do acervo jurídico lesado [...] Existem danos diretos e indiretos, ou puro e reflexos, consoante se manifestem como conseqüências imediatas ou mediatas do fato lesivo: assim, se um dano sobre a personalidade podem vir reflexos patrimoniais e vice-versa, tanto na órbita da contratualidade, como na extracontratualidade. Pode, ademais, haver concomitância de danos de um mesmo fato, diante das funções várias que exercem os bens a serviço das pessoas e os próprios objetivos em cada um visados. Dizem-se, por fim, subjetivos ou objetivos os danos morais, quando se circunscrevem à esfera íntima ou valorativa do lesado, ou se projetam no círculo de seu relacionamento familiar ou social; por outras palavras, conforme se atinja a esfera subjetiva ou de relações do interessado.

Pois bem, Reale (1991, p. 1170), por sua vez, distingue o dano moral em objetivo e subjetivo, ensinando que:

O primeiro atinge a dimensão moral da pessoa no meio social em que vive, envolvendo o (dano) de sua imagem. O dano moral subjetivo que se correlaciona com o mal sofrido pela pessoa em sua subjetividade, em sua intimidade psíquica, sujeita à dor ou sofrimento intransferíveis porque ligados a valores de seu subjetivo, que o ilícito veio penosamente subverter, exigindo inequívoca reparação.

Então, compreende-se que o dano moral subjetivo está relacionado à esfera psíquica da pessoa, repercutindo de forma intrínseca aos aspectos internos do empregado lesionado, ferindo a dignidade da pessoa, com sujeição a dor, sofrimento, humilhações; e o dano moral

objetivo é o menosprezo, desabono social do empregado perante a coletividade, sendo ambos indenizáveis, de modo a compensar o sofrimento e punir o lesionador, no caso, o empregador, desestimulando-o, como também outros membros da sociedade a cometerem atos dessa natureza.

4.4 Reparação do dano moral

Todos os seres humanos possuem sentimentos, afeições, objetivos, sonhos que fazem parte do interior de cada um e, neste caso, costumam destacar que, por esses bens, formam a sua personalidade em sociedade (VARGAS, 2004). A personalidade foi edificada com o passar dos anos por meio dos elementos consagrados pela Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a), denominados como honra, imagem, privacidade, liberdade, dignidade, etc. (VIEIRA, 2020).

Fensterseifer (2017, p. 157 *apud* CASSIMIRO; HONORATO, 2022, p. 5) assim conceitua o dano moral:

No momento atual, doutrina e jurisprudência dominantes têm como adquirido que o dano moral é aquele que, independentemente de prejuízo material, fere direitos personalíssimos, isto é, todo e qualquer atributo que individualiza cada pessoa, tal como a liberdade, a honra, a atividade profissional, a reputação, as manifestações culturais e intelectuais, entre outros.

Cabe salientar que o dano moral afeta a esfera subjetiva da pessoa, afetando a parte emocional, podendo gerar prejuízos psicológicos (MARIM, 2020).

A tese sobre a reparação do dano moral foi elevada ao patamar de um direito e garantia fundamental, sendo a previsão constitucional, conforme expõe Rui Stoco (2007, p. 1680), “[...] considerada como cláusula pétrea e, portanto, imutável, nos estritos termos do artigo 60, § 4º, da Carta Magna [...]”.

Contudo, Vargas (2004) menciona que as dificuldades dos julgadores em relação à fixação do *quantum* indenizatório concentram-se na falta de parâmetros objetivos que podem solucionar o problema, pois os traumas sofridos pelo empregado em razão do ato ilícito o atingem intimamente e dificilmente serão apagados.

Porém, mesmo sendo uma árdua tarefa em relação ao *quantum* indenizatório, com o advento da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a) a dificuldade sobre a reparação do dano moral restou superada, já que conseguiu construir a dogmática dos direitos da personalidade, perante a importância da noção de respeito à dignidade humana, consagrada

no artigo 1º, inciso III, direito fundamental e resguardado, inerente ao ser humano e – no artigo 5º, incisos V e X – que reconhece a possibilidade da reparação. Com isso, Diniz (2012, p. 133) enfatiza que:

A importância desses direitos e a posição privilegiada que vem ocupando na Lei Maior são tão grandes que sua ofensa constitui elemento caracterizador de dano moral e patrimonial indenizável, provocando uma revolução na proteção jurídica pelo desenvolvimento de ações de responsabilidade civil e criminal; do mandado de segurança; do mandado de injunção; do *habeas corpus*; do *habeas data* etc. Com isso reconhece-se nos direitos da personalidade uma dupla dimensão: a axiológica, pela qual se materializam os valores fundamentais da pessoa, individual ou socialmente considerada, e a objetiva, pela qual consistem em direitos assegurados legal e constitucionalmente, vindo a restringir a atividade dos três poderes, que deverão protegê-los contra quaisquer abusos, solucionando problemas graves que possam advir com o progresso tecnológico, p. ex., conciliando a liberdade individual com a social.

Para tanto, como o dano moral tem relevância e enfoque, sendo inegável e indiscutível que se pode, de alguma forma, haver a reparação, outras áreas do Direito regulamentam tal, como no caso do Direito Civil (BRASIL, 2002). Há dois artigos no Código Civil brasileiro (BRASIL, 2002), um é o artigo 186, o qual aponta que é um ato ilícito violar um direito e causar dano, mesmo que exclusivamente moral; e o outro é, no mesmo contexto, o artigo 927, que acrescenta o artigo supracitado, obrigando a reparar o dano causado.

Compreende-se, com base em Santos (2003, p. 62), que “[...] seria escandaloso que alguém causasse mal a outrem e não sofresse nenhum tipo de sanção, não pagasse pelo dano inferido”.

Deve-se ter em mente que a sociedade organizada visa que todos os membros vivam em harmonia. Porém, o que vier a violar essa harmonia e respeito à esfera individual, afrontando os direitos e garantias fundamentais, sendo estes lesionados tanto nas esferas da imagem, quanto da honra, intimidade, privacidade, convívio social e, especialmente, da dignidade da pessoa humana, poderá ser corrigido, remediado ou punido.

Diante disso, é possível notar que já haviam textos de leis que mencionavam a reparação do dano moral, mas no ambiente laboral antes da reforma trabalhista não havia previsão expressa na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017a) dos critérios objetivos para a fixação do *quantum* indenizatório (MARIM, 2020).

Entretanto, com a reforma trabalhista – Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) –, foram introduzidos na CLT, em seu Título II - A, os artigos 223-A a 223-G, que passaram a nortear os magistrados para a aplicação dos danos extrapatrimoniais.

Os artigos mencionados preveem a causa do dano, os responsáveis em indenizar o lesado, o destinatário da indenização, que no presente trabalho é o empregado, a possível cumulação do dano moral com o dano material, a classificação e, por fim, a valoração do dano ocorrido (CARVALHO; PEDROSA, 2019).

Entre os artigos da CLT (BRASIL, 2017a), o artigo 223-B faz menção à questão da ação ou omissão de ofensa a esfera moral ou existência, poderá ter direito à reparação, já o 223-C traz os bens juridicamente protegidos, que são honra, imagem, intimidade, liberdade, autoestima, sexualidade, saúde, lazer, integridade física.

Para tanto, mesmo que os artigos supramencionados deixem subentendido tratar de rol exclusivo, Tartuce (2019, p. 347) diz que, “[...] os direitos da personalidade não podem ser concebidos conforme um rol taxativo, muito menos quanto às características principais [...]”.

E ainda, o artigo 223-G da Lei nº 13.467/2017 da CLT (BRASIL, 2017a) apresenta doze incisos que podem nortear os juízes, a partir do caso concreto, a análise da ocorrência do dano moral (MARIM, 2020), conforme mencionado na seção 4.2:

- Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará
- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
 - II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
 - III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
 - IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
 - V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
 - VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
 - VII - o grau de dolo ou culpa;
 - VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
 - IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
 - X - o perdão, tácito ou expresso;
 - XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
 - XII - o grau de publicidade da ofensa. (BRASIL, 2017a).

Em relação aos critérios acima apresentados, é possível compreender que são importantes, pois asseguram aos diferentes julgadores para seguirem a mesma linha de raciocínio na ponderação dos fatos, possibilitando uma exequibilidade de julgamentos mais similar e dando segurança jurídica (MARIM, 2020).

Porém, o artigo 223-G, em seu parágrafo 1º, passou a gerar discussões, pois, como o dano moral atinge valores da pessoa, sua dignidade e personalidade, direitos que são intrínsecos à condição humana, não é possível dimensionar a dor e, menos ainda, usar como parâmetro o salário do empregado (POTIN, 2019).

Tartuce (2019, p. 347) alude que “[...] são direitos inerentes à pessoa e à sua dignidade. Mantém relação direta com o Direito Civil Constitucional: dignidade da pessoa humana, solidariedade social e isonomia ou igualdade em sentido amplo”.

O parágrafo 1º do artigo 223, da referida Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) traz quatro parâmetros relacionados à chamada tarifação do dano extrapatrimonial, estes que também são taxativos e objetivos, referentes ao valor a ser pago quanto à gravidade do dano experimentado pelo empregado.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (BRASIL, 2017a).

O texto legal supramencionado, da reforma trabalhista, estabeleceu limites ao quantificar os danos, e quanto à natureza da lesão causada à vítima, no caso o empregado, há graus de reparação, lesões de natureza leve, média, grave e gravíssima, utilizando o último salário contratual, tendo assim, a instituição do dano moral (POTIN, 2019).

Porém, acerca da utilização do último salário contratual, existirá diferenças nas reparações dos empregados, diante dos que trabalham em micro empresas em relação aos que trabalham em grandes empresas. Isso porque, mesmo tendo o mesmo cargo, é provável que seja atribuído um salário diferente de acordo com a potencialidade na questão econômica da empresa, podendo um mesmo dano gerar indenizações com valores discrepantes (MARIM, 2020).

Outra questão suscitada foi no sentido de que se a natureza do prejuízo é em relação aos valores próprios do ser humano, peculiares de cada um, não há como fixar valor baseado no último salário contratual, conforme menciona o Ministro Relator Cláudio Brandão, no Recurso de Revista nº 12922620115090562:

Ainda que se busque criar parâmetros norteadores para a conduta do julgador, certo é que não se pode elaborar uma tabela de referência para a reparação do dano moral. A lesão e a reparação precisam ser avaliadas caso a caso, a partir de suas peculiaridades. Isso porque, na forma prevista no

caput do artigo 944 do Código Civil, “A indenização mede-se pela extensão do dano”. O que se há de reparar é o próprio dano em si e as repercussões dele decorrentes na esfera jurídica do ofendido. (BRASIL, 2017e).

Para tanto, entre algumas decisões contrárias à acima mencionada, o Relator Gabriel Napoleão Velloso Filho do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, no processo de nº 0000514-08.2020.5.08.0000, esclarece que o magistrado deve se ater em relação à proporcionalidade da indenização entre a violação do direito ocorrido no caso concreto e a indenização devida. Ainda ressalta que o princípio da proporcionalidade está estabelecido na Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a) o qual é norteador para fins de indenização, firmando entendimento conforme o §1º do artigo 223-G da Lei nº 13.467/2017, da CLT (BRASIL, 2017a):

Como regra de hermenêutica prevalece a ideia de que a Lei não contém palavras inúteis. A Constituição Federal ao prever, por exemplo, o direito de resposta **proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem**, deixa claro que a existência de um liame entre o dano sofrido e a indenização devida. Quanto maior o dano, quanto maior o agravo, maior a indenização, que deve ser aferida no caso concreto, sob a prudente análise do órgão julgador. A Constituição foi expressa ao exigir uma relação de **proporcionalidade** entre a violação do direito e a indenização devida. Trata-se de norma constitucional originária, cláusula pétreia com máxima densidade normativa, que, como dito alhures, deve irradiar seus efeitos para todos os ramos do Direito. É preciso dizer o óbvio: a legislação infraconstitucional deve ser interpretada à luz da Constituição e não o contrário. Deve ser repudiada toda e qualquer “legislação de exceção”. (BRASIL, 2020f, grifos do autor).

Há, contudo, entendimento majoritário, tanto doutrinário quanto jurisprudencial de que tarifar a reparação do dano moral fixado no artigo 223-G é de caráter inconstitucional, pois pode prejudicar a reparação integral do dano sofrido pelo empregado, uma vez que ofende o princípio da dignidade da pessoa humana resguardada na Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a; MARIM, 2020).

Ainda é válido e importante destacar que, quando há reparação do dano moral ao empregado, este será reparado e o ofensor, no caso o empregador, será punido com o intuito de impedir que ele repita o ato ilícito, tendo essa medida como caráter educacional, para sentir o peso da consequência em causar o ato ilícito e repensar, evitando que ocorra novamente (MARIM, 2020).

Diante desse contexto, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA, 2018) ajuizou uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI),

nº 5870, no Supremo Tribunal Federal (STF), com pedido de medida cautelar questionando as regras da reforma trabalhista Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) sobre a indenização por dano moral estabelecidos no artigo 223-G, parágrafo 1º e, posteriormente, pela edição da Medida Provisória nº 808/2017 (MP, 2017), requerendo a sua suspensão e que fosse declarada a sua inconstitucionalidade, pois a Associação sustentou que o Judiciário fica impedido de fixar indenização superior ao último salário do empregado (CASSIMIRO; HONORATO, 2022).

Para tanto, em 23 de abril de 2018, a Medida Provisória nº 808/2017 teve sua vigência encerrada, sem ser transformada em Projeto de Lei, vigorando integralmente o texto da Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017 (RODRIGUES, 2021).

Desta forma, é possível compreender que a reparação dos danos morais do parágrafo 1º do artigo 223-G da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) é inconstitucional, em virtude de não ir ao encontro do artigo 5º, inciso V da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a), além de ser nocivo ao empregado, ferindo sua dignidade humana, engessando de alguma forma o aplicador da lei em ter que se submeter à letra morta e fria do referido dispositivo (CASSIMIRO; HONORATO, 2022).

É preciso que a reparação dos danos morais na relação de trabalho seja mais justa, a ponto de ir ao encontro dos direitos da dignidade da pessoa humana e personalidade, respeitando a imagem, honra, ou seja, os direitos conquistados até o momento, além do sofrimento, da humilhação, da dor que o empregado sofreu diante do ato ilícito, podendo o juiz compreender de forma livre cada caso concreto, não usando como teto o último salário contratual.

4.5 Manifestação do assédio moral

O assédio moral no trabalho existe e vem aumentando gradativamente no Brasil, conforme pesquisas realizadas e trazidas no capítulo 2 do presente trabalho, e ocorre não apenas no meio laboral de forma física, mas também em uma das modalidades de trabalho remoto, conhecido como teletrabalho, este que será tratado no próximo capítulo.

O assédio moral pode ser classificado como uma espécie do gênero dano moral, conforme mencionado anteriormente, sendo este o resultado de uma conduta que viola os direitos da personalidade (NASCIMENTO, 2004). É praticado quando o empregado está exercendo sua função no ambiente de trabalho, ou seja, é nesse momento que passa por situações degradantes, vexatórias, humilhantes, constrangedoras, por meio de ações, palavras,

atitudes, de forma reiterada e prolongada, atingindo-o física e psicologicamente. Ferreira (2004, p. 37) alude que:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

Nesse contexto, nota-se que, como o trabalho passou a ser conduzido pela globalização e modernidade, gerou nas empresas uma execução de trabalho intenso na luta pelo lucro, sobrecarregando a classe trabalhadora. A busca constante pelo lucro gera competitividade de alto nível, busca do aperfeiçoamento profissional, disciplina, máximo de produtividade, tornando o ambiente laboral um lugar de conflitos sociais, éticos e psicológicos. Com isso, as transformações no ambiente de trabalho passaram a causar atitudes reprováveis, sendo uma delas o assédio moral, capaz de atormentar e depreciar as relações humanas (PIAULINO, 2007).

Nessa seara, Ferreira (2004, p. 58) menciona que “[...] o assédio moral retira do homem sua dignidade como pessoa humana e como trabalhador que deseja ver seu trabalho valorizado”, e tomando-se por base a contribuição doutrinária, pode-se conceituar o assédio moral como:

Tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reitera e prolongada, que atingem a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar. (SANTOS, 2021, p. 97-98).

No caso do teletrabalho, por existir a ligação entre o empregador e o empregado por meio de uma tela de computador, pode não só ocultar eventuais abusos contra o empregado, como também diminuir os efeitos desta atitude, transmitindo-lhe uma imagem de relação saudável (FERREIRA, 2022).

Neste caso, a constante conexão do empregado sem conseguir separar a vida privada e a vida profissional, pode ser pela falta de respeito do uso consciente da tecnologia, a qual é

necessária no teletrabalho. Com isso, há um risco crescente de violação aos direitos fundamentais do empregado, sobretudo a sua dignidade (FERREIRA, 2022).

Para tanto, a manifestação do assédio moral, pode ocorrer de diferentes formas, conhecidas como assédio moral vertical ou assédio moral horizontal (BATISTA *et al.*, 2021).

O assédio moral vertical ocorre quando a conduta se dá por superior hierárquico ou subordinados, isto é, descendente ou ascendente. O descendente é quando o agressor é o superior hierárquico, como o empregador, chefe ou gerente, sendo o mais comum, em que os atos de assédio moral são praticados por ele em relação ao subordinado (BATISTA *et al.*, 2021; FERREIRA; FERREIRA, 2022).

Sobre essa forma de assédio moral, Nascimento (2004, p. 1) menciona que:

Assim, o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de consequências trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia do departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado se sinta de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão.

É comum tal situação ocorrer nas condições e imposições dos contratos de trabalho da atualidade, pois, em razão das altas taxas de desemprego, como também, das divergências e complexidades nas leis trabalhistas. Hirigoyen (2008, p. 65) alerta que “[...] se busca fazer crer aos assalariados que eles têm que estar dispostos a aceitar tudo se quiserem manter o emprego”.

O assédio moral vertical ascendente, por sua vez, manifesta-se quando um empregado hierarquicamente inferior age de modo a atingir e/ou agredir o seu superior hierárquico, ou seja, quando o empregado de nível inferior tem mais conhecimento que seu chefe e, acaba utilizando-o para ferir o mérito ou a autoestima do seu chefe. Esse modelo de assédio vertical descendente acontece de forma rara (BATISTA *et al.*, 2021).

Contudo, há também o assédio moral horizontal, que acontece entre colegas do mesmo nível hierárquico (BATISTA, *et al.*, 2021). Nesse contexto, Ramos e Galia (2012, p. 47) expõem que:

O fenômeno pode, inclusive, decorrer de ato patronal, consistente no estímulo à rivalidade entre seus empregados. Ou seja, o empregador estimula conflitos internos com o fito de “se livrar de alguém incômodo”, jogando uma pessoa contra a outra, com intuito de pressioná-la a pedir demissão.

No caso do assédio moral horizontal, só ocorre a hostilidade e agressão entre os empregados, ganhando espaço no ambiente de trabalho, pelo fato de empresas se mostrarem incapazes de impedir a violência perpetrada e ainda de não garantir aos seus funcionários que sua individualidade seja respeitada. (BATISTA *et al.*, 2021)

Freitas, Heloani e Barreto (2008) consideram que nas três modalidades de assédio moral as condutas são abusivas, pois o assediador pratica de forma direta ou indireta para abalar o estado psicológico do assediado, causando, assim, danos à personalidade, dignidade, integridade física ou psíquica, ocasionando perigo ao emprego ou contaminando o ambiente de trabalho.

Portanto, percebe-se que o incremento do uso das tecnologias nas relações de trabalho possibilitou que o empregado executasse suas atividades laborais fora das dependências da sede da empresa. A modalidade de teletrabalho, em razão da conectividade entre empregador e empregado, pode resultar na prática de assédio moral, acarretando várias consequências, desde quadros depressivos, adoecimento mental, como também a afronta à sua dignidade. O assédio moral pode ocorrer de forma contínua, sem limite de espaço e tempo, levando o empregado a se sentir obrigado a ficar conectado, além da sua jornada, não conseguindo exercer o seu direito à desconexão.

5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO REMOTO E AS FORMAS DE PREVENÇÃO: O USO DA TECNOLOGIA E O RESPEITO À DIGNIDADE HUMANA

Com o processo de globalização, o ser humano é cada vez mais substituído pelas máquinas, tendo novas tecnologias implementadas nas organizações, de modo a obrigar o trabalhador a se amoldar rapidamente a elas, estabelecendo um novo perfil profissional tecnizado (HELOANI, 2004).

De modo que, com o processo intenso de globalização, de automação fabril, de informatização na relação laboral e de agilidade nos processos, a competitividade é um fenômeno existente, conforme dito anteriormente na seção 3.5 – do trabalho. Com isso, nessa nova lógica pós-moderna ou pós-fordista, que defende uma ampla reestruturação produtiva, ocorre a redução nos salários e o trabalho fica cada vez mais instável e seletivo (HELOANI, 2004).

Com o avanço tecnológico, a forma de execuções de tarefas nas relações de trabalho está também em constante evolução, pois com o surgimento da tecnologia nesta relação tornou-se possível realizar as atividades laborais em qualquer lugar e em qualquer horário, por intermédio da *internet*, com a utilização de celulares, *notebooks*, *tablets*, entre outros meios de comunicação e informação, diminuindo os custos para as empresas (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020).

Diante dessas mudanças, Melo e Leite (2021, p. 52) mencionam que elas permitiram a “[...] otimização de recursos, maximização da produtividade e expansão de fronteiras para estabelecimento de novos negócios [...]”, possibilitando novas modalidades de trabalho, como por exemplo, o teletrabalho.

Como mencionado nesta pesquisa, o teletrabalho já existe há algumas décadas na sociedade, mas no Brasil demorou a chegar, sendo admitido pela legislação brasileira em 2011, regulamentado com a reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) e ganhou destaque com a pandemia causada pelo covid-19 (BARBOSA, 2022).

Segundo Jardim (2003, p. 53), “[...] o teletrabalho é uma modalidade a distância, voltado preponderantemente às atividades administrativas que possibilitam a execução de longe do seio da empresa, portanto em qualquer lugar”.

Na concepção de Winter (2005, p. 57), o teletrabalho é a “[...] atividade do trabalhador desenvolvida total ou parcialmente em locais distantes da sede principal da

empresa, de forma telemática, podendo ser exercido em parte na sede da empresa e parte em locais dela distante”.

Em linhas gerais, o teletrabalho é exercido, em especial, distante da sede da empresa e o empregado presta seus serviços por intermédio dos meios de comunicação, permanecendo conectado com o seu empregador de onde estiver (FRANCISCO, 2021).

O teletrabalho pode dar a impressão de que o empregado está desconectado das ordens diretas do empregador, não executando suas tarefas, mas a verdade é outra, pois o empregado continua sendo cobrado por meio de uma tela, tendo a comunicação via aplicativos, sejam e-mails, mensagens instantâneas, aplicativos de reuniões, ou sistemas informatizados empresariais – ferramentas essenciais para o exercício desse novo modelo de trabalho (SILVA, 2016).

O empregador tem a possibilidade de monitorar o empregado mesmo que a distância, por meio do uso da *internet*, que permite a verificação do *login* e *logoff*, além de controlar a produção por intermédio do computador, por relatórios, horários de entrega da execução da atividade laboral. Há também um *software* que controla quais sites o empregado acessa, a sua idoneidade de uso, podendo bloquear caso seja verificado que é inapropriado (RAMIREZ, 2018).

Como o empregador e o empregado não estão frente a frente, apenas fazendo uso da *internet* e de outros meios virtuais, é necessário que o empregador fique atento ao modo como irá transmitir as informações, para que não seja de modo constrangedor ou inapropriado, como também os limites do seu poder diretivo, sobretudo no que tange às práticas do assédio moral no ambiente virtual (SILVA, 2016).

Pelo fato de o teletrabalho ocorrer de forma virtual, não estando o empregado presente fisicamente, o empregador pode se sentir livre para agir de forma agressiva, incisiva, desrespeitosa, ultrapassando limites éticos e profissionais, pois está detrás de uma tela, seja de computador, celular, *tablet*. Dessa forma, a insegurança e a vulnerabilidade dos empregados têm se tornado presentes, e o crescimento da cultura de diversos comportamentos abusivos e atentatórios à dignidade no ambiente de trabalho também, ocorrendo o assédio moral, como uma das mazelas trazidas pela nova modalidade de trabalho (SILVA, 2016).

Com toda inovação, diante da globalização e do avanço tecnológico, houve uma transformação no modo de agir do empregador, causando no empregado não só a cobrança externa, mas interna também, em ter que produzir mais, buscando sempre resultados positivos, como prevê o ensinamento de Martins (2012, p. 33):

Diante da globalização, da automação, da competitividade dos produtos para poderem ser vendidos no mercado, o empregado está sujeito a produzir mais, com mais qualidade, a ser cobrado por metas maiores, resultados etc. Em razão da maior tensão que passa a existir no ambiente de trabalho, surgem as doenças do trabalho e, também, o assédio moral. (MARTINS, 2012, p. 33).

Tornou-se uma prática costumeira das empresas de cometerem o assédio moral, em que a indiferença e o menosprezo aos empregados, os quais ao sofrerem tal ato, mesmo adoecidos, continuam a trabalhar. Depara-se, nesse sentido, que a humilhação reiterada e prolongada torna-se uma ameaça invisível, revelando, assim, uma das mais poderosas formas de violência sutil nas relações de trabalho atuais (BARRETO, 2003).

Entre vários problemas enfrentados, os mentais são atualmente considerados um dos maiores males da modernidade. Para as empresas e seus empregadores, o teletrabalho tornou-se uma ferramenta usada de forma errônea, pois as jornadas estão prolongadas, metas cada vez maiores e complicadas, sendo cobradas em curto período, não respeitando a jornada de trabalho correta e, menos ainda, a vida pessoal do empregado, acarretando fadigas mentais e físicas. E, tendo o empregado receio de ser demitido, aceita tais imposições, pois ele sempre quer melhorar a renda familiar, fato este de grande importância na estabilidade emocional e na saúde (SILVA, 2016).

Além do que, quando o empregado sofre o assédio moral e a exposição duradoura ao terror psicológico, a família torna-se uma válvula de escape, descarregando todo sentimento negativo nela e mais, causando atritos severos. Além disso, diante da pressão e do assédio moral sofridos, o trabalhador pode passar a consumir drogas em excesso, lícitas ou ilícitas, passar a ter ideia suicida e, até mesmo, cometer crimes como homicídio ou feminicídio (GUEDES, 2003). E as consequências não são apenas para os empregados, mas o ambiente laboral começa a se degradar, beirando o insuportável, com relações esgarçadas e prejuízo na atividade empresarial. Alkimin (2010, p. 27 *apud* SOARES, 2012, p. 95) traz que:

O meio ambiente sadio e equilibrado é elemento para garantir a dignidade da pessoa e o desenvolvimento de seus atributos pessoais, morais e intelectuais, constituindo sua preservação e proteção meio para se atingir o fim que é a proteção à vida e saúde do trabalhador, referindo-se esta última o aspecto da integridade física e psíquica e, conseqüentemente, garantir a qualidade de vida de todo cidadão.

Os estudos realizados por Hirigoyen (2006, p. 159-182) revelaram que:

Inicialmente, os efeitos sentidos pela vítima são o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos

ao estresse pós-traumático. Além desses sintomas, predominam nos quadros de assédio moral, sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo chegar a modificações psíquicas, como neurose traumática, paranoia e psicose. (HIRIGOYEN, 2006, p. 159-182).

Embora o labor disponha de grande relevância perante a sociedade, quando ultrapassa os limites legais deixa de atingir seu papel principal, ou seja, de levar dignidade à vida do ser humano, seja através do sustento seja da satisfação pessoal. E no caso da exorbitante jornada de trabalho, tem afetado o empregado por exercer carga horária além da permitida por lei, desumanizando o ambiente laboral, sendo uma das modalidades de ocorrência do assédio moral (NORBIATO, 2022).

Para tanto, mesmo que o Brasil tenha adotado ações com o objetivo de coibir o assédio moral decorrente do excesso de trabalho, bem como a integração na Organização Internacional do Trabalho (OIT), a criação do Decreto Lei nº 5.452/1943 (BRASIL, 1943) e o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 2017), que prevê jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, o ato ilícito não deixou de ocorrer (NORBIATO, 2022).

Para Pastore (1997, p. 102), o assédio moral, “[...] desintegra o vínculo social, fortalece o individualismo predador, e corrói a cooperação e confiança, derrota a solidariedade, retira do ser humano a sua humanidade”.

O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre por meio de atitudes e condutas negativas, especialmente dos superiores aos subordinados, provocando traumas psicológicos e, na presente dissertação, o empregado que tem seu dia tomado pelo trabalho, tem comprometimentos em relação ao avanço profissional, como também em sua realização como ser humano. Segundo Oliveira Neto (2015, p. 87):

O trabalho, ao mesmo tempo que alimenta e dignifica, pode, a contrassenso, também retirar a dignidade do homem, quando se avança sobre aspectos da vida privada e intimidade, privando-o do lazer, descanso e desligamento (formal) das suas atividades diuturnas de labor.

Neste contexto, é possível compreender que o trabalho desenvolvido de modo descuidado, sem respeitar os limites e direitos resguardados na Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a), causa sentimento de indignidade e pode gerar malefícios ao empregado, sobretudo quando este se submete a jornadas exaustivas que afetam direta e negativamente na sua saúde, vida profissional e social.

No Brasil, ainda não há uma lei específica quanto à garantia do direito à desconexão, contudo, houve dois Projetos de Lei para a garantia desse direito, sendo o primeiro Projeto – Lei nº 6.038, de 2016 (BRASIL, 2016) – não aprovado e o segundo Projeto – Lei nº 4.044, de 2020 (BRASIL, 2020e) – apresenta especificadamente a desconexão aos casos de teletrabalho, sendo uma obrigação do empregador para com o empregado, deixando margem no sentido que não se aplica aos empregados presenciais. Porém, o Projeto de Lei nº 4.044, de 2020 (BRASIL, 2020e) ainda é ineficiente, pois há apenas três artigos para a garantia de tal direito de forma ampla e sem previsão de sanções em casos de descumprimentos (CARDIM, 2021).

Por mais difícil que seja identificar o assédio moral, é fundamental que a empresa fique atenta ao clima e ao relacionamento interpessoal entre os colaboradores, coloque em prática normas internas, mantenha um canal aberto de comunicação para sugestões, questionamentos, ideias, como também alguma punição para aquele que cometer tal ato. Hirigoyen (2008, p. 320) menciona que:

O primeiro passo da prevenção é educar as pessoas para que sejam corretas no cotidiano com seus companheiros de trabalho. Para isto, a empresa deve inculcar normas de bom comportamento em seu pessoal e definir o que ela aceita ou não. Ela não deve impor moral a seu pessoal, mas simplesmente estabelecer limites. Deve sobretudo fazer com que cada qual preveja as possíveis consequências de seus atos sobre os outros.

Cabe salientar que a empresa, ao prevenir, não estará tratando de uma questão moral, mas de uma escolha racional, e que esta escolha deve ser pública para que todos os envolvidos saibam das consequências de seus atos. O assédio moral é uma prática abusiva, ocorrendo quando o empregador excede os limites de direito que o empregado tem em se desconectar do ambiente laboral, que no presente trabalho está evidenciado por meio da modalidade do teletrabalho, que propõe, em face da revolução tecnológica, a facilidade em continuar exercendo as atividades laborais sem interrupções, ferindo a dignidade humana.

5.1 O trabalho remoto na sociedade atual

O trabalho remoto não é algo novo, sobretudo em razão da evolução rápida da tecnologia e dos meios de comunicação. No caso do teletrabalho, o empregado exerce suas atividades, na maioria das vezes, fora das dependências da empresa, utilizando-se de tecnologias de informação e comunicação, como computador, *tablet*, internet (TIAGO, 2021).

Conforme doutrina especializada, Fernandes (2019, p. 541-542) traz que:

O uso sistemático, no contexto das relações de trabalho, das várias formas de comunicação eletrônica, todas disponíveis por instrumentos portáteis, se, por um lado, contribuiu para uma crescente “desmaterialização” da comunicação no interior das organizações de trabalho (ex. abandono arquivos de papel), por outro passou a permitir, com uma amplitude ilimitada, a interação das hierarquias e dos subordinados, tendendo a eliminar a necessidade da presença física e do contacto pessoal. Esta evolução abre espaço a formas invasivas de relacionamento profissional, caracterizadas pela ideia de que as pessoas devem estar sempre “contactáveis” e “disponíveis”, para além dos limites dos “tempos de trabalho”, sem que os empregadores estejam condicionados por qualquer forma nem tenham que suportar com isso qualquer agravamento de encargos salariais.

O trabalho a distância é gênero, sendo o trabalho em domicílio e o teletrabalho, espécies. Essas formas de trabalho, consideradas no sentido estrito, são aquelas realizadas no exterior do estabelecimento, não tendo supervisão direta do empregador. Sobre essa supervisão, Delgado (2017, p. 1021) aponta que:

A ordem jurídica reconhece que a aferição de uma efetiva jornada de trabalho cumprida pelo empregado supõe um mínimo de fiscalização e controle por parte do empregador sobre a prestação concreta dos serviços ou sobre o período de disponibilidade perante a empresa. O critério é estritamente prático: trabalho não fiscalizado nem minimamente controlado é insuscetível de propiciar a aferição da real jornada laborada pelo obreiro – por essa razão é insuscetível de propiciar a aferição da prestação (ou não) de horas extraordinárias, dado que não se pode aferir sequer a efetiva prestação da jornada padrão incidente sobre o caso concreto.

O artigo 6º da Lei nº 5.452/1943 (BRASIL, 1943) trouxe a figura do trabalho realizado no domicílio do empregado, sendo o trabalho a distância, propriamente dito, previsto somente na Lei nº 12.551/2011 (BRASIL, 2011) que alterou o artigo 6º mencionado, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Para tanto, até o advento da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), conhecida como Reforma Trabalhista, não havia um conceito definido do que seria teletrabalho. Mas, com a reforma trabalhista foi introduzido o Capítulo II-A da referida Lei, dos artigos 75-A a 75-E, para tratar especialmente do tema, especificando as características próprias do instituto do teletrabalho que trazem normas e condutas para a vigência do contrato na condição de teletrabalho.

O conceito de teletrabalho encontra-se no artigo 75-B da seguinte maneira:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (BRASIL, 2017a).

É previsto observar que, mesmo em face do trabalho ser realizado fora das dependências do empregador, não descaracteriza a figura do teletrabalho, caso o empregado necessite comparecer nas dependências da empresa para executar algum serviço específico. O artigo 75-B, parágrafo único, da referida lei supramencionada traz que, “[...] 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” (SANTOS, 2018).

Diante da reforma trabalhista, outras significativas previsões normativas foram regulamentadas para melhor recepção do teletrabalho e assegurar direitos à empresa e aos empregados.

Outro ponto a salientar diz respeito às formalidades contratuais, conforme o artigo 75-C que, para o efetivo serviço do teletrabalho, deve constar expressamente em contrato individual, devendo também constar quais as atividades que serão realizadas pelo empregado e, nesse caso, é para que o empregado não seja aproveitado em atividades que não estão especificadas (SANTOS, 2018).

Já no quesito que concerne à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do serviço, conforme artigo 75-D da Consolidação das Leis do Trabalho, deverá estar prevista em contrato individual de forma escrita, e a parte final do referido artigo expõe que deverá constar também sobre as disposições acerca do reembolso pelas despesas efetuadas pelo empregado (SANTOS, 2018).

Ainda do artigo 75-D, mas em seu parágrafo único, extrai-se que o caráter não contraprestacional sobre o reembolso das despesas mencionadas no *caput* do dispositivo não incorporam a remuneração do empregado, uma vez que as utilidades são concedidas não pelo trabalho realizado, mas sim, para o trabalho (SANTOS, 2018).

E o último artigo sobre o teletrabalho (75-E) remete ao meio ambiente em que o trabalho será realizado, de modo a proteger contra doenças e acidentes decorrentes do trabalho, devendo o empregador instruir seus empregados, e estes irão assinar um termo de responsabilidade (SANTOS, 2018).

Uma ressalva importante a ser mencionada e que será abordada com maiores explicações na seção 5.2 concerne ao controle de jornada de trabalho, pois o artigo 62, inciso III, da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) traz, em uma de suas hipóteses, que o empregado que estiver executando sua atividade laboral na modalidade de teletrabalho está excluído do controle de jornada (TIAGO, 2021).

Com isso, Delgado e Delgado (2017, p. 138), sobre a inclusão do teletrabalho ao artigo 62 da CLT (BRASIL, 2017a), discorrem que:

A Lei n. 13.467/2017 inseriu os empregados em regime de teletrabalho dentro da excludente do art. 62 da CLT, que se refere à não aplicação, aos trabalhadores ali referidos (incisos I, II e III do art. 62), das regras concernentes à duração do trabalho. Tais empregados, portanto, laborando em contexto que toma difícil ou até mesmo inviável o controle de jornada, não recebem a incidência de regras sobre duração do trabalho, horas extras/suplementares, intervalos trabalhistas, etc. De fato, em várias situações de teletrabalho mostra-se difícil enxergar controle estrito da duração do trabalho, em face da ampla liberdade que o empregado ostenta, longe das vistas de seu empregador, quanto à escolha dos melhores horários para cumprir os seus misteres provenientes do contrato empregatício. Dessa maneira, a presunção jurídica lançada pelo art. 62, III, da CLT não se mostra desarrazoada. Contudo, trata-se de presunção relativa, que admite prova em sentido contrário. Essa prova tem de ser realizada pelo autor da ação trabalhista – o empregado –, em face da presunção jurídica estipulada pela CLT.

Percebe-se que, em se tratando de uma presunção relativa, na visão dos autores supracitados, há possibilidade de se fazer prova do controle de jornada no teletrabalho, mediante os meios de comunicação e telecomunicação.

Nascimento (2002) se alinha às exposições de Delgado e Delgado (2017), tendo em vista que o incremento do uso da tecnologia no ambiente do trabalho viabiliza e reforça o controle das atividades laborais.

Nessa linha de reflexões, Tiago (2021) menciona que é possível que haja controle de jornada de trabalho na modalidade de teletrabalho por intermédio dos meios de comunicação, sendo de grande importância o controle para que o direito à desconexão não seja violado. Além disso, o uso da tecnologia para controle de jornada é mencionado no artigo 6º, parágrafo único, alterado pela Lei nº 12.551/2011 da CLT (BRASIL, 2011) que traz que os meios tecnológicos de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios de controle de supervisão do trabalho alheio.

Nesse mesmo sentido, os artigos 157 e 158 da CLT (BRASIL, 1943) tratam da segurança e medicina do trabalho:

Art. 157. Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158. Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
 - b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.
- (BRASIL, 1943).

Diante de todas as formalidades e previsões, o trabalho, por ser um direito social garantido no artigo 7º da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a), não poderá ser utilizado como forma de abuso, ultrapassando os limites, tendo o empregado direito a desconectar. Nessa perspectiva, Dutra e Villatore (2014, p. 144) conceituam o seguinte:

Tem-se por desconexão, o direito que todo e qualquer trabalhador possui de usufruir descansos de seu trabalho diário, seja ele dentro da jornada laboral ou ao término, de estar totalmente desvinculado do cargo ou função que exerce, servindo a restabelecer as energias, a suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas, ao sono, restando, disposto para o próximo período laboral.

Ou seja, mesmo que o trabalho remoto ofereça a possibilidade de conexão 24 horas, em razão do uso da *internet*, de modo ao empregador solicitar ao empregado a qualquer hora e dia a realização de uma tarefa, surgiu a preocupação com o descanso do teletrabalhador (SANTOS, 2018).

Não se pode duvidar de que os recursos tecnológicos invadiram a sociedade atual, dando mais agilidade, efetividade, potencializando a produtividade das empresas, favorecendo a comunicação. E, mesmo que o direito à desconexão do trabalho seja construção da literatura jurídica e da jurisprudência brasileira, este fator encontra-se embasado na legislação vigente, nas normas que protegem a integridade física e psíquica do empregado. Entre elas, destaca-se, especialmente, a limitação da jornada (artigo 7, inciso XIII), como também o direito ao repouso semanal remunerado (artigo 7, inciso XV) e a redução dos riscos decorrentes do trabalho (artigo 7, inciso XXII), todos da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988), os quais traduzem o direito à desconexão (MELLO, 2021).

Nesse contexto, como no Brasil não há nenhuma previsão expressa e específica sobre o direito à desconexão e nem mesmo na Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a), faz-se necessário entender que, como se trata de um direito fundamental implícito no rol dos direitos sociais e dos trabalhadores, assim como os direitos ao lazer, à privacidade, à saúde, sendo estes baseados no princípio primordial, o da dignidade da pessoa humana (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020).

Braga (2015, p. 109-118) ressalta que o direito à desconexão tem pressupostos como:

A limitação do tempo de trabalho, pois as jornadas acima dos limites provocam desgastes físicos e psíquicos, além do que a limitação é importante para que o trabalhador possa aproveitar seu tempo livre fora do ambiente de trabalho; o desenvolvimento da personalidade, isto é, o trabalhador deve desfrutar do seu tempo livre, tendo lazer, convívio social com familiares e amigos, praticando atividades recreativas, que possibilitem o pleno desenvolvimento das potencialidades humanas; e, por fim, a conciliação do trabalho com a vida privada, isto é, o equilíbrio saudável entre trabalho e convívio social.

O direito à desconexão mesmo não tendo previsão, pode ser fundamentado com base em normas existentes, como a dignidade da pessoa humana, conforme mencionado acima, que está resguardada no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a), que institui este princípio como fundamento do Estado Democrático de Direito, ou seja, todas as ações estatais e particulares devem respeitá-lo (PARMEGIANE, 2020).

Os direitos fundamentais têm como objetivo proteger a dignidade humana e consolidar os modos básicos de convivência na sociedade. Bonavides (2007, p. 516) menciona que: “A vinculação essencial dos direitos fundamentais à liberdade e à dignidade humana, enquanto valores históricos e filosóficos, nos conduzirá sem óbices ao significado de universalidade inerente a esses direitos como ideal da pessoa humana”.

Além da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a), a Declaração Universal dos Direitos Humanos (UNICEF, 1948) também pode servir como fundamento, em âmbito internacional, em relação ao direito à desconexão, pois em seu artigo 24 dispõe que: “[...] todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas pagas” (PARMEGIANE, 2020).

Desta maneira, quando o empregado é tolhido do seu direito à desconexão, pode ocorrer o aparecimento de doenças físicas e psicológicas, além do que, pode imprimir efeitos negativos em sua vida particular, conforme explicação de Standing (2014, p. 195), “[...]quem experimenta tarefa e trabalho intenso descobre que mente e corpo estão “exaustos” e têm

pouca energia ou inclinação para fazer qualquer coisa que não seja entregar-se à “diversão passiva”.

A legislação impõe limites ao tempo de jornada de trabalho, para que o empregador não abuse, conferindo ao empregado proteção à vida, saúde e, sobretudo à sua dignidade, pois a partir do momento em que o superior hierárquico impõe ao empregado, de forma contínua, um excesso de jornada, fica caracterizado o assédio moral (NORBIATO, 2022).

O excesso de jornada está relacionado ao trabalho que excede 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a):

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Porém, deve-se ter a ideia de que qualquer indivíduo, por si só, possui o valor da dignidade intrínseco à sua existência e, mesmo que o trabalho faça parte de um “*status social*”, este deve ser saudável, sem excessos e abusos (NORBIATO, 2022).

Quando se fala em direito à desconexão, Cardim (2021, p. 45) menciona que é importante que o trabalhador “[...] deixe de estar – deve deixar de se “sentir” obrigado a permanecer ligado ou disponível durante os seus períodos de descanso para responder à ordens ou solicitações de serviço que lhe são enviadas através dos meios eletrônicos”.

Portanto, o direito do trabalhador à desconexão ao final da jornada, sem ser perturbado por meios tecnológicos é um direito fundamental, dando-lhe o direito de usá-lo em benefício próprio, seja para um lazer, atividades pessoais, familiares, pois o homem, enquanto ser social, tem a sua dignidade e existência ligadas ao convívio na sociedade, devendo ter o equilíbrio entre o momento do labor e em prol de seus interesses, para que não ocorra um retrocesso social, desfrutando, assim, de um trabalho digno e uma vida digna.

5.2 A possibilidade de controle de jornada no teletrabalho

Nesse novo modelo de trabalho, o esforço físico do ser humano passou a ser substituído pela atividade tecnológica, ou seja, a relação tradicional de trabalho dá espaço para as inovações (COSTA, 2019).

E ao se tratar do controle de jornada do teletrabalhador, há controvérsias, pois, ao ser admitido como trabalhador, a reforma trabalhista – Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) – não deixou clara a probabilidade do cômputo do seu controle de jornada. Mas ao analisar o artigo 6º, que foi alterado pela Lei Trabalhista nº 12.551/2011 (BRASIL, 2011), é notório que há existência do controle de jornada de trabalho do empregado no teletrabalho, uma vez que há vínculo de emprego e a lei não distingue o trabalho realizado na sede da empresa do realizado fora dela (COSTA, 2019).

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

§ único: Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 2011).

Contudo, o artigo 62, inciso III da CLT, Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), ignorou a possibilidade de computar o controle de jornada, ocorrendo a dispensa de qualquer pagamento de horas extras ao empregado que estiver realizando a tarefa pela modalidade de teletrabalho, sendo este excluído do capítulo da duração do trabalho, não o limitando à duração máxima de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, previstas nos artigos 58 da Lei nº 5.452/1943 (BRASIL, 1943) e 7º, inciso XIII da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a), como destacado por Tiago (2021).

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III – os empregados em regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017a).

Conforme o inciso III do artigo supracitado, ficaram excluídos do controle de jornada os teletrabalhadores. Mesmo que haja a possibilidade de o empregado, na modalidade de teletrabalho, executar sua atividade laboral em diferentes locais, ele se encontra com desamparo legal ante a ausência de controle de horas efetivamente trabalhadas (CASTOR, 2019).

Leite (2018) menciona que excluir o empregado que exerce sua atividade pelo teletrabalho é um ato discriminatório ao modo de execução dos serviços, como se não houvesse meios para controlar a jornada de trabalho e, por consequência, o direito à fixação de horas extras ficaria também prejudicado. Leite (2018, p. 484) alude que:

A Lei 13.467/2017 acrescentou ao art. 62 da CLT o inciso III, excluindo do regime de limitação da duração da jornada “os empregados em regime de teletrabalho”. Parece-nos que essa nova disposição acaba por discriminar o trabalhador a distância como se sua jornada não pudesse ser controlada, a exemplo daqueles empregados que exercem atividade externa. A nosso ver, se houver possibilidade de controle de jornada do regime de teletrabalho ou trabalho a distância, não se aplica a regra do novel inciso III do art. 62 da CLT.

Ao excluir o empregado que executa suas atividades fora da sede da empresa, percebe-se que ele está em desvantagem em relação aos que trabalham no presencial, pois lhe foi tirado o tratamento igualitário (COSTA, 2019).

Ocorrendo a exclusão do empregado do controle de jornada, além de ferir institutos legais que tratam da duração do trabalho, também fere diretamente a dignidade do empregado, revelando uma possível vulnerabilidade deste ao aceitar o modo de execução de suas atividades laborais (KAIHARA, 2019).

De acordo com Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2017, p. 1088-1089), há lesão à Constituição do artigo 62, inciso III da CLT, Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) como um todo:

[...] Há inconstitucionalidade material quando a lei não está em consonância com a disciplina, valores e propósitos da Constituição. [...] De outro lado, o legislador não pode deixar de responder às exigências da norma constitucional, ou de respondê-las de modo insuficiente, deixando sem efetiva proteção o direito constitucional. Se isso ocorrer, a lei violará o direito fundamental na sua função de mandamento de tutela.

Ocorrendo a exclusão do empregado do controle de jornada de trabalho, em especial na duração mencionada no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a) que alude que a “[...] duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”, fere o princípio da dignidade da pessoa humana, este que garante ao ser humano suas necessidades vitais, além de ser um direito absoluto, rígido, inquestionável e obrigatório (BARROS, 2022).

Nesse sentido, Basso e Barreto Junior (2018, p. 70-71) mencionam que:

Onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objetivo de arbítrio e injustiça.

Com isso, Delgado (2013) alude que é por meio da jornada de trabalho que poderá mensurar o tempo em que o empregado utilizou verdadeiramente suas forças em favor do empregador. Por meio dela é possível estimar o tempo utilizado pelo empregado para executar de fato a sua atividade laboral para a qual foi contratado e, assim, fica estipulado o termo inicial e final da sua prestação de serviço, protegendo os seus direitos trabalhistas e evitando que fique indefinidamente à disposição do empregador.

Nascimento e Nascimento (2014), por sua vez, observam que o empregador tem a possibilidade de fiscalizar os serviços prestados pelo empregado, mediante sistemas de marcação de horários de início e fim de duração do trabalho.

Para tanto, o artigo 62, inciso III da CLT, Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), além de excluir o teletrabalhador do controle de jornada, acaba por macular o direito à limitação de jornada, como também o direito à desconexão do trabalho (MEDEIROS, 2019).

O avanço das tecnologias tornou possível, em tempo real, o contato entre empregador e empregado, possibilitando o controle de fiscalização. Não é compatível o legislador excluir o empregado que exerce sua atividade laboral de modo remoto de tantos benefícios, pela mera presunção de que não são controlados (CASSAR, 2017).

Não se pode usar como argumento que há dificuldades em controlar a jornada do teletrabalhador, para negar seus direitos. Em face disso, Souto Maior (2003, p. 13-14) alude que:

Não se pode barrar a ideia do direito ao limite da jornada com o argumento das dificuldades de se quantificar, sob o prisma da prova, a jornada trabalhada. Esta é uma dificuldade instrumental que não interfere na declaração, em tese, do direito. De todo modo, o avanço tecnológico apresenta também o paradoxo de que ao mesmo tempo em que permite que o trabalho se exerça à longa distância possibilita que o controle se faça pelo mesmo modo, pelo contato “on line” ou outros meios, sendo que até mesmo pela mera quantidade de trabalho exigido esse controle pode ser vislumbrado.

Cassar (2017) alude que o teletrabalhador pode ser monitorado por *webcamera*, *intranet*, telefone, número de tarefas, ou seja, o uso de recursos telemáticos proporciona ao empregador vigiar a rotina e a internet, monitorar o tempo de conexão, os acessos, estes que são controlados pela empresa (ATTADEMO; LEITE, 2019).

O controle pode ser via conexão remota dando a possibilidade para o empregador controlar todos os acessos do teletrabalhador, como também por cartões de ponto virtuais (BASSO; BARRETO JUNIOR, 2018).

E essa monitoração do empregador em relação à atividade laboral do empregado poderá ser feita sem necessidade de desrespeitar os direitos dele, com os mesmos limites impostos e feitos ao trabalhador presencial (VOELZ, 2021).

É notória a inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT, Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a), pois desrespeita os direitos fundamentais de modo geral da pessoa humana. O direito de jornada refere-se a uma conquista histórica do trabalhador e este direito está diretamente relacionado com o direito à desconexão e o seu controle, pois o empregado tem o direito de desconectar da sua atividade profissional (MIRANDA, 2022).

A desconexão é prejudicada facilmente com a evolução tecnológica, pois com apenas uma mensagem por *e-mail*, rede social ou de um aplicativo de mensagens via aparelho de celular, o empregador consegue a comunicação direta com o empregado, gerando neste a necessidade de estar à disposição a todo momento (MIRANDA, 2022).

O excesso de serviços, extrapolando a jornada de trabalho, é um modo do empregador exercer de força abusiva contra o empregado, ameaçando ou lesionando os direitos fundamentais relativos a dignidade, privacidade, imagem do empregado. O teletrabalhador ser excluído do controle de jornada de trabalho e ainda o empregador mantê-lo conectado sem controle dos momentos em que deveria estar descansando, fere o direito à desconexão (VOELZ, 2021).

Assim, diante da necessidade de regulamentação e proteção aos teletrabalhadores, foi publicada em 28 de março de 2022 a Medida Provisória nº 1.108/2022 (MP, 2022) convertida em Lei nº 14.442, em 2 de setembro de 2022 (BRASIL, 2022a), que abarcou, entre outras regras, questões mais específicas a fim de regulamentar o teletrabalho de uma forma mais detalhada, especialmente sobre o controle de jornada, mas que gerou polêmicas. Apenas para fins de informação, a referida lei trata, também, do auxílio-alimentação, que, por não ser objeto da presente pesquisa, não será abordado (SOUZA, 2022; RACHADEL JUNIOR; CARDOSO, 2022).

Souza (2022) aborda que a modalidade de teletrabalho passou a ser mencionada pela Lei nº 14.442/2022 (BRASIL, 2022a) no artigo 75-B, que traz que o trabalho ocorre fora das

dependências da empresa, de forma híbrida ou não, alterando o que dispunha o artigo 75-B da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) da CLT.

O artigo 75-B e seus nove parágrafos, inseridos pela Lei nº 14.442/2022 (BRASIL, 2022a) trouxeram novas regras, mas a presente pesquisa irá apenas mencionar sobre a novidade quanto ao controle de jornada, onde surgiu controvérsia, pois o teletrabalho passou a vigorar da seguinte maneira: o trabalhador poderá ser contratado para prestar serviços por uma determinada quantidade de horas previamente estabelecida pelo empregador, ou seja, por jornada, e poderá ser contratado apenas para realizar uma tarefa dentro do prazo determinado pelo empregador, não sendo exigido um número de horas de trabalho (SOUZA, 2022). De acordo com a referida lei:

Art. 75-B - Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo

[...]

§ 2º - O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. (BRASIL, 2022a).

Então, no caso de o empregado ser contratado para exercer a modalidade de teletrabalho por jornada, receberá o salário pela jornada contratada, e se ocorrer horas extras efetivamente realizadas, seja no caso de quantidade de horas legais ou contratuais firmadas, receberá por estas. Já no caso de contratação de teletrabalhador por tarefa realizada, de acordo com Souza (2022), não se aplica limitação de jornada e, por consequência, não terá cômputo do controle de jornada, em virtude da alteração do artigo 62, inciso III da CLT pela novidade trazida na Lei nº 14.442/2022, que dispõe: “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa” (BRASIL, 2022a).

Nesse caso, sobre esse aspecto alterado pela Lei nº 14.442/2022 (BRASIL, 2022), o mencionado artigo traz uma problemática que, ao excluir do controle de jornada, o teletrabalhador que for contratado para executar atividade laboral por produção ou tarefa, possibilitará diversos abusos por parte do empregador, não tratando de forma igualitária aquele que exercerá sua atividade por jornada. Sendo nesse caso mais viável a empresa contratar teletrabalhador para exercer atividade por produção ou tarefa, sobrecarregando-o pelas jornadas exaustivas e realizadas sem o controle de jornada (SOUZA, 2022).

Nota-se que há possibilidade de controlar a jornada de trabalho do teletrabalhador por meio de recursos tecnológicos, pois esta modalidade dispõe de equipamentos informáticos portáteis, dotados de *hardware* e *software*, permitindo uma comunicação adequada e direta com a empresa (VOELZ, 2021). E, desse modo, diante dos avanços da tecnologia, vêm sendo disponibilizados meios para quebrar barreiras entre indivíduos e empresa, deixando de ser um problema o controle de jornada dos teletrabalhadores, por meio de aplicativos de celular e programas de computador que realizam o registro de ponto, por exemplo, configurando a compatibilidade dessa modalidade de atividade laboral com o controle de jornada (LUDGERO, 2021).

Assim, para que não ocorram os excessos de jornadas do teletrabalhador, além de ser possível o controle por meio de recursos tecnológicos, é de suma importância a empresa criar manual rigoroso com dicas para que a modalidade de teletrabalho seja desempenhada, respeitando os limites do empregado de modo a não o obrigar a realizar jornadas exaustivas de trabalho.

5.3 O dano moral e a violação de direitos fundamentais em decorrência da relação do novo modelo de trabalho

A sociedade atual vive tempos de incessantes transformações sociais e, por consequência, alterações legislativas decorrentes do impacto das novas tecnologias de informação e comunicação, tendo reflexos na ordem social, como também nas relações de trabalho, acarretando maior atenção aos direitos fundamentais protegidos em lei (LUCHINI, 2022).

Os direitos fundamentais são direitos intangíveis e irrenunciáveis, tendo um valor ético e integram o patrimônio jurídico da humanidade, sendo cláusula pétrea, conforme o artigo 60, §4º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, ou seja, não sendo possível revogar ou modificar. Nessa perspectiva, Stumer (2014, p. 24) afirma que, “[...] a Constituição da República de 1988 é a primeira da história brasileira a inserir os direitos sociais trabalhistas no âmbito dos direitos e garantias fundamentais”.

Ademais, o grande marco na defesa dos direitos fundamentais, foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a qual foi aprovada pela Organização das Nações Unidas em 1948 (UNICEF, 1948). Neste diapasão, Bobbio (2004, p. 47-48) assinala em sua obra:

Não sei se tem consciência de até que ponto a Declaração Universal representa um fato novo na história, na medida em que, pela primeira vez, um sistema de princípios fundamentais da conduta humana foi livre e expressamente aceito, através de seus respectivos governos, pela maioria dos homens que vive na terra. Com essa declaração um sistema de valores é – pela primeira vez na história – universal, não em princípio, mas de fato, na medida em que o consenso sobre sua validade e sua capacidade para reger os destinos da comunidade futura de todos os homens foi explicitamente declarado. (BOBBIO, 2004, p. 47-48).

Pode-se depreender que, houve grande impacto da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), pois, até a sua aprovação, não havia nada de concreto que assegurasse, de forma universal, a dignidade e outros preceitos básicos que devem ser respeitados para que se viva em sociedade. Nessa esteira, Bobbio (2004, p. 48) aduz:

Somente depois da Declaração Universal é que podemos ter a certeza histórica de que a humanidade – toda a humanidade – partilha alguns valores comuns; e podemos, finalmente, crer na universalidade dos valores, no único sentido em que universal significa não algo dado objetivamente, mas algo subjetivamente acolhido pelo universo dos homens.

Cabe ressaltar que o princípio da dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos de sustentação do estado democrático do direito brasileiro, sendo guia das diretrizes básicas do ordenamento jurídico. Diante de sua extrema importância, as definições do princípio da dignidade da pessoa humana ultrapassam o direito e compreendem a esfera moral, cultural, filosófica e religiosa (LUCHINI, 2022).

A dignidade da pessoa humana é o princípio constitucional de maior hierarquia axiológica, abrangendo o respeito e a proteção à integridade física e psíquica, elemento extremamente relevante no contexto atual de globalização, privatização e exclusão social (COELHO, 2004).

Coelho (2004) completa, ainda, que o princípio da dignidade ilumina todos os demais princípios e normas constitucionais, e o operador do direito deve considerá-lo em qualquer ato de aplicação, interpretação ou criação de normas jurídicas.

Desta feita, na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988/2020a), a dignidade da pessoa humana é o centro dos direitos fundamentais, devendo qualquer ação humana observá-la (BARBOSA JUNIOR, 2008). E a Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a) ao reconhecer a dignidade e prever amplo rol de direitos fundamentais, buscou implementá-la de maneira concreta (PARMEGIANE, 2020).

Mesmo que na relação de trabalho existam direitos fundamentais exclusivos dessa relação e estão resguardados no artigo 7º da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a), é importante esclarecer que os outros direitos fundamentais contidos na Constituição Federal, também se aplicam ao empregado, como o da dignidade da pessoa humana. Nesse caso, Oliveira (2010, p. 1181-1182) menciona que:

Há direitos fundamentais que incidem nas relações de trabalho, que não são tipicamente trabalhistas. Dirigem-se a qualquer cidadão e, portanto, também ao trabalhador, que não se despede da sua condição de pessoa plena ao integrar o contrato de trabalho, motivo pelo qual, além dos direitos propriamente trabalhistas ou específicos (aqueles que só podem ser exercidos por ele enquanto tal, arts. 7º a 11 da CF, são lhos direcionados direitos outros, ditos trabalhistas não específicos).

Então, não há dúvidas de que o princípio da dignidade humana, elencado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a), reflete nas demais garantias constitucionais, até nos direitos fundamentais ligados ao Direito do Trabalho. Nesse sentido, Gamba (2007, p. 28) traz a seguinte lição:

O princípio da dignidade da pessoa humana há de ser considerado como o fundamento de todo o sistema dos direitos fundamentais, no sentido de que estes constituem exigências, concretizações e desdobramentos da dignidade da pessoa humana e com fundamento nesta devem ser interpretados. Ora, em que pese à existência de algumas divergências doutrinárias acerca da validade desta premissa no que tange à totalidade dos direitos fundamentais previstos no nosso ordenamento constitucional, a nós se afigura indene de questionamentos que, em sede de direitos constitucionais dos trabalhadores, a integral procedência de referido entendimento revela-se irretorquível, na medida em que todos os direitos fundamentais enquadrados em referida categoria legitimam seu reconhecimento na dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Para tanto, a Constituição Federal (BRASIL, 1988/2020a) restringe o exercício da atividade econômica e a propriedade privada, ao determinar que no domínio econômico devem ser consideradas as características que possibilitem uma existência digna, características essas que devem constituir a valorização e o reconhecimento do valor social do trabalho humano, assegurando a todos a vida digna (BARBOSA JUNIOR, 2008).

Então, diante do exposto, a dignidade humana no âmbito trabalhista, definida por Barbosa Junior (2008, p. 27) reitera que:

O princípio da dignidade humana também conhecido como o princípio do valor humano consiste em considerar o trabalhador não como uma

mercadoria ou elemento de produção, mas como ser humano. Na aplicação do *jus variandi* deve ser respeitada a dignidade física e moral do empregado. (BARBOSA JUNIOR, 2008, p. 27).

É possível verificar que, o direito à saúde física e mental do empregado no meio ambiente laboral é um direito fundamental, pois é um conjunto de fatores que propicia e resguarda a dignidade da pessoa humana. Ao passo que num ambiente desequilibrado ocorre o adoecimento do trabalhador. O cuidado com a saúde do empregado – assunto que será abordado na seção 5.4 do presente trabalho – ganhou novos contornos com os avanços tecnológicos no ambiente de trabalho (LUCHINI, 2022).

Hoje, com a proteção expressa no ápice do ordenamento jurídico da dignidade da pessoa humana, relação em à saúde física e mental no meio ambiente do trabalho, vem se potencializando e ganhando força, sobretudo em razão dos avanços tecnológicos. Então, não teria como ser diferente, pois é cada vez mais necessário proteger as pessoas de comportamentos que não vão ao encontro da proteção e do resguardo dos direitos fundamentais (LUCHINI, 2022).

É fato que o trabalho é imprescindível a toda humanidade, tanto que é direito inerente à pessoa constitucionalmente. Não há como sobreviver sem o trabalho, pois é por meio dele que o indivíduo terá condições para se alimentar, vestir, cuidar da saúde, educação, lazer, entre outras coisas. Assim, Cardoso (2015, p. 8-9) defende que:

O trabalho, em uma visão antropológica, pertence à condição originária do homem. Por outro lado, desprendendo-se de sua origem etimológica e em sua ação libertadora, mostra-se como ferramenta eficaz contra a pobreza e torna o homem digno de seu resultado, e, por isso, deve ser sempre honrado. O homem é o criador, realizador e destinatário último de seu resultado; por isso, o trabalho é o fio condutor de toda questão social. Eis aí também, e por essa mesma razão, o seu valor ético. Seu valor consolida-se, não no produto feito, mas no fato de quem o faz: a pessoa humana. É nessa perspectiva que deve ser analisado o trabalho. É, portanto, um direito fundamental do homem, pois por meio dele o homem mantém a si e à sua família, adquire produto, propriedade e contribui para o bem comum.

Destarte que, mesmo que o trabalho dignifica o homem e lhe proporciona uma vida digna, tem-se também que é necessário preservar os limites que garantam a dignidade, pois o empregado é possuidor de vida dentro e fora do ambiente de trabalho, ele não é apenas uma máquina, mas sim um indivíduo, “[...] dotado de inteligência, aptidões, sentimentos e aspirações” (OLIVEIRA, 1998, p. 82).

Porém, na modalidade do teletrabalho, a tecnologia pode ser utilizada para provocar o excesso de jornada, não respeitando os limites, vislumbrando-se a possibilidade fático-jurídica de violação de direitos – tais como à saúde, integridade física e mental, honra, imagem e dignidade –, causando danos à pessoa do empregado. A esse respeito, Marders e Kunde (2017, p. 132) mencionam que:

A tecnologia, no caso de limitação de jornada de trabalho, é um elemento positivo a mais, pois da mesma forma que o empregador estabelece os critérios para o desempenho do teletrabalho, também fixará os parâmetros para a fiscalização, submetendo o teletrabalhador às suas regras. Entretanto, o fato de não haver um controle rígido do período de disponibilidade do teletrabalhador, pode desaguar em uma estendida jornada de trabalho ou disponibilidade excessiva.

Mesmo que a tecnologia possibilite ao empregado exercer suas atividades laborais a distância, ela pode permitir que a jornada seja limitada de forma “*online*”, pois a limitação de jornada no teletrabalho pertence ao empregador, sendo direito do empregado e as quantificações das horas efetivamente trabalhadas, mesmo que longe das vistas do empregador, não podendo encontrar barreiras (SOUTO MAIOR, 2003).

E, como mencionado na seção 5.2, o teletrabalhador possui os mesmos direitos que o trabalhador que executa suas atividades de forma presencial na sede da empresa, inclusive o direito à limitação de jornada, conforme o artigo 7º, inciso III, da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a).

Não há uma legislação específica que trata do direito à desconexão, porém, ele deve ser compreendido como um direito fundamental implícito no ordenamento jurídico, o qual deriva do direito à privacidade, da limitação de jornada, períodos de descanso, e também do princípio da dignidade humana, que visa preservar o direito à saúde, ao lazer, à vida privada, protegendo a cidadania (SCALZILLI, 2020).

Oliveira (2015, p. 44) aborda sobre a ligação da dignidade da pessoa humana e o direito à desconexão da seguinte maneira: “O segundo é uma forma de desconcentração do primeiro. Assim como os demais direitos individuais, o direito à desconexão também é uma forma de se garantir a manutenção e aplicação desse preceito tão fundamental, especialmente no tocante aos trabalhadores”.

O excesso de jornada realizada pelo empregado é uma conduta abusiva de poder e comando do empregador, de maneira reiterada e prolongada, expondo a situações vexatórias e humilhantes, caracterizando o assédio moral, de modo que ofende a sua dignidade humana a

tal ponto de frustrar suas expectativas futuras, além de atrapalhar suas atividades e relações interpessoais (FERREIRA; FERREIRA, 2022; SCALZILLI, 2020).

Conforme já mencionado nesta dissertação, o assédio moral é uma conduta abusiva, praticada por palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atinge, entre outros direitos fundamentais do empregado, a sua dignidade, integridade física e mental, comprometendo suas atividades laborais e o convívio social (GARCIAS, 2021).

Então, o assédio moral ocorre por meio do abuso das ações, bem como sua reiteração e prolongamento durante determinado tempo, tendo por consequência o evento do dano moral, que deriva do próprio fato ofensivo, ou seja, a falta de desconexão do empregado. (GARCIAS, 2021).

Oliveira (2017, p. 18-19) traz várias denominações para o dano moral:

Para indicar o mesmo fenômeno, encontramos, dentre outras, as denominações de dano imaterial, dano moral, dano não patrimonial, dano extrapatrimonial, dano à pessoa. E como espécies dessas denominações genéricas há também diversas denominações, tais como: dano à vida, à integridade física, à saúde, ao projeto de vida, existencial, biológico, estético, sexual, à intimidade, ao nome, à honra, à imagem, psíquico etc. Do ponto de vista estritamente terminológico, de fato, a expressão “dano extrapatrimonial” é mais precisa porque abrange todos os danos que não têm expressão econômica, mas são passíveis de reparação.

Ou seja, o dano moral é a violação de qualquer dos direitos fundamentais resguardados pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), causando alterações no modo de ser do empregado, como também, nas atividades executadas por ele na empresa. Fato este que, tal malefício causa prejuízos e, mesmo que indenizados – sendo este último tratado no presente trabalho na seção 5.6 –, não é possível de fazer o bem tutelado retornar ao seu estado anterior (SICILIANI, 2018).

Não é fácil provar o dano moral sofrido pelo empregado, pois este está relacionado a bens que não são materiais e nem corpóreos, porém, dizem respeito aos sentimentos íntimos do ser humano e à visão que ele tem de si mesmo (BOMEDIANO, 2012).

A caracterização do dano moral ocorre em razão da existência, no caso da relação laboral, com ofensas à personalidade, como vida privada, imagem, honra, reputação, intimidade que, nada mais são do que a consequência do reconhecimento da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, Veras (2016, p. 16) aduz que, “[...] a figura dos danos morais é pertinente à tutela dos direitos eminentemente existenciais, na medida em que visa à proteção da pessoa, de seus direitos fundamentais e de personalidade, cujo epicentro é o valor da dignidade da pessoa humana”.

O empregado que sofre dano moral não tem atingido o seu patrimônio material, mas sim a sua honra, a intimidade, de modo que, seja qual for o desrespeito ao seu íntimo que lhe causa dor por ato ilícito do seu empregador, pode incorrer em dano moral indenizável (CANÊDO, 2013).

A Constituição da República traz a previsão de direitos e garantias fundamentais no Título II, dos artigos 5º ao 17, em que está incluído o direito à indenização, sendo os direitos fundamentais aqueles que garantem uma convivência digna, livre e igual para todos (SICILIANI, 2018).

Quando se fala em dano, tem-se no ordenamento jurídico brasileiro a responsabilidade civil, instituto aplicado por analogia ao Direito do Trabalho que, nas palavras de Cardoso (2015, p. 20-21):

Encontramos nas lições de Direito Civil duas constatações básicas sobre a responsabilidade civil: a certeza de que este é um dos institutos que tiveram excepcional evolução no direito e o fato de que sua concepção atual permite o claro entendimento de que o que se busca hoje não é proteger somente o dano material – ou patrimonial –, mas também o moral. Portanto, o instituto da responsabilidade civil deixa de considerar a pessoa pelo que ela tem e passa a respeitá-la pelo que ela é; ou seja, deixa de preocupar-se com o que ela perdeu patrimonialmente para protegê-la integralmente, como pessoa humana, inclusive quanto a eventuais danos não patrimoniais.

Para minimizar os prejuízos sofridos e tentar de alguma maneira inibir que tais situações virem corriqueiras é que ocorrem as indenizações por danos morais, estas que são por meio de quantia em dinheiro, sendo analisado cada caso concreto. Mas, nesse caso, essa quantia em dinheiro é questionada por Rodrigues (1999, p. 191) da seguinte maneira: “[...] como compensar a dor em pecúnia, uma vez que são duas coisas heterogêneas?”

Porém, para ligar tais situações, Faria Júnior (2003, p. 62) explicou que, “[...] diante da impossibilidade de reestabelecer-se o *status quo ante*, dar-se-ão meios ao ofendido para a satisfação monetária, procurando atenuar sua dor”.

Faria Júnior (2003) deixa claro que os sentimentos humanos, os quais são abalados pelo dano moral sofrido, não são valorados. Contudo, estabelece-se uma indenização pecuniária para compensar de alguma forma o sofrimento do indivíduo, que no presente trabalho é o empregado.

No caso do trabalhador, desconectar-se de seu trabalho é primordial para a preservação de sua dignidade. A esse respeito, Romita (2005, p. 253) menciona que:

A experiência demonstra (infelizmente, com elevada frequência) que ela é desrespeitada e violada, daí a necessidade de reação por parte do direito, que se propõe adotar medidas aptas a impedir a prática dos atos de violação ou, pelo menos, neutralizar ou minimizar seus efeitos. (ROMITA, 2005, p. 253).

O teletrabalho deve ver a necessidade de preenchimento de uma vaga de emprego, que nos dias atuais é tão disputada, sem afastar a qualidade de vida do trabalhador, sobretudo diante dos malefícios ocasionados por essa modalidade, como a falta de respeito da dignidade humana. Nunes (2018, p. 678) alerta que “[...] o teletrabalho precarizado deve ser uma preocupação de todos. A sociedade não pode ficar inerte e tampouco pensar que a tecnologia será a salvação para todos os males”.

O ser humano tem valores próprios e que devem ser preservados por toda sociedade, para que a sua vivência não seja desvalorizada, rebaixando-o a uma categoria de um ser de menos valia. E, no caso da relação de trabalho, por ser em regra contínua e comutativa, torna-se nesse caso importante a prevenção nas relações laborais, a qual serve de instrumento para evitar um possível dano moral ao empregado.

5.4 Queda da produtividade e suas consequências à saúde física e mental diante de possível exploração laborativa

Diante dos avanços tecnológicos e de tudo o que trouxeram para a humanidade, especialmente, no mundo do trabalho, levou o empregado a experimentar mudanças que têm transformado a sua vida para além do seu trabalho, do bem-estar e da produtividade (LEMOS, 2022).

As empresas têm investido em tecnologia objetivando, cada vez mais, o lucro, em razão da concorrência acirrada, esquecendo que seus empregados são os que elas têm de mais valioso, pois são eles os responsáveis pelo diferencial em serviços, produtos, comunicações externas, ou seja, são o sucesso das empresas. E para que tudo isso ocorra, é de extrema importância terem saúde física e mental (LEMOS, 2022).

Cada empregado é caracterizado com base em suas especificidades individuais, assim como as empresas, devendo respeitá-los e garantir a sua qualidade de vida, pois isto engloba tanto o aspecto físico, o qual é relacionado ao ambiente de trabalho, como o psicológico, em que existe o empregado que luta para manter seu bem-estar, sua satisfação, sua remuneração e seu reconhecimento. Quanto ao quesito emocional, Sucesso (1997, p. 29) afirma que:

Qualidade de vida trata da experiência emocional da pessoa com o seu trabalho, no momento em que tantas mudanças sociais e tecnológicas se instalam de forma intensa e acelerada. Aborda os efeitos desta realidade no bem-estar da pessoa do ponto de vista emocional, enfocando as consequências do trabalho sobre a pessoa e seus efeitos nos resultados da organização. (SUCESSO, 1997, p. 29).

Já no aspecto físico, Chiavenato (1999) menciona que para um ambiente de trabalho seja saudável, as condições ambientais físicas devem exercer uma atuação positiva dos sentidos dos seres humanos.

Um ambiente de trabalho saudável possibilita que os empregados tenham satisfação, motivação, desempenhando positivamente suas atividades no dia a dia. Este ambiente é um grande influenciador no comportamento do empregado, pois pode facilitar ou dificultar o empregador a alcançar os objetivos e as necessidades da empresa, pois o empregado quer sentir que seu esforço diário não é em vão e que ele é valorizado (LEMOS, 2022).

Assim, quando se tem empregados mais motivados, eles produzirão mais, de modo a terem orgulho dos resultados alcançados, sabendo que o seu papel é extremamente importante dentro das empresas. Já as empresas que têm empregados realizados em todos os aspectos, terão mais lucros, mais espaço nos mercados, com resultados positivos (LEMOS, 2022).

Porém, diante dos avanços tecnológicos e mesmo em face da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017a), com o objetivo de normatizar as relações de trabalho, ainda acontecem certas irregularidades, como, por exemplo, a ausência de lei para o direito à desconexão do empregado, esta que interessa ao presente trabalho (MOURA, 2020).

Em razão de as pessoas serem dependentes da tecnologia e terem possibilidade de acesso a dispositivos digitais, as suas ações com o auxílio destes recursos ocasionam, na relação laboral, a ausência de desconexão, por meio do teletrabalho. Melo e Rodrigues (2018, p. 56) mencionam que “[...] a dependência de internet e smartphones tende a dissolver fronteiras entre a vida pessoal e a vida profissional, inclusive no final de semana e férias”.

Quando o empregador não respeita o direito à desconexão do seu empregado, atinge, entre vários princípios, o primordial, o da dignidade da pessoa humana, o qual está resguardado no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a), considerado um direito fundamental (MOURA, 2020).

Para ilustrar sobre a dignidade e seu caráter único e insubstituível, Kant (2003, p. 65) a contrapõe a preço incondicional e incomparável, nesse sentido, “[...] quando uma coisa tem preço, pode ser substituída por algo equivalente; por outro lado, a coisa que se acha acima de todo preço, e por isso não admite qualquer equivalência, compreende a dignidade”.

A relação entre o empregado e o seu trabalho deve ser compreendida levando em consideração os aspectos econômicos e postulados do mercado, porém, não pode ser de forma única e prioritária, pois no caráter humanístico dessa relação há um sujeito real portador de dignidade, direitos e deveres (BORGES, 2020).

Com a extrema conexão do empregado, o horário de trabalho passou a ser estendido por onde está, rompendo direitos e, por consequência, gerando maior estresse e desequilíbrio na sua vida. Com isso, o direito à desconexão, sendo considerado um direito fundamental, objetiva preservar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida particular do empregado (ALMEIDA; SILVA, 2021).

O excesso de trabalho pela falta de desconexão pode causar doenças e até problemas físicos para o empregado. A limitação de jornada de trabalho e, conseqüentemente, a aplicação da desconexão, é fundamental por três fatores:

De natureza biológica, pois visa a combater problemas inerentes a higidez do trabalhador; caráter social, permitindo ao trabalhador a vivência em sociedade, desfrutando de momentos de lazer; índole econômica, por restringir o desemprego e permitir que o trabalhador recomponha suas energias, trazendo maior produtividade e rendimento no na execução do trabalho. (BEGA, 2020).

E, entre os problemas que a falta de desconexão acarreta, como psicológicos, estresse, síndrome de *burnout*, este último é o foco a ser abordado no presente trabalho, conhecido como síndrome do esgotamento profissional (MOURA, 2020).

Os primeiros estudos sobre *Burnout* surgiram na década de 1970. De acordo com Ferraciolli (2012, p. 52 *apud* FERNANDES, 2014, p. 28): “[...] Freunderberger, um pesquisador, começou a observar alguns comportamentos e ele não entendia bem o que estava acontecendo. Não é depressão, não é transtorno, não é um distúrbio, mas algo está acontecendo que leva as pessoas a desistir do seu trabalho”.

E, diante dessa ideia, Maria Helena Varella Bruna, redatora e revisora do site Drauzio Varella, traz que o médico conceituado Drauzio Varella vem ao encontro com a seguinte reflexão:

O sintoma típico da síndrome de *Burnout* é a sensação de esgotamento físico e emocional que se reflete em atitudes negativas, como: ausências no trabalho, agressividade, isolamento, mudanças bruscas de humor, irritabilidade, dificuldade de concentração, lapsos de memória, ansiedade, depressão, pessimismo, baixa autoestima. Dor de cabeça, enxaqueca,

cansaço, sudorese, palpitação, pressão alta, dores musculares, insônia, crises de asma, distúrbios gastrintestinais são manifestações físicas que podem estar associadas à síndrome. (BRUNA, 2022).

Nesse sentido, Fernandes (2014) traz que, para muitos, a síndrome de *burnout* é como doença ocupacional, ou seja, um acidente de trabalho. Para elucidação, o artigo 19 da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991) conceitua o que caracteriza acidente de trabalho:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

E o artigo 20 da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991) estabelece a relação entre a síndrome *burnout* e o acidente de trabalho:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

O Ministério da Saúde e a Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil (2001, p. 191) conceituam a síndrome de *burnout* como esgotamento profissional:

Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com os seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “queima” completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil.

Para tanto, a Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a) traz, em seu artigo 7º, inciso XXII, que é dever do empregador, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, reduzir os riscos inerentes ao trabalho. Nesse caso, o empregador deve proporcionar ao seu empregado um ambiente de trabalho sadio para que não ocorra situações em razão da ocupação laboral doenças decorrentes dela (FERNANDES, 2014).

As doenças ocupacionais estão elencadas na lista B do anexo II do Decreto nº 3.048/1999 e, entre os transtornos mentais e de comportamento relacionados ao trabalho, consta, no item XII, a “sensação de estar acabado” – “síndrome de burnout” – “síndrome do esgotamento profissional” (CID Z73.0).

Os sintomas referentes à síndrome de *burnout* irão variar de organismo para organismo, porém, alguns deles são comuns, conforme descreve Gonzaga (2019, p. 45): “[...] intenso sofrimento, dor, angústia, palpitações, dentre outros, decorrentes da sua relação empregatícia, sendo até, verificado em algum dos casos, a auto depreciação e o desinteresse pela vida”.

De acordo com Bueno (2017, p. 2), a síndrome pode ocorrer de quatro formas:

Física: Quando o trabalhador apresenta fadiga constante, distúrbio do sono, dores musculares e falta de apetite; Psíquica: Quando observada falta de atenção, alterações de memória, ansiedade e frustração; Comportamental: Identificada quando o indivíduo apresenta-se negligente no trabalho, com irritabilidade ocasional ou instantânea, concentração alterada, aumento de conflitos com os colegas, cumprimento irregular do horário de trabalho; e Defensiva: baixo rendimento no trabalho.

Diante dos sintomas e do que acarreta a síndrome de *burnout*, o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Cláudio Brandão, no processo nº TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464, apresenta uma brilhante síntese:

Não há dúvida de que o trabalho dignifica o homem, entretanto, o excesso desse trabalho pode macular a sua dignidade, razão pela qual é imprescindível que o trabalhador dele se desconecte a fim de que seja preservado em sua integridade física e mental, bem como sua vida social e familiar seja protegida, amparando, assim, dois direitos fundamentais prescritos no artigo 6º, caput, da Constituição Federal: lazer e saúde. (TST-AIRR-2058-43.2012.5.02.0464 – Min. Cláudio Brandão). (BRASIL, 2017f).

A síndrome causa, entre as suas características, o desinteresse pelo trabalho, como também pela vida, não tendo mais expectativas pessoal e de conquistar novos objetivos. Nassif (2006, p. 729) discorre de forma clara a esse respeito: “[...] é uma síndrome em que há uma progressiva perda de idealismo, de energia, de objetivos; uma perda de motivação e de expectativas para ser eficiente no fazer o bem; um estado de cansaço e frustração [...]”.

O neurocientista Henrique Sequeira, no site G1, em 2019, alude que: “Não há emoções sem impacto no corpo. O que é preciso compreender é que elas funcionam como

uma interface entre o cérebro e o corpo. Quando sentimos uma emoção, positiva ou negativa, isso nunca será insignificante para o organismo” (SAIBA..., 2019).

Diante das inovações tecnológicas, é necessário que exista o equilíbrio na relação laboral, evitando exageros, sem perder de vista os princípios constitucionais e trabalhistas, conforme citados na seção 5.3 da presente dissertação. E entre eles, o direito à desconexão, assegurando ao empregado limites de duração na sua jornada de trabalho, prevenindo, entre outras doenças ocupacionais, a síndrome de *burnout* que, em forma de metáfora, significa que “chegou ao seu limite” e “por falta de energia” não consegue mais desempenhar as atividades mental e fisicamente (FERNANDES, 2014).

Portanto, o trabalho é considerado fonte de reconhecimento social e realização pessoal e a exposição do empregado a situações duradoras e desagradáveis geridas pelo autoritarismo do empregador faz ocorrer consequências de alguma doença, sofrimento físico ou mental, dor, em razão do abuso na relação laboral, causando prejuízos ao ambiente de trabalho, assim como na vida particular do empregado.

5.5 Consequências para o assediado e para o assediador na vida pessoal e profissional

Mesmo diante da flexibilização em executar as atividades laborais, o respeito à dignidade humana e à segurança jurídica foi mantido, pois não se pode precarizar as relações de trabalho e revogar direitos conquistados ao longo de toda história da humanidade (YUNIS; SANTOS, 2021).

Nesse sentido, com a implementação da modalidade do teletrabalho, o empregado precisou se adaptar rapidamente às novas tecnologias, como também às novas formas de interação e comunicação entre ele e empregador. E, por outro lado, a possível disponibilidade integral do empregado com o uso da tecnologia de forma ininterrupta, restringindo seus próprios direitos e lhe causando consequências (ALVAREZ, 2022).

Koury (2020, p. 139) traz a seguinte análise sobre os tantos avanços tecnológicos: “Mais do que em outra época, em que não se tinha um desenvolvimento tecnológico muito grande, seja necessária a ressignificação dos direitos básicos do ser humano, que correm o risco de banalização em função da era digital”.

Com isso, o direito à desconexão do empregado é justificado pelos avanços tecnológicos, sendo amparado por dispositivos constitucionais e princípios já mencionados pelo trabalho. Molina (2020, p. 44) apresenta seu entendimento sobre a desconexão do empregado:

O direito à desconexão garante aos trabalhadores a desvinculação plena do trabalho, inclusive da possibilidade potencial de ser convocado a realizar as suas atividades. Em termos práticos, o direito de não ser chamado pelo telefone, pelo e-mail ou aplicativos de comunicadores instantâneos durante os momentos em que estiver fora do horário de trabalho, incluindo-se os períodos de prestação de horas extras, regimes de prontidão ou escalas de sobreaviso. (MOLINA, 2020, p. 44).

Em adição, cabe mencionar Dornelles e Mardes (2020, p. 18-19) que defendem que o direito à desconexão, para o empregado, implica “[...] assegurar-lhe o respeito aos direitos fundamentais individuais e sociais, o que contribuirá para o alcance da dignidade da pessoa”.

Nesse caso, quando o empregador não possibilita ao empregado o seu direito à desconexão, comete ato ilícito, por ser considerado um direito fundamental, além de ofender a sua dignidade, integridade física e psíquica, violando direitos e garantias (ALVAREZ, 2022).

Com isso, o empregador, visando ao crescimento significado no mercado, passou a elevar a duração da jornada de trabalho além do que estabelecido por lei, conforme o artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a), de maneira abusiva e ilícita, mediante a utilização da tecnologia, praticando o assédio moral. Nesse sentido, Wolowski (2018, p. 18) afirma que:

O assédio moral por excesso de trabalho, de forma sumária, pode ser considerado como uma conduta praticada pelo empregador que fere a dignidade humana, quando há, rotineiramente, o exercício da atividade laboral em horários além do contratado e da jornada legal admitida, mediante exigências do empregador e as demandas exacerbadas de serviço por ele emanadas.

O assédio moral traz efeitos não apenas para o assediado, mas também para o assediador. São inúmeros os efeitos que o assédio moral pode causar, sendo atribuído a uma qualidade moral, de modo a perseguir com insistência os princípios e valores do indivíduo, por meio da falta de respeito ou ofensa à dignidade da pessoa humana (MELO, 2018).

Barreto (2003, p. 118) define assédio moral como:

Uma operação ou conjunto de sinais que estabelece um cerco com a finalidade de exercer domínio. Conhecido também como violência moral ou tortura psicológica, envolve atos e comportamentos agressivos, na maioria das vezes, por parte de um superior hierárquico, contra uma ou mais pessoas. Visa desqualificá-la e desmoralizá-la profissionalmente, além de desestabilizá-la emocionalmente, tornando o ambiente de trabalho desagradável e hostil, forçando o trabalhador a pedir demissão. Pressupõe exposição, prolongada e repetitiva, a condições de trabalho que vão sendo

degradadas ao longo da jornada. Predominam relações desumanas e antiéticas marcadas por manipulações contra um trabalhador ou, mais raramente, entre os próprios pares. (BARRETO, 2003, p. 118).

Em uma contextualização mais psicológica, Márcia Guedes (2000, p. 36) expõe que:

Assédio moral, ou violência moral do trabalho, é a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva, o que caracteriza uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho.

Para tanto, o abuso de poder de forma repetida e prolongada durante um período longo é a principal característica do assédio moral, configurando a prática da perversidade no ambiente de trabalho (MELO, 2018).

Diante disso, as consequências advindas do assédio moral poderão causar graves sintomas ao assediado, no caso o empregado, que se manifestará em curto tempo, ou até mesmo pelo resto de sua vida, sendo, neste caso, sintomas crônicos. Entre os sintomas pode-se destacar depressão, ansiedade, uso de drogas lícitas ou ilícitas, medicamentos, síndrome de *burnout* (explicada na seção 5.4 deste trabalho), além de se achar culpado e se manifestar com tendências suicidas (MELO, 2018).

Hirigoyen (2014, p. 161), uma das primeiras a estudar e se preocupar com o tema assédio moral no ambiente de trabalho, faz um alerta no seguinte sentido:

Quando a violência psicológica começa a se instalar ainda é possível que a vítima reaja, ou que se solucione completamente o problema, seja através de um pedido de desculpas do agressor ou do afastamento daquele que assedia. Nessa primeira fase os sintomas são bastante semelhantes ao estresse, acrescidos do sentimento de impotência e da humilhação.

Contudo, quando as agressões são contínuas e repetitivas, causam malefícios irreversíveis à saúde do assediado, além dos danos patrimoniais, em virtude da demissão voluntária ou involuntária. Hirigoyen (2014, p. 85) explica que:

As consequências do assédio moral para o empregado são devastadoras em face dos atos, gestos, palavras, enfim, qualquer conduta ou atitude dirigida sistematicamente contra este, uma vez que invade a esfera da sua íntima e profissional, ferindo seus direitos de personalidade com graves consequências à sua integridade físico psíquica, afetando sobretudo, sua autoestima e produtividade, a levando à degradação do ambiente de trabalho e comprometendo assim, a qualidade de vida no trabalho, podendo, inclusive, refletir-se na esfera patrimonial. Isto porque poderá reduzir à

situação de desemprego e escassez de recursos não apenas para sobrevivência, como também para tratamento das sequelas à saúde causadas pela conduta assediante. (HIRIGOYEN, 2014, p. 85).

Garcia (2020) relata que uma jornalista chamada Kelly, que sofreu por anos assédio moral no trabalho, tem sua saúde mental afetada e, após todo o transtorno moralmente sofrido, teve a certeza que seria o último emprego sendo jornalista. A jornalista relatou na notícia que: “Meu ex-empregador era extremamente abusivo com toda e qualquer pessoa, não era particularmente comigo. Mas como eu trabalhei muito tempo com ele, a intimidade foi fazendo com que ele não sentisse mais receios de agir comigo como ele agia” (GARCIA, 2020).

A jornalista, durante 11 anos, trabalhou na área e, após anos sofrendo o assédio moral, ou seja, abuso psicológico, teve problemas emocionais que a traumatizaram.

Outras consequências que podem acarretar ao assediado são dificuldades em concentrar-se, redução da capacidade de solucionar problemas, da autoconfiança, perda de motivação, retratação social (AZEVEDO, 2021).

Além de atingir a saúde do assediado, o assédio moral por ele sofrido, afeta as relações interpessoais. Ocorre um ataque à própria dignidade do assediado, afetando de forma direta a relação que este possui em seu convívio social. Nesse caso, Cristiane Ribeiro da Silva (2007, p. 55) relata que:

A depressão, a amargura, o sentimento de fracasso e de vergonha impulsionam o assediado, como regra, a um isolamento da sociedade, não vislumbrando mais qualquer interesse em eventos ou encontros com amigos ou conhecidos. Tudo isto passa a ser uma tortura para a maioria das vítimas do assédio moral, pois temem ser apontados como fracos ou covardes. Muitas vezes os amigos nem têm conhecimento dos fatos vividos pelo assediado, pois este prefere manter o isolamento, aniquilando sua convivência social e entregando-se à corrosão de seus vínculos afetivos. O dano moral decorrente é evidente; a humilhação sofrida pela vítima causa danos não somente de ordem psicológica, como também física.

Além do que, no que se refere ao artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), o empregado assediado poderá pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho de forma a receber: saldo de salário, aviso prévio, férias vencidas e proporcionais, adicional de 1/3, os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, a multa fundiária dos 40%, gratificação natalina, ou seja, como se o contrato de trabalho tivesse sido extinto sem justa causa (AZEVEDO, 2021).

Melo (2018, p. 35) explica que: “O assédio praticado pelo empregador, além de caracterizar descumprimento de obrigação contratual, afeta a honra e a boa-fama do empregado, o qual fica autorizado a deixar o emprego e postular em juízo a rescisão indireta do contrato”.

Diante dos danos que o assédio moral acarreta ao assediado, atinge em cheio a sua vida familiar e o seu convívio social. O trabalho dignifica o homem, sendo fonte de reconhecimento social e realização pessoal e, quando percebe que está perdendo sua identidade pessoal, sua capacidade de se ver no futuro estabilizado, conquistando seus sonhos, há uma queda de autoestima e surge o sentimento de culpa, de forma a tornar-se amargo (AZEVEDO, 2021).

Ou seja, as relações familiares e sociais arruinam, o abalo em relação a segurança econômica, em melhorar sua renda, é perdido com os possíveis danos e consequências sofridos, de modo a desistir até de sua vida (AZEVEDO, 2021).

Diante do assédio moral sofrido pelo empregado, o assediador e, conseqüentemente, a empresa, passam a sofrer certas conseqüências, que são: queda de produtividade, faltas, atrasos ou até saídas adiantadas do assediado, rotatividade da mão de obra, apresentação de atestados médicos que demonstram e comprovam os danos sofridos e, ainda, um sério prejuízo reputacional (AZEVEDO, 2021).

A queda da produtividade na empresa decorrente do assédio moral é muito visível e onerosa e, conforme alude Cristiane Ribeiro da Silva (2007, p. 62): “A ausência de uma gestão de pessoal voltada para o bem-estar do trabalhador, com proteção especial contra as condutas de assédio moral, pode conduzir a empresa ou o serviço a uma verdadeira derrocada, determinando prejuízos de grande monta”.

O empregado, ao comunicar o fato, seja o superior hierárquico, preposto, este irá apurar os fatos e tomar providências, aplicando uma infração disciplinar ou, até mesmo, demitir o assediador por justa causa, conforme o artigo 482-J, da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), sendo esta a punição máxima que pode sofrer na relação de trabalho.

“Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...] j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem” (BRASIL, 1943).

Além da penalidade supramencionada, o assediador também irá sofrer penalidades na esfera civil, de modo a indenizar o assediado pelo ato ilícito sofrido, e, ainda, poderá sofrer

penalidade criminal, caso venha a ocorrer algum crime tipificado no código penal, tais como, crimes contra a honra de forma a caluniar, injuriar ou difamar o assediado, as quais serão tratadas com maiores explanações na seção 5.6 do presente trabalho (MELO, 2018).

Portanto, o ambiente de trabalho deve ser saudável e o assédio moral combatido desde cedo, esclarecendo todos os males que o ato causa ao empregado, ao ambiente de trabalho e ao meio social, como também, implementar a democratização nas relações laborais de forma a evitar toda e qualquer violação da dignidade humana.

5.6 Assédio moral, o dano e a reparação no direito brasileiro

Diante de todos os casos do assédio moral, a aparência de hostilidade e a pretensão do assediador é a destruição do assediado, atentando contra a sua dignidade, e dificilmente poderá ser reparado no aspecto da moral (BRUM, 2012).

No Brasil, não há no ordenamento jurídico uma definição legal da responsabilidade civil para aquele que comete danos, seja o dano moral, seja o assédio moral, mas a doutrina se encarrega de fornecer pressupostos. A responsabilidade civil do assediador na relação de trabalho, vindo arcar com as consequências do dano moral gerado ao empregado por meio do ato de assédio moral, gera a obrigação de indenizar (FRANCISCO, 2018).

Cavaliere Filho (2007, p. 2) assevera que a responsabilidade civil é “[...] dever que alguém tem de reparar o prejuízo decorrente da violação de um outro dever jurídico”. Ou seja, o assediador, ao cometer conduta violadora de dever jurídico, causando prejuízo ao assediado, terá que repará-lo civilmente (AZEVEDO, 2021).

Sendo o ser humano possuidor de direitos e deveres, ele goza de garantias fundamentais à sua existência, ao sofrer o assédio moral, busca no judiciário brasileiro a reparação, de modo a punir o assediador. Cavaliere Filho (2012b, p. 2) assim define a responsabilidade civil:

Em seu sentido etimológico, responsabilidade exprime a ideia de obrigação, encargo, contraprestação. Em sentido jurídico, o vocábulo não foge dessa ideia. Designa o dever que alguém tem de reparar o prejuízo decorrente da violação de outro dever jurídico. Em apertada síntese, responsabilidade civil é um dever jurídico sucessivo que surge para recompor o dano decorrente da violação de um dever jurídico originário. (CAVALIERE FILHO, 2012b, p. 2).

De acordo com Diniz (2014, p. 21), o empregado que for vítima do assédio moral pode buscar reparação indenizatória:

Na responsabilidade civil são a perda ou a diminuição verificadas no patrimônio do lesado ou o dano moral que geram a reação legal, movida pela ilicitude da ação do autor da lesão ou pelo risco. Isto é assim porque a ideia de reparação é mais ampla do que a de ato ilícito, pois, se este cria o dever de indenizar, há casos de ressarcimento de prejuízo em que não se cogita da ilicitude da ação do agente. Além do ato ilícito há outros fatos gerados de responsabilidade. (DINIZ, 2014, p. 21).

A reparação dos danos causados pela violência do assédio moral pode ser buscada para tentar amenizar a violência sofrida pelo empregado, visando restituí-lo financeiramente, pois a sua integridade física e psicológica foi afetada e dificilmente voltará à situação anterior (FRANCISCO, 2018).

Como o assédio moral atinge a honra, a imagem, a integridade do empregado, o empregador responderá de acordo com o artigo 5º, incisos V e X da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a). Nessa perspectiva, Dallegrave Neto (2007, p. 285) verificou que:

[...] a conduta de assédio moral no trabalho ocasiona forte abalo moral, de ordem psíquico-emocional, ofendendo, por conseguinte, o direito de personalidade da vítima, sua honra e intimidade, imagem e vida privada, além de implicar discriminação negativa e odiosa da vítima, e degradar o ambiente de trabalho.

Além disso, há duas responsabilidades: a objetiva e a subjetiva. A responsabilidade objetiva tem como requisitos a conduta, o dano e o nexo de causalidade, ou seja, o assediador deverá indenizar o assediado, mesmo que não comprove a sua culpa. Ao passe que na responsabilidade subjetiva, é necessário o assediado comprovar o dano e o nexo causal para ter direito à sua reparação (FRANCISCO, 2018).

Teixeira Junior (2011, p. 87) explica sobre:

Na responsabilidade civil subjetiva, o substrato do dever de indenizar tem como base o comportamento culposos, no qual a culpa está integrada. Para Cavaliere Filho, a culpa “isolada e abstratamente considerada, só tem relevância conceitual”. A culpa só adquire relevância jurídica quando integra a conduta humana. É a conduta culposa, vale dizer, com as características desculpa, que causa o dano a outrem, ensejando o dever de repará-lo.

Com isso, os artigos 186 e 187 do Código Civil (BRASIL, 2002) adotam a responsabilidade civil subjetiva como regra e estabelecem que:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. (BRASIL, 2022).

Como apontado, o artigo 186 do Código Civil (BRASIL, 2002) fornece a definição de ato ilícito. Venosa (2007, p. 21) conceitua os atos ilícitos como “[...] aqueles que promanam direta ou indiretamente da vontade e ocasionam efeitos jurídicos, mas contrários ao ordenamento jurídico”.

A responsabilidade objetiva, por sua vez, é adotada como exceção pelo Código Civil (BRASIL, 2002), conforme o artigo 927 e parágrafo único:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187) causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

§ único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Quando há a tipificação do ato ilícito, o dano é o elemento fundamental, ensejando assim, o direito do assediado de ser reparado. Porém, quantificar a indenização pelo assédio sofrido é muito difícil, pois se trata de atos em que não há critérios em leis e doutrinas para quantificá-los, como ocorre quando o dano é material (FRANCISCO, 2018).

Para tanto, apenas reforçando o que foi mencionado na seção 4.4 (reparação do dano moral) do presente trabalho, o artigo 223-G, parágrafo único da Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a) traz quatro parâmetros da tarifação do dano extrapatrimonial, sendo eles taxativos e objetivos ao valor a ser pago quanto à gravidade do dano sofrido pelo empregado, utilizando-se do seu último salário contratual. Para melhor explicitar, vale transcrever o preceito legal:

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (BRASIL, 2017a).

Acerca da utilização do último salário contratual para ressarcir o assediado, poderá ocorrer diferenças nas reparações do empregado que trabalha em micro e grande empresa, mesmo ocupando o mesmo cargo, como também que cada indivíduo tem valores próprios e peculiares. Diante disso, por entendimento majoritário, tanto caráter doutrinário quanto jurisprudencial que, ao tarifar a reparação do dano moral pelo último salário contratual do empregado é inconstitucional, pois fere o princípio da dignidade humana (MARIM, 2020).

Pois bem, em 2002, no Brasil, foi proferida a primeira decisão referente a assédio moral, um marco histórico. O Acórdão nº 766/2002, de autoria da Juíza do TRT 17ª Região, Dra. Sônia das Dores Dionísio que decidiu pela condenação por assédio moral nos autos do recurso ordinário de nº TRT – 17ª RO-1315.2000.00.17.00-1 que aduz:

ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a autoestima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua autoestima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sintagmático do contrato de trabalho, e por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade o empregado. (TRT – 17ª R – RO nº 1315.2000.00.17.00-1 – Relª. Sônia das Dores Dionísio). (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2005).

Pois bem, para se obter uma reparação diante dos danos sofridos, o empregado pode se socorrer dos meios judiciais para responsabilizar o empregador por todo mal causado. De acordo com Marinoni, Arenhan e Mitidiero (2016, p. 287):

O novo CPC positivou o princípio da demanda ao estabelecer que o processo civil começa por iniciativa da parte interessada mediante a propositura da ação (arts. 2º e 312), reservando às partes ainda a faculdade de delimitar o mérito da causa no que tange à alegação dos fatos constitutivos do direito na petição inicial (arts. 141 e 319, III) e no que diz respeito à alegação dos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito na contestação (arts. 336). Vale dizer: o mérito da causa é formado por alegações fático-jurídicas formuladas pelas partes, sendo vedado ao juiz conhecer de alegações a cujo respeito a lei exige a iniciativa das partes (art. 141). (MARINONI; ARENHAN; MITIDIERO, 2016, p. 287).

Para o juiz fixar a reparação do dano moral, levando o empregador a assumir a responsabilidade pelo dano moral que, por meio do assédio moral, causou ao empregado,

deverá entender o caso concreto, apreender extensão do dano e promover a produção de provas. Diante disso, o juiz usando de sua imparcialidade e de elementos plausíveis, poderá decidir sobre a reparação e como ocorrerá (FRANCISCO, 2018).

Existe a reparação pecuniária, esta que visa atribuir ao assediado uma compensação em dinheiro de modo a reparar ou amenizar o dano sofrido. Esta reparação é a mais usual e que mais tem gerado pedido na justiça brasileira. Bittar (1994, p. 79) pondera que:

Essa espécie de satisfação se coaduna com os princípios morais, na medida em que se propiciam ao lesado lenitivos, confortos, prazeres, e outras sensações, ou sentimentos aliviadores, que, através da moeda, se podem obter, como os experimentados em viagens, terapias, leituras, e tantas outras.

A reparação *in natura*, por sua vez, é aquela que consiste em uma prestação diversa do dinheiro, ou seja, o assediador deve realizar uma obrigação de fazer ou não fazer e, na esfera trabalhista, quando há esse tipo de reparação, os resultados são efetivos. Schiavi (2011, p. 84) pondera algumas possibilidades de reparação, tais como:

- retratação do empregador quando há alguma acusação que atente contra a honra do empregado;
- direito de resposta do empregado;
- reintegração no empregado, quando dispensa discriminatória;
- fornecimento de carta referencial do empregado;
- fixação de obrigação pelo empregador, de arrumar emprego para o empregado em outra empresa, quando providência for possível.

Quando houver a reparação de forma pecuniária, o juiz irá analisar as consequências sofridas pelo assediado, mesmo sendo imensurável a dor do dano e assédio moral. Essa reparação pecuniária é um modo de tentar amenizar tudo o que o assediado sofreu e, ainda, com o objetivo pedagógico, punir o assediador pelos atos praticados e desestimulá-lo a cometer novamente tais agressões (BRUM, 2012).

A Justiça do Trabalho é o caminho pelo qual o assediado pode se socorrer para que tenha a proteção dos seus direitos e garantias fundamentais, na tentativa, dependendo do caso ocorrido, de amenizar o sofrimento que lhe foi causado. Amenizar porque, como já foi abordado durante toda a pesquisa, há vários sintomas que o dano moral e assédio moral ocasionam diante da violência sofrida (BRUM, 2012).

O Relator Márcio Eurico Vitral Amaro do Tribunal Superior do Trabalho, decidiu a favor do Autor, reconhecendo o dano moral decorrente do assédio moral, determinando o *quantum* indenizatório para reparar o dano sofrido. Nos termos da ementa:

EMENTA: RECURSO DE REVISTA - PROCESSO ELETRÔNICO - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL E DOENÇA OCUPACIONAL. VALOR ARBITRADO. O Regional, com base no conjunto fático-probatório, em especial na prova oral, manteve a sentença por meio da qual o Reclamado foi condenado ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de Assédio Moral e de doença ocupacional. Ao reduzir o quantum indenizatório (R\$ 80.000,00 pelo Assédio Moral e R\$ 30.000,00 pela doença ocupacional), o Regional pautou-se pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, em obediência aos critérios de justiça e equidade. E, como não existe na jurisprudência um parâmetro legal para a fixação do dano moral, cujo valor de indenização é meramente estimativo, prevalece o critério de se atribuir ao juiz o cálculo da indenização, o qual só comporta revisão, de acordo com a jurisprudência pacífica desta Corte, quando irrisório ou exorbitante, que não se constata no caso concreto. Ilesos, portanto, os artigos 5º, V, da Constituição da República e 944 do Código Civil. Recurso de Revista não conhecido. (TST - RR 808557220125090018, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 04/02/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015). (BRASIL, 2015).

Outra decisão do Tribunal Superior do Trabalho, pelo Relator Ministro Barros Levenhagen, que verificou os direitos da personalidade do empregado assediado:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. LIMITAÇÃO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. O cerne da questão reside na aferição do prejuízo à honra e à dignidade da empregada nos procedimentos adotados pelo superior hierárquico. Nesse contexto, sabe-se que o dano moral constitui uma lesão a direitos da personalidade, que no caso dos autos são a honra e a intimidade da autora da reclamação. A sua configuração se efetiva com o abalo à dignidade da pessoa em sua consideração pessoal ou social. O fato denuncia excessivo abuso do poder diretivo do empregador, expondo o empregado à vexatória perante funcionários da empresa, em comprometimento da dignidade e intimidade do indivíduo, motivo pelo qual reputo o procedimento adotado como lesivo à honra, exigindo a reparação pretendida, em condições de afastar qualquer indício de afronta ao art. 159 do Código Civil. – Recurso não conhecido.” (TST-RR-253/2003-003-03-00.7, 4ª T., Rel. Min. Barros Levenhagen, DJ 22.04.2005). (PEDUZZI, 2007, p. 37-38).

A respeito da criminalização da ocorrência do assédio moral na relação de trabalho, conforme mencionado na introdução da presente pesquisa, no ano de 2019, foi aprovada pela Câmara dos Deputados a criminalização do ato ilícito que prevê a pena de dois anos e multa para o indivíduo que praticar o abuso no âmbito da relação laboral (OLIANI, 2021).

O Projeto de Lei nº 4.742/2001 foi aprovado e encaminhado ao Senado Federal na data de 12 março de 2019 e, até o momento, aguarda apreciação. A ementa deste projeto propõe a inclusão do artigo 146-A no Código Penal brasileiro para quando alguém ofender de

forma reiterada a dignidade da outra pessoa, causando-lhe dano, sofrimento físico ou mental no exercício de suas atividades laborais, seja punido (PIOVESAN; SIQUEIRA, 2019).

Então, houve um avanço legislativo em resguardar o ser humano durante sua atividade laboral, no caso se ocorrer violência de cunho psicológico, o qual atinge de forma severa a saúde mental do empregado, bem como sua dignidade intrínseca. Além do mais, seria um mecanismo intimidatório ao agressor moral (OLIANI, 2021).

Para tanto, ainda na esfera penal, é possível compreender que, quando o trabalhador é vítima do assédio moral, pode-se dizer, por conseguinte, que já se consumou outras infrações penais, quais sejam, calúnia (artigo 138), difamação (artigo 139), injúria (artigo 140), ou seja, crimes contra a honra, além do constrangimento ilegal (artigo 146), crime contra a liberdade social, todos do Código Penal brasileiro (BRASIL, 1940). Esses crimes são formais, basta uma prática para consumir o assédio moral e mais, são crimes contra a honra (BRUM, 2012).

Diante dos atos praticados pelo assediador contra o assediado no ambiente laboral, nota-se a possibilidade deste trabalhador buscar a reparação do dano sofrido por intermédio do Poder Judiciário, para obter a indenização devida diante da afronta direta em sua dignidade. Porém, além do meio judicial, há outras possibilidades, nesse caso, de prevenção frente ao assédio moral, como políticas internas dentro da empresa, capacitação dos empregados, que será melhor explanado na próxima seção 5.7.

5.7 Prevenção do assédio moral

Todas as formas de violência que ocorrem na relação laboral configuram-se na conduta humana contrária ao ordenamento jurídico, como na esfera constitucional, trabalhista, civil e penal. Na relação de trabalho, quando há violência, adoção repressiva para coibir o ato ilícito nem sempre é o meio eficaz, mesmo que previsto no ordenamento jurídico brasileiro, conforme explanado na seção 5.6, pois não é suficiente, depois do ato de violência na relação laboral, dispor à vítima remédio, mediante sanção trabalhista, civil e penal para o autor do ato ilícito (ALKIMIN, 2007).

A indenização, a imputação criminosa, não apagam os resultados psíquicos e emocionais que a vítima sofreu na relação laboral, pois atingem os aspectos da personalidade do empregado, suas qualidades intrínsecas e o seu psicológico, os quais não voltam ao *status quo ante* (ALKIMIN, 2007).

A repressão é um remédio para que cure os efeitos da violência, porém, não tem a capacidade de exterminar definitivamente o mal, pois poderá ficar instalado no ambiente laboral, gerando riscos de novas práticas, até mesmo de forma mais intensa e danosa (ALKIMIN, 2007).

O assédio moral pode causar impactos negativos, tais como sentimento de inferioridade, depressão, crises e, sobretudo afastamento do empregado em razão da síndrome de *burnout*, explicada na seção 5.4, como síndrome do esgotamento profissional, decorrente da falta do direito à desconexão do empregado. A falta de desenvolvimento de estratégias de diferenciação entre o ambiente laboral e pessoal do empregado, mediante o excesso no uso da tecnologia, ocasiona sérios problemas à saúde mental e física (CASTILHO, 2021).

O mais interessante para manter a higidez do ambiente laboral e evitar danos de ordem moral aos empregados, preservando a dignidade humana, é a construção de medidas preventivas. A começar pelos Recursos Humanos, onde estão os responsáveis pelo recrutamento, demonstrando a todos os setores as ações pessoais da empresa com urbanidade, respeito, ética e tolerância (FRANCISCO, 2018), como também, a empresa criar canais de denúncia, de forma anônima, para que chegue ao conhecimento do responsável (GHERINI, 2019).

Diante desse entendimento, Heloani (2005, p. 105) considera que:

Além dos códigos de ética, podem-se criar mecanismos, por meio do departamento de Recursos Humanos da organização, para dar ao trabalhador agredido o direito de denunciar a agressão de que tenha sido vítima, por escrito e sigilosamente; com esse fim, o indivíduo agredido pode utilizar caixas postais e mesmo “urnas” em dependências isoladas dentro da organização, para que, em tese, possa ter seu anonimato garantido. São passos para amenizar o problema, mas não bastam.

Com isso, os empregadores devem adotar medidas de prevenção do assédio moral na relação de trabalho, devendo integrar a empresa em um plano de prevenção de violência, contendo informações e instruções, amparados pelo conjunto de recursos humanos, além de atividades e materiais, de modo a divulgar os malefícios que esse ato de violência fazem com o indivíduo.

Em razão disso, dos poderes que as empresas e seus empregadores possuem sobre os empregados, ao tutelar a dignidade moral do trabalhador, que tem valor extremamente importante e superior, para tentar impedir que atos como a violência do assédio moral estejam

em conflito com os seus direitos personalíssimos e moral, deve compreender todas as relações humanas. Nesse sentido, Barros (2005, p. 579) assevera que:

Sob o pretexto de dirigir a empresa e, em consequência, impor sanções ao trabalhador, o empregador não poderá desconhecer direitos básicos do empregado previstos na legislação trabalhista e previdenciária, nas normas coletivas, no regulamento interno das empresas, no contrato individual e principalmente, na Constituição, onde estão inseridos os direitos fundamentais, cerne do ordenamento jurídico e cuja existência está calcada na dignidade humana. (BARROS, 2005, p. 579).

Outro meio de prevenção que deve estar contido nas normas da empresa é que o empregado que sofrer o assédio moral, pode fazer reclamação junto ao Serviço de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), como ainda apresentar denúncia no Ministério do Trabalho (FRANCISCO, 2018).

Neste contexto, ainda foi criada a Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação no âmbito do Ministério Público do Trabalho por meio da Portaria nº 583/2017 (BRASIL, 2017b), que tem por objetivo determinar princípios, diretrizes e ações, tanto para o enfrentamento quanto para a prevenção, de modo a proporcionar um meio ambiente laboral saudável e organizado (FRANCISCO, 2018).

Outro meio é realizar campanha de combate e prevenção do assédio moral, de modo que abranja e assuma caráter informativo, jurídico, psicológico e que todos sejam envolvidos para lidar com as ocorrências, apuração, demonstrando as consequências do ato ilícito (GUMAIA, 2008).

Rufino (2006, p. 100) menciona que, “[...] as consequências do assédio podem ser amenizadas com medidas de prevenção e erradicação do fenômeno”.

Já Pamplona Filho (2002, p. 1088) defende a seguinte lição:

A prevenção é de suma importância no combate do assédio moral, passando pelos aspectos da educação e fiscalização. Educação por meio de campanhas esclarecedoras, seja pelos órgãos públicos, seja por organizações não-governamentais. Dentre os benefícios que a educação pela informação proporciona, está o afastamento das eventuais alegações por parte dos assediadores, de desconhecimento às restrições da conduta adotada.

É possível afirmar que, o assédio moral coloca em prejuízo e risco os empregados, pois passam a desenvolver quadros de comprometimentos físico e psíquico, gerando medo, angústia, depressão, violência, uso de medicamentos, substâncias ilícitas, afetando a

produtividade, conseqüentemente a rentabilidade da empresa, os processos de produções, faltas e atestados médicos. O artigo 12 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (UNICEF, 1948), dispõe que: “Art. 12. Ninguém será sujeito a interferência na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques”.

Além de todas as prevenções supramencionadas, o artigo 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017a) expressa o dever do empregador de instrução e prevenção de doenças e acidentes de trabalho, e este último não será abordado no trabalho.

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

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 2017a).

Apenas uma ressalva, o artigo determina que o empregador deverá instruir o empregado, não mencionando o dever de fiscalização, e, neste caso, pode-se levar à conclusão de que na modalidade de teletrabalho, se o empregador apenas instruir o empregado, o isenta de qualquer responsabilidade diante de uma situação ocorrida (CASTILHO, 2021).

Além do mais, seja qual for o lugar em que o empregado execute suas atividades laborais, deverá ter um ambiente saudável e seguro, conforme o artigo 154 da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

Castilho (2021) sustenta, ainda, que se pode aplicar as Normas Regulamentadoras da Portaria nº 3.214/78 (BRASIL, 1978), do Ministério do Trabalho, ao teletrabalho, pois, em resumo, são princípios mínimos normativos para que as lesões físicas e psíquicas sejam evitadas nas relações laborais.

O direito à desconexão do empregado é a efetivação do trabalho digno, pois se trata de um direito fundamental implícito, garantindo a efetividade de outros direitos fundamentais, como saúde, lazer, vida privada, honra, intimidade e, por consequência, não lesiona a personalidade do empregado e previne o adoecimento (CASTILHO, 2021).

Barzotto (2007, p. 19) relata que:

Como o ser humano faz jus ao respeito e consideração, a distinção que merece supõe ações do seu desenvolvimento e de prevenção a sua degradação. Numa ordem social, fala-se que a dignidade humana, analiticamente, se expressa em

dignidade jurídica, política e econômica. Ela resulta do ponto de vista jurídico, do fato de que a pessoa é sujeito e fim do direito. O direito protege atributos da personalidade do homem, negando o domínio de uma pessoa sobre a outra. A dignidade humana é pressuposto de determinação do direito, como também seu limite, visto que introduz no ordenamento jurídico o respeito recíproco, que restringe a esfera da ação de cada indivíduo. O direito é produzido para o homem. (BARZOTTO, 2007, p. 19).

Compreende-se que, embora existam formas de prevenção do assédio moral na relação laboral, há uma certa fragilidade, pois fazer o empregado executar suas atividades laborais além da jornada de trabalho, prevista no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a), pode prejudicar a sua saúde física e mental, levando-o a procurar o Judiciário para ter seus direitos indenizados (PARMEGIANE, 2020).

Portanto, deve-se colocar em prática as formas de prevenções ao assédio moral na relação laboral acima mencionada, como também oficinas, palestras, acompanhamentos com psicólogos, demonstrando a todos como é perverso e que, se forem adotados bons costumes, tanto a empresa quanto o empregado colherão bons resultados.

5.8 Alternativas e soluções para o trabalho remoto

À vista de tudo que fora apresentado nesta pesquisa, nota-se que as transformações provocadas pelo uso da tecnologia no mundo, inclusive no meio laboral, flexibilizaram as estruturas organizacionais, mas trouxeram sérios problemas, conforme já abordado, em especial no tocante ao excesso de jornada, não respeitando o direito à desconexão do empregado.

A divisão de vantagens e desvantagens dos avanços tecnológicos é um tema bastante discutido na modalidade do teletrabalho. Porém, para Rocha e Amador (2018, p. 155), ao discorrerem sobre a percepção dos benefícios e malefícios, consideram que “[...] estão longe de dar conta da complexidade de situações envolvidas na prática do teletrabalho”.

Contudo, existe o direito à desconexão do trabalho, este que não é um tema novo. Souto Maior (2003, p. 312), pioneiro no assunto, em seu artigo, considera a desconexão necessária:

Na era da informática, o homem está sendo transformado em sua essência: está se criando o homem cibernético. Se não for, portanto, por uma questão de responsabilidade social, que se pense no problema da desconexão do trabalho, então, como uma forma do homem (enquanto gênero humano) encontrar-se a si mesmo, para que consiga ser pai, mãe, filho, amigo; para que leia livros, assista filmes etc.; para que tenha tempo para rir, chorar, se emocionar... Não se adquire a plenitude do ser sem o sentimento. (SOUTO MAIOR, 2003, p. 312).

Ainda Souto Maior (2003, p. 298) assevera que:

[...] o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.

A flexibilização da jornada de trabalho proporciona ao empregado um momento para que possa fazer outras coisas de forma livre, como convívio familiar saudável, aperfeiçoar-se tecnicamente, além de ter boas condições físicas e, sobretudo, mentais para desempenhar suas tarefas no trabalho. Tudo isso tem conexão íntima com os direitos fundamentais – a saber: intimidade, vida privada, honra – previstos nos artigos 5º, inciso X da Constituição Federal brasileira (BRASIL, 1988/2020a), e que são de caráter personalíssimo, ou seja, nascem com os seres humanos e independentemente do cargo que os empregados ocupem dentro de uma empresa, todos são possuidores destes direitos, pois são essenciais. Nessa perspectiva, Sussekind e Teixeira Filho (2002, p. 785) mencionam que:

A limitação do tempo de trabalho possui, portanto, fundamentos:

- a) *de natureza biológica*, uma vez que visa a combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço;
- b) *de caráter social*, por isto que possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade a que pertence, gozando os prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos e convivendo, enfim, com sua família;
- c) *de índole econômica*, porquanto restringe o desemprego e acarreta, pelo combate à fadiga, um rendimento superior na execução do trabalho.

O avanço das tecnologias de informação e comunicação provocou uma imensidão de formas de se relacionar entre os indivíduos, especialmente na relação laboral, pois o empregado esteja onde estiver – mediante a utilização de *bip*, *pager*, celular, *notebook* e *smartphones* – pode ser acionado a qualquer momento (FREIRE, 2017).

Diante da possibilidade que a *internet* oferece, de facilitar os meios de comunicações, o empregado aceita certas situações, como a no tocante à produtividade (FELIPPE, 2018), em virtude da concorrência e da luta pela permanência na empresa, sendo aprisionado em uma jornada extenuante (FREIRE, 2017).

Com o rápido avanço da tecnologia, não só em relação à possibilidade de se executar o trabalho fora do estabelecimento do empregador, este consegue ter controle do empregado por meio de correio eletrônico, programas de comunicação instantânea, telefone, videoconferência, fazendo a subordinação ganhar novos contornos. Freire (2017, p. 24), observa que os novos métodos utilizados possibilitam a clara subordinação:

Muitas vezes pensam ainda que o teletrabalho fica livre da fiscalização, mas na verdade não é tão assim, considerando as novas tecnologias de informática que evoluem constantemente. A fiscalização pode ser interativa de maneira direta e imediata. Existem programas de computador que exercem um controle, à distância, capaz de fotografar em tempo real o comportamento do trabalhador, o movimento no lugar de trabalho, inclusive a observação de um horário.

Diante dessa subordinação, há a extrapolação dos limites de jornada do empregado, ocorrendo uma contradição, pois sob o olhar da filosofia moderna e do ordenamento jurídico, o trabalho dignifica o homem, mas ao não ter o direito à desconexão, acaba que o trabalho retira esta dignidade do homem, de modo que avança na sua intimidade e vida privada (FREIRE, 2017).

Com isso, o empregado vem, constantemente, sofrendo invasões no âmbito pessoal. Cassar (2014, p. 660) posiciona-se da seguinte maneira: “O trabalhador tem direito à desconexão, isto é, a se afastar totalmente do ambiente de trabalho, preservando seus momentos de relaxamento, de lazer, seu ambiente domiciliar, contra as novas técnicas invasivas que penetram na vida íntima do empregado”.

O direito à desconexão constitui pressuposto básico para a preservação da saúde do empregado, do seu bem-estar social e de sua dignidade humana. Ao passo que, em não respeitando esses direitos, ocorrem as doenças ocupacionais, enfermidades físicas e psíquicas e a redução da capacidade laborativa, em razão das más condições em que o trabalho é executado ou pelo ambiente de trabalho hostil (FREIRE, 2017).

Porém, os aplicativos e programas de computador desenvolvidos pela engenharia da informática tornam possível controlar tanto o excesso de trabalho, como também a sua execução, como, por exemplo, o controle de tempo de execução das atividades laborais, seja por produção, por metas etc., tudo de forma *online*. Neste contexto, é possível compreender que, se há possibilidade em controlar a jornada, pode se tornar favorável tanto para o empregador quanto ao empregado, trazendo, neste sentido, mais segurança ao empregador em não desembolsar valores em pedidos de indenizações (FELIPPE, 2018).

Estrada (2017, p. 17) vê o monitoramento na modalidade de teletrabalho como mais eficiente, “[...] existem programas de computador que fiscalizam o trabalhador à distância e com uma eficiência que não se compara com a fiscalização física”.

Esse monitoramento pode ser feito por meio de vários sistemas como, intranet, telefone, GPS, rádio, até por meio de estipulação de número mínimo de atividades laborais a serem cumpridas diariamente. Hazan e Morato (2018, p. 12) mencionam que sistemas de *softwares* são capazes de verificar com eficiência as atividades, como também o controle e excesso de jornada:

É plenamente viável atualmente o desenvolvimento de softwares capazes de verificar não somente a data e a hora em que as atividades são realizadas, mas a quantidade e a qualidade de acessos à internet, os conteúdos visualizados, o tempo gasto para realizar cada atividade, por meio de históricos, cookies, entre outros. Ademais, é possível determinar também que o equipamento transmita os resultados do trabalhador em tempo real ao comando central da empresa.

Ainda sobre o monitoramento, Melo (2017) acrescenta que pode ser verificado por meio de *login* e *logout*, amparando o empregado no direito à proteção da jornada e, caso ocorrer o excesso, possíveis horas extras.

Apenas a título de esclarecimento, o controle e a fiscalização sobre o empregado na modalidade de teletrabalho não podem ser realizados de modo que venha ameaçar os direitos de imagem, intimidade, privacidade, honra (LEITE, 2018), para não ferir os seus direitos fundamentais e nem o desrespeitá-lo moral ou fisicamente (FELIPPE, 2018).

Então, a utilização de equipamentos tecnológicos e, sobretudo, de desenvolvimento de *softwares*, possibilita que o empregador consiga verificar não só a data e hora em que o empregado executou suas atividades, mas também a quantidade e qualidade de acesso à *internet*, o tempo gasto para realizar as atividades, por meios históricos, como *cookies*, ou seja, a tecnologia contribui para a eficiência do trabalho e funciona como garantia ao empregador, transmitindo os resultados em tempo real (HAZAN; MORATO, 2018).

Com isso, é necessário buscar o equilíbrio em relação ao uso dos equipamentos tecnológicos, como também alternativas para minimizar os efeitos contrários que eles podem gerar, pois mesmo que o empregado possa executar suas atividades fora da sede da empresa é possível que venha aumentar sua dedicação ao trabalho, sem que perceba. Essa dedicação, causa o excesso de jornada, sendo esquecido o direito à desconexão, tanto pelo empregador que faz cobranças fora do horário de jornada, especialmente no tocante à produtividade, e por

outro lado, não respeitando a intimidade e vida privada do empregado, retirando a proteção da sua dignidade humana (FELIPPE, 2018).

Romar (2018, p. 52) alude que:

A Constituição Federal em seu Artigo 1º, incisos III e IV, apresenta como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Portanto, as normas trabalhistas devem sempre visar os valores sociais do trabalho e ter como essência o princípio da dignidade do trabalhador.

O princípio da dignidade da pessoa humana se harmoniza perfeitamente ao direito do trabalho e ao vínculo entre empregador e empregado, pois este último fica subordinado ao empregado e à empresa. É por meio do princípio da dignidade que se proporciona ao empregado condições de vida digna dentro do ambiente laboral (LEITE, 2018).

O respeito ao direito à desconexão evitará o abuso e a afronta aos direitos mínimos constitucionalmente assegurados ao empregado, como também o surgimento para o empregador em ter o dever de repará-lo, pois não respeitar esse direito ocasiona danos, especialmente na esfera moral (FREIRE, 2017). Mesmo com os avanços tecnológicos e as adaptações que as empresas devem fazer para se manter no mercado de trabalho, a legislação trabalhista precisa acompanhar as transformações para que a interação entre o ser humano e a relação laboral seja flexível, respeitando os limites (FELIPPE, 2018).

Desta forma, o presente trabalho não tem a pretensão de esgotar o tema aqui, pois como há ausência de lei que trate sobre o direito à desconexão, que poderia ter sido regulamentado com a reforma trabalhista (BRASIL, 2017a), já que passou a tratar da modalidade do teletrabalho, então é necessário haver uma melhor regulamentação do teletrabalho, bem definido, organizado e respeitado, após um planejamento da empresa, juntamente com a gestão, que tem papel fundamental no incentivo da qualidade de vida dos empregados, resguardando os direitos fundamentais em conformidade com o princípio da dignidade da pessoa humana, para que esta não seja prejudicada. O direito à desconexão constitui uma condição básica para se preservar a saúde do empregado, o seu bem-estar social, sendo esse direito manifestado por meio do exercício de outro direito fundamental, e sua garantia irá resguardar os direitos constitucionais e trabalhistas.

6 CONCLUSÃO

A confecção deste trabalho se deu em vista das mudanças do ambiente laboral, ganhando o teletrabalho mais visibilidade perante a pandemia da covid-19, quando foi necessário o distanciamento entre as pessoas para que se evitasse a disseminação do contágio e, mesmo assim, continuassem as atividades empresariais. O presente trabalho buscou identificar, a partir da Reforma Trabalhista, como o teletrabalho é realizado, quais os meios utilizados para realizar as atividades, a questão do controle e da fiscalização de jornada e horas extras e, sobretudo, como a falta de respeito ao direito à desconexão do empregado afeta a sua dignidade, ferindo a honra, imagem, vida privada.

Em razão desse cenário e por diversas empresas adotarem o regime do teletrabalho, foi possível verificar que o empregado passou a utilizar os meios de comunicação e informação de forma descontrolada e em excesso, em razão das cobranças por parte do empregador e competitividade acirrada tanto das empresas quanto dos empregados em se manterem no mercado de trabalho.

A problemática do presente trabalho girou em torno da relação entre o assédio moral no teletrabalho violando os direitos fundamentais, pois a cobrança fora do horário de trabalho de forma reiterada, prolongada e frequente, por meio de *notebook*, *tablet*, e-mail, celular, traz consequências de modo a atingir a honra, a imagem, a vida privada, ou seja, uma agressão injusta a bens imateriais.

No tocante ao direito à desconexão, após a realização do presente estudo, foi possível compreender que se trata de um direito fundamental do trabalhador, pois a limitação de jornada no teletrabalho faz-se necessária, uma vez que, além de acarretar danos morais em consequência do assédio moral pelo excesso de poder do empregador em cobranças fora do horário estabelecido, desencadeia problemas de saúde – físicos e mentais –, especialmente a síndrome de *burnout*, que significa esgotamento profissional decorrente da exaustão extrema.

Como foi estudado, há possibilidades de fiscalizar a execução do trabalho realizado pelo empregado mesmo fora da sede da empresa, por intermédio da intranet, telefone, GPS, câmeras de monitoramento e, ainda, por meio de estipulação de número mínimo de atividades a serem concretizadas diariamente. Ainda pode ocorrer mediante sistemas de verificação de *login* e *logout*, amparando o empregado no direito à desconexão, e caso não ocorra de modo adequado, ele terá direito às horas extras e demais violações.

Então, em virtude da gama tecnológica que permite ao empregador, em tempo real, a comunicação rápida e eficiente com o empregado, além de conseguir averiguar se as

atividades estão sendo executadas, há possibilidade também do controle de jornadas, seja por controle de *logins*, câmeras, programas de *softwares*, telefonemas.

O artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017a) havia excluído todos os teletrabalhadores do controle de jornada, ficando desamparados legalmente, e isso feria institutos legais que tratam da duração do trabalho e, de forma direta, a dignidade do empregado. Porém, diante da necessidade de regulamentação e proteção ao empregado que exerce atividade na modalidade do teletrabalho, foi editada a Medida Provisória nº 1.108/2022 (BRASIL, 2022b) convertida na Lei nº 14.442, em 2 de setembro de 2022 (BRASIL, 2022a), que abarcou, entre outras regulamentações, questões mais específicas a fim de regulamentar o teletrabalho de forma mais detalhada, em especial sobre o controle de jornada, mas que ainda gera controvérsias, pois o artigo 75-B e os nove parágrafos que o compõem trouxeram novas regras.

Conforme visto no artigo supramencionado, o empregado que for contratado para exercer atividade por jornada no teletrabalho terá direito ao salário e se ocorrer horas extras, irá receber. Contudo, caso o empregado for contratado para executar atividade como teletrabalhador por tarefa, não se aplica a limitação de jornada, em virtude da alteração do artigo 62, inciso III da Consolidação das Leis do Trabalho, trazida na Lei nº 14.442/2022, que causa, primeiramente, tratamento desigual e, por conseguinte, abusos por parte do empregador.

Diante do abuso por parte do empregador ao cobrar de forma reiterada, prolongada e frequente atividades fora do horário de trabalho, pelo fato de que o teletrabalho possibilita, por meio dos mecanismos tecnológicos já mencionados, este ato ilícito gera dano moral, pois atinge a subjetividade do empregado, ferindo os direitos personalíssimos como honra, imagem, vida privada e, em especial, a sua dignidade.

Como visto neste trabalho, o dano moral é a consequência do assédio moral, sendo este último uma agressão que a própria vítima, no caso o empregado, nem sequer reconhece de imediato, pois o empregado por exercer de forma contínua e por meios de tecnologia e comunicação passa despercebido. Para tanto, quando ocorre, o empregado tem direito de socorrer ao Poder Judiciário para pleitear indenização, pois tais atos ilícitos têm caráter inteiramente íntimo e subjetivo da pessoa humana.

A busca por meio do Poder Judiciário, pleiteando a indenização, não será para o dano sofrido ligado ao íntimo do empregado retornar ao estado anterior, pois não há essa possibilidade, porém é para que a ocorrência por parte do empregador não venha acontecer novamente.

O que se compreende é que, a melhor maneira, antes mesmo da busca por meio do Poder Judiciário, é a prevenção para que o assédio moral não ocorra pela falta de respeito do direito que o empregado tem à desconexão. Essa prevenção deve ser feita pela empresa e pelos demais colaboradores, desde a área de recrutamento dos recursos humanos, psicólogos, gestores, por meio de palestras, cartilhas, reuniões, enaltecendo de como o ato ilícito afeta de forma direta a saúde física e mental do empregado e, por consequência, queda na produtividade, faltas constantes e pedidos de indenizações na Justiça do Trabalho, como também, na esfera Civil e Criminal.

Portanto, a efetivação do direito à desconexão é possível pelo fato de que o ambiente laboral adotou instrumentos tecnológicos para se executar as atividades laborais e é por meio destes que o empregador poderá ser protegido. A sociedade e as formas de trabalho estão em constantes avanços, não podendo o empregado ficar desprotegido diante de tantas mudanças, por isso, no Brasil, é preciso que haja uma legislação que o proteja para garantir, na modalidade do teletrabalho, o direito à desconexão e caso ocorra o excesso da jornada, o direito às horas extras.

O direito à desconexão, além de ser necessária a elaboração de uma lei específica, requer uma ampla discussão na sociedade, para que os doutrinadores, legisladores, aplicadores do Direito acompanhem e façam valer o direito à desconexão e a sua tamanha importância, pois é urgente que as tendências da tecnologia se adequem à supremacia constitucional da dignidade da pessoa humana e do direito fundamental ao trabalho digno.

REFERÊNCIAS

- ALBAGLI, Sarita; MACIEL, Maria Lucia. Informação e conhecimento na inovação e no desenvolvimento local. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 33, n. 3, p. 9-16, set./dez. 2004.
- ALIAN. **Assédio Moral**: problema caro, perigoso e que não pode passar despercebido. 22 jun. 2022. (Canal de Denúncias). Disponível em: <https://canaldedenuncias.com.br/assedio-moral-problema-caro-perigoso-e-que-nao-pode-passar-despercebido/>. Acesso em: 29 nov. 2022.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **A Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. 2007. 284 f. Tese (Doutorado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/7736/1/Maria%20Aparecida%20Alkimin.pdf>. Acesso em: 19 out. 2022.
- ALMEIDA, Saulo Carvalho; SILVA, Ticianne Lourenço. Tecnologia e o Novo Mundo do Trabalho: a Síndrome de Burnout e o Necessário Reconhecimento de um Direito a Desconexão Laboral. **Teoria Jurídica Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 6, p. 1-20, 2021. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/43315/27497>. Acesso em: 01 dez. 2022.
- ALVAREZ, Camila de Cássia Oliveira. **Os Impactos da Pandemia da Covid-19 nas Relações Trabalhistas e os Efeitos Negativos da Ampliação do Teletrabalho e do Home Office**. 2022. 89 f. Monografia (Graduação em Direito) – Centro Universitário Curitiba, Faculdade de Direito de Curitiba, Curitiba, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/25000/1/Monografia.pdf>. Acesso em 03 dez. 2022.
- ALVES, Gabriela. **A potencialização do teletrabalho na pandemia do covid 19 e a responsabilidade do empregador quanto às normas de ergonomia**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Sociedade Educacional de Santa Catarina, Blumenau, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/20094/1/Gabriela%20Alves%20-%20DIR5BN-AGA.pdf>. Acesso em: 11 out. 2022.
- AMARAL, Silvia Regina do Prado. **Assédio moral sofrido por trabalhadores em home-office, teletrabalho e trabalho presencial durante a pandemia de COVID-19**: Um estudo sobre o autoritarismo nas relações de trabalho. 2021. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2021. Disponível em: <https://tede.utp.br/jspui/bitstream/tede/1900/2/ASSEDIO%20MORAL.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2022.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. 5. ed. Campinas: Editora Universidade Estadual de Campinas, 1998.
- ANTUNES, Ricardo. **CORONAVÍRUS**: o trabalho sob fogo cruzado. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. Disponível em: <https://nestpoa.files.wordpress.com/2019/09/ra-ps.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2022.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. (org.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009. Disponível em: <https://doceru.com/doc/cnveve0>. Acesso em: 16 nov. 2022.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **Trabalho Decente**: uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. 2022. 151 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2022. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/43998/1/2022_Dela%c3%addeAlvesMirandaArantes.pdf. Acesso em: 29 nov. 2022.

ARAÚJO, Adriane Reis de *et al.* **O ABC da Violência Contra a Mulher no Trabalho**. (Cartilha). Brasília, DF: Procuradoria-Geral do Trabalho, Ministério Público do Trabalho. Disponível em: https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/01/cartilha_violenciagenero-11.pdf. Acesso em: 30 nov. 2022.

ARAUJO, Pedro Henrique Luz de. **A virtualização do meio ambiente de trabalho e a proteção dos direitos fundamentais**. 2016. 60 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/16257/1/2016_PedroHenriqueLuzdeAraujo_tcc.pdf. Acesso em: 11 out. 2022.

ASCENSÃO, José de Oliveira. **Direito da internet e da sociedade da informação**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

ASSÉDIO moral e dano moral: saiba diferenciar. **Molina Tomaz**. 09 dez. 2021. Disponível em: <https://molinatomaz.com.br/2021/12/09/assedio-moral-e-dano-moral-saiba-diferenciar/>. Acesso em: 19 nov. 2022.

ASSÉDIO moral no trabalho. **Guia Trabalhista**. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/assediomoral.htm>. Acesso em: 15 out. 2022.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Anamatra questiona no STF regras da reforma sobre a indenização por dano moral**. Brasília, DF, 25 jan. 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/26124-anamatra-questiona-no-stf-regras-da-reforma-sobre-indenizacao-por-dano-moral>. Acesso em: 22 nov. 2022.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **STF inicia julgamento sobre tabelamento das indenizações por danos morais trabalhistas**. Brasília, DF, 26 out. 2021. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/31520-stf-inicia-julgamento-sobre-tabelamento-das-indenizacoes-por-danos-morais-trabalhistas-2>. Acesso em: 22 nov. 2022.

ATTADEMO, Patrícia; LEITE, Kallen Souza. Teletrabalho: um olhar sobre o direito ao desenvolvimento econômico e ao meio ambiente equilibrado. **Revista de Constitucionalização do Direito Brasileiro – RECONTO**, Maringá, v. 2, n. 1, p. 1-17, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/04b0/507dde6c8fff29675d4e8b3bb0ac935fc120.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2022.

AUGUSTO, Cleiciele Albuquerque; TAKAHASHI, Ligia Yurie; SACHUK, Maria Iolanda. Impactos da inovação tecnológica na competitividade e nas relações de trabalho. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 16, n. 2, p. 57-66, jul./dez. 2008. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/6045/3736>. Acesso em: 07 agosto 2022.

AZEVEDO, Letícia Basílio de. **O assédio moral no ambiente de trabalho, seus reflexos, consequências e medidas de prevenção**. 2021. 40 f. Monografia (Graduação em Direito) – Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3214/1/LETI%20c3%8dCIA%20BAS%20c3%8dLIO%20DE%20AZEVEDO.pdf>. Acesso em: 17 out. 2022.

BALAZEIRO, Alberto Bastos; GUGEL, Maria Aparecida. **Assédio Moral no Trabalho: perguntas e respostas**. (Cartilha). Brasília, DF: Procuradoria-Geral do Trabalho, Ministério Público do Trabalho. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 29 nov. 2022.

BARBOSA JUNIOR, Floriano. **Direito à intimidade como direito fundamental e humano na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

BARBOSA, Isabela de Queiroz Matias. **O teletrabalho no Brasil: a garantia do direito à desconexão ao teletrabalhador em tempos de pandemia**. 2022. 68 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Escola de Direito, Universidade Anhembi Morumbi, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/25436/1/Isabela%20de%20Queiroz%20M.%20Barbosa.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2022.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, Saúde e Trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BARROS, Elizabeth Aguiar. **Teletrabalho: Direito à Desconexão como Proteção ao Teletrabalhador Brasileiro**. 2022. 40 f. Monografia (Graduação em Direito) – Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2022. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/4870/1/ELIZABETH%20AGUIAR%20DE%20BARROS.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2022.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

- BASSO, Danielle de Mello; BARRETO JUNIOR, Irineu Francisco. O teletrabalho e a supressão de seus direitos na reforma trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Salvador, v. 4, n. 1, p. 59-76, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/4301/pdf>. Acesso em: 28 nov. 2022.
- BATISTA JUNIOR, Márcio Roberto Montenegro. O poder de intervenção do Estado no setor privado. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3881, fev. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/26662/o-poder-de-intervencao-do-estado-no-setor-privado>. Acesso em: 27 abr. 2022.
- BATISTA, Janaína da Silva *et al.* O assédio moral nas relações de trabalho. **Revista Faipe**, Cuiabá, v. 11, n. 1, p. 209-223, jun. 2021.
- BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.
- BAUMAN, Zygmunt. **Tempo líquidos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2007.
- BEGA, Mariana Ferrucci. O direito à desconexão do trabalho na era tecnológica. **Megajurídico**. 30 jan. 2020. Disponível em: <https://www.megajuridico.com/o-direito-a-desconexao-do-trabalho-na-era-tecnologica/>. Acesso em: 01 dez. 2022.
- BELMONTE, Alexandre Agra. Problemas Jurídicos do Teletrabalho no Brasil. **Anuario de la Facultad de Derecho**, v. 26, p. 295-311, 2008.
- BEZERRA, Juliana. Taylorismo. **Toda Matéria**. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/taylorismo/#:~:text=O%20Taylorismo%20%C3%A9%20um%20sistema,m%20C3%A1quina%20nos%20processos%20produtivos%20fabris>. Acesso em: 27 abril 2022.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Curso de Direito Civil**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1994. v. 1.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação Civil dos Danos Morais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1992.
- BITTAR, Lorena Teixeira. **O Sentido do Trabalho: algumas reflexões sobre o trabalho e a crise do mundo do trabalho**. 1997. 94 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 1997. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/5061/1199700662.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 nov. 2022.
- BITTENCOURT, Pedro José Marinho. **Reforma Trabalhista: o teletrabalho e seus reflexos na saúde e na desconexão do trabalhador**. 2018. 61 f. Monografia (Graduação em Direito) – Centro Universitário do Pará, Belém, 2018. Disponível em: <http://repositorio.cesupa.br:8080/jspui/bitstream/prefix/98/1/Pedro%20Jos%c3%a9%20Marinho%20Bittencourt.pdf>. Acesso em: 11 out. 2022.
- BLANCH, Josep Maria. Trabajar en la modernidad industrial. *In*: BLANCH, Josep Maria. (coord.). **Teoría de las relaciones laborales: fundamentos**. Barcelona: UOC, 2003. p. 19-148.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOMEDIANO, Ana Claudia Boígues. O dano moral nas violações dos direitos humanos pelo cenário tecnológico atual. **Intertemas**, Presidente Prudente, v. 8, n. 8, 2012. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/3764/3525>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BORGES, Felipe Gustavo Barbosa. Direito à Desconexão: o Aspecto Humanístico do Não-Trabalho. **Carpe Diem: Revista Cultural e Científica do UNIFACEX**, Natal, v. 18, n. 1, 2020. Disponível em: <https://periodicos.unifacex.com.br/Revista/article/view/1105/367>. Acesso em: 01 dez. 2022.

BRAGA, Eduardo Souza. **Direito à Desconexão do Trabalho como Instrumento de Proteção à Saúde do Trabalhador**. 2015. 165 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista, Franca, 2015. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/136054/000858294.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 26 nov. 2022

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 07 ago. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei 634, de 1975. **Diário do Congresso Nacional**: seção 1, Brasília, DF, supl. B, n. 61, p. 1-125, 13 jun. 1975. Disponível em: http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD13JUN1975SUP_B.pdf#page=1. Acesso em: 18 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm. Acesso em: 01 dez. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 20 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Brasília, DF: Presidência da República, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em 15 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 07 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.** Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal [...]; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 13 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; [...] e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/114020.htm. Acesso em 17 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022.** Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2022a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6. Acesso em: 28 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1 de janeiro de 1916.** Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1916. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm. Acesso em: 07 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 07 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acesso em: 01 dez. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.108, de 25 de março de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação de que trata o § 2º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. **Diário Oficial da União:** seção 1, ed. 59, p. 6, 28 mar. 2022b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.108-de-25-de-marco-de-2022-388651514>. Acesso em: 28 nov. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 17 nov. 2022.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2020d. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2242618>. Acesso em: 17 nov. 2022.

BRASIL. Ministério Público da União. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral. Portaria nº 583, de 22 de maio de 2017. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, ed. 101, p. 82, 29 mai. 2017b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-583-de-22-de-maio-de-2017-20242310>. Acesso em: 07 dez. 2022.

BRASIL. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras-NR-do capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. **CTP Consultoria.** Disponível em: <http://www.ctpconsultoria.com.br/pdf/Portaria-3214-de-08-06-1978.pdf>. Acesso em: 07 dez. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.044, de 2020.** Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília, DF: Senado Federal, 2020e. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=1630441472970&disposition=inline>. Acesso em: 26 nov. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.742, de 2001.** Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2001. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em: 05 dez. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.038, de 2016.** Acrescenta o artigo 72-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node07ajjm1zzevll1i6jjankl427f4554984.node0?codteor=1488226&filename=Avulso+-PL+6038/2016. Acesso em: 26 nov. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4505, de 2008**. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2008. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=420890>. Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista: RO XXXXX-08.2015.5.12.0002 SC XXXXX-08.2015.5.12.0002. Relatora: Gisele Pereira Alexandrino. DJ: 10/08/2017. **JusBrasil**. 2017c. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/491255273/inteiro-teor-491255345>. Acesso em: 10 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista: RO XXXXX-37.2014.5.12.0008 SC XXXXX-37.2014.5.12.0008. Relator: Edson Mendes de Oliveira. DJ: 07/02/2017. **JusBrasil**. 2017d. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-12/431805919/inteiro-teor-431806142>. Acesso em: 10 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (2. Turma). Processo n. 0000514-08.2020.5.08.0000. Relator: Gabriel Napoleão Velloso Filho. Data da Autuação: 16.06.2020f. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/assessoria-de-comunicacao/acordao_arginc_0000514-08.2020.5.08.000.pdf. Acesso em: 22 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). Recurso de Revista n. 12922620115090562. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, 13 de setembro de 2017e. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/504940557>. Acesso em: 22 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). AIRR-2058-43.2012.5.02.0464. Ministro Relator: Cláudio Brandão. DEJT: 18/10/2017f. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/10/art20171031-01.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). Jurisprudência. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Data de Julgamento: 04/02/2015. DEJT 20/02/2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/168421558>. Acesso em: 20 out. 2022d.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRITO, Débora. Convenção da OIT contra assédio no trabalho ainda espera ratificação no Brasil. **JOTA**. São Paulo, 24 fev. 2022. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/mercado/convencao-da-oit-contra-assedio-no-trabalho-ainda-espera-ratificacao-no-brasil-24022022>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRITO, Francisco de Paula. **Dano Moral**: parâmetros para fixação e formas para evitar a sua banalização. 2015. 52 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Três Pontas, 2015. Disponível em: <http://repositorio.unis.edu.br/bitstream/prefix/71/1/Monografia%20FRANCISCO%202013-01-1.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

BRUM, Ericsson Pereira Caldas. **Dano moral decorrente do assédio moral nas relações trabalhista**. 2012. 41 f. Monografia (Especialização em Direito e Processo no Trabalho) – AVM Faculdade Integrada, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K220611.pdf. Acesso em: 20 out. 2022.

BRUNA, Maria Helena Varella. Síndrome de burnout (esgotamento profissional). **Drauzio**. 19 dez. 2022. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 28 dez. 2022.

BUENO, Rhaiane Aparecida Fronczak. Síndrome de Burnout: seus sintomas e consequências no âmbito profissional e pessoal. **Anais da XV Jornada Científica dos Campos Gerais**, Ponta Grossa, v. 15, 2017. Disponível em: <https://www.iessa.edu.br/revista/index.php/jornada/article/view/121>. Acesso em: 01 dez. 2022.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CANÊDO, Paula Fernandes Teixeira. **Trabalho Intenso: Afronta à Dignidade Humana do Trabalhador e Dano Moral Indenizável**. 2013. 155 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2013. Disponível em: <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/bitstream/tede/2698/1/PAULA%20FERNANDES%20TEIXEIRA%20CANEDO.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2022.

CARDIM, Talita Corrêa Gomes. **Impactos da Tecnologia nas Relações Laborais: da urgente necessidade de regulamentação do Direito à Desconexão Digital**. 2021. 80f. Dissertação (Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho) – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2021. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/23102/1/master_talita_gomes_jardim.pdf. Acesso em: 26 nov. 2022.

CARDOSO, Jair Aparecido. O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho. **RIL**, Brasília, v. 52, n. 207, p. 7-26, jul./set. 2015. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/515185/001048343.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 11 out. 2022.

CARVALHO, Brenda Cristina de Paula de; PEDROSA, Jussara Melo. **Dano Extrapatrimonial na Forma da Lei 13.467/2017**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade de Uberaba, Uberaba, 2019. Disponível em: <https://repositorio.uniube.br/bitstream/123456789/1313/1/TCC%20dano%20extrapatrimonial%20de%2006%2006%202019.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 14. ed. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014.

CASSIMIRO, Felipe Charles Olegário; HONORATO, Gustavo Henrique de Sá. **A tarifação do dano extrapatrimonial na Justiça do Trabalho e as suas controvérsias e aplicabilidade após a introdução do art. 223-G, §1º, pela Lei nº 13.467/2017.** 2022. 22 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Potiguar, Mossoró, 2022. Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/22556/1/ARTIGO%20-%20A%20TARIFA%C3%87%C3%83O%20DO%20DANO%20EXTRAPATRIMONIAL%20NA%20JUSTI%C3%87A%20DO%20TRABALHO%20E%20AS%20SUAS%20CONTROV%C3%89RSIAS%20E%20APLICABILIDADE.docx%20%281%29.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2022.

CASTILHO, Giovanni Castiglioni. **O direito à saúde mental no teletrabalho sob a perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno.** 2021. 89 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2021. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/29646/1/2021_GiovanniCastiglioniCastilho_tcc.pdf. Acesso em: 07 dez. 2022.

CASTOR, Juliana Soares. **A efetividade do teletrabalho:** estudo da possibilidade de controle de jornada e fixação de horas extras em benefício do trabalhador. 2019. 50 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Evangélica de Rubiataba, Rubiataba, 2019. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/17692/1/2019%20-%20TCC%20-%20JULIANA%20SOARES%20CASTOR.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2022.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. O direito do trabalho e o assédio moral. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 638, abr. 2005. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6457/o-direito-do-trabalho-e-o-assedio-moral>. Acesso em: 20 out. 2022.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil.** 14. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Curso de Responsabilidade Civil.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2012a.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil.** 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012b.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil.** 11. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

CERVO, Karina Social. **O direito fundamental ao trabalho na Constituição Federal de 1988.** 2008. 134 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2008. Disponível em: <https://repositorio.uces.br/xmlui/bitstream/handle/11338/289/Dissertacao%20Karina%20Social%20Cervo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 nov. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Civil: obrigações e responsabilidade civil**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. v. 2.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Testes psicológicos e o Direito: uma aproximação à luz da dignidade da pessoa humana e dos direitos da personalidade. **Psicologia & Sociedade**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 90-100, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/5jpDgFB8yhZjR5Wjx7V8fCg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 out. 2022.

COLOMBO, Karolyne Alves; SOUZA, Solange Romualda de; SILVA, Marlete Maria da Cruz Corrêa da. Assédio moral no ambiente de trabalho: possibilidade de configuração no meio virtual. **Revista Nativa Americana de Ciências, Tecnologia & Inovação**, Ji-Paraná, v. 2, n. 1, p. 64-73, 2022. Disponível em: <https://periodicos.saolucasjiparana.edu.br/riacti/article/view/458/462>. Acesso em: 29 nov. 2022.

CONHEÇA a Agenda 2030 da ONU – Objetivos e Metas para um desenvolvimento sustentável. **Brasil Paralelo**. 18 ago. 2022. Disponível em: https://www.brasilparalelo.com.br/artigos/agenda-2030-da-onu?utm_source=search&utm_medium=ads&utm_campaign=trafego_portal&utm_term=00+-+5BKW%5D+Din%C3%A2mico&utm_content=dinamico&gclid=Cj0KCCQiAvqGcBhCJARIsAFQ5ke4C9Qy1-dp6YxUYx4Bzj5_iE8UlgTAMQeXi-6VQ3LQaEfXgYq8-8PMaAl_mEALw_wcB. Acesso em: 30 nov. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Qual a relação da Agenda 2030 com Direitos Humanos?**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/agenda-2030/qual-a-relacao-da-agenda-2030-com-direitos-humanos/>. Acesso em: 30 nov. 2022.

CONVENÇÃO (nº 190) sobre Violência e Assédio. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 30 nov. 2022.

COSTA, Vinicius Sandes. **Análise sócio jurídica sobre a gestão do teletrabalho e a controvérsia acerca do controle de jornada sob a ótica da reforma trabalhista**. 2019. 43 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2019. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/15581/TCC%20-%20AN%c3%81LISE%20S%c3%93CIO%20JUR%c3%8dDICA%20SOBRE%20A%20GEST%c3%83O%20DO%20TELETRABALHO%20E%20A%20CONTROV%c3%89RSIA%20ACERCA%20DO%20CONTROLE%20DE%20JORNADA%20SOB%20A%20%c3%93TICA%20DA%20REFORMA%20TRABALHISTA..pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 nov. 2022.

COUTINHO, Maria Chalfin. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v12n2/a05v12n2.pdf>. Acesso em: 14 mai. 2022.

CRUZ, Alexandre Corrêa da. Combate às novas formas de assédio moral no trabalho. **Justiça do Trabalho**. Brasília, DF, 28 abr. 2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/452107>. Acesso em: 29 nov. 2022.

CRUZ, Fernando de Almeida. Direito e Sociedade: desafios do direito do trabalho ante o avanço tecnológico. *In*: PINTO, Fernanda Miler Lima (org.). **Reflexões sobre Direito e Sociedade**: fundamentos e práticas. Ponta Grossa: Aya, 2022. p. 341-345. Disponível em: <https://ayaeditora.com.br/wp-content/uploads/Livros/L139C28.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2022.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DANO. *In*: DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa. Lisboa: Priberam. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/dano>. Acesso em: 19 nov. 2022.

DECKMANN, Cristina Maturana. **Dano moral decorrente do contrato de trabalho**: o assédio moral e o princípio da dignidade da pessoa humana. 2015. 44 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2015. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/3591/TCC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 nov. 2022.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalhista.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2022.

DIANA, Daniela. Sociedade da informação. **Toda Matéria**. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/sociedade-da-informacao/>. Acesso em: 01 out. 2022.

Diniz, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. v. 7.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. Disponível em: <https://direitouninovest.files.wordpress.com/2016/03/maria-helena-diniz-curso-de-direito-civil-brasileiro-vol-1-teoria-geral-do-direito-civil-2012.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2022.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**: Responsabilidade Civil. São Paulo: Saraiva, 2005.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**: Responsabilidade Civil. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. v. 7.

DINIZ, Maria Helena. **Direito Civil Brasileiro**: responsabilidade civil. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

DORNELLES, Letícia; MARDERS, Fernanda. O Direito à Desconexão do Trabalho: um direito humano fundamental. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, ano 9, n. 89, p. 16-27, jun. 2020. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078943>. Acesso em: 03 dez. 2022.

DUARTE, Roberto Carlos. O teletrabalho durante a pandemia da covid-19. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 3, n. 5, p. 235-263, jan./jun. 2021. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/115/100>. Acesso em: 17 nov. 2022.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 142-149, set. 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93957/2014_dutra_silvia_teletrabalho_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12 out. 2022.

EMPREGABILIDADE. In: DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa. Lisboa: Priberam. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/empregabilidade>. Acesso em: 17 nov. 2022.

ENTENDA a diferença entre assédio moral, dano moral e assédio sexual. **LFG**. São Paulo, 01 jun. 2022. Disponível em: <https://blog.lfg.com.br/estudos/assedio-moral/>. Acesso em: 19 nov. 2022.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho e direito: conceito, classificação e natureza jurídica. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, p. 46-57, set. 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93894/2014_estrada_manuel_teletrabalho_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 dez. 2022.

FARIA JUNIOR, Adolpho Paiva. **Reparação Civil do Dano Moral**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003.

FARIA, Rayra Alves de. **Teletrabalho e Home Office**: Vantagens e Desvantagens decorrentes da (re)organização do trabalho imposta pela pandemia Covid-19. 2021. 78 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista, Franca, 2021. Disponível em: https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/215770/Faria_RA_tcc_fran.pdf;jsessionid=B751388E1D8699AF71A39DAC7244A04?sequence=4. Acesso em: 17 nov. 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013.

FELIPPE, Gabriela de Carvalho. **A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho**: teletrabalho / home office e a jornada de trabalho. 2018. 121 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/21949/2/Gabriela%20de%20Carvalho%20Felippe.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2022.

FERNANDES, Almir. **Administração Inteligente**: novos caminhos para as organizações do século XXI. São Paulo: Futura, 2001.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 19. ed. Coimbra: Almedina, 2019.

FERNANDES, Fábio de Assis F. O princípio da prevenção no meio ambiente do trabalho. **Boletim Científico**, Brasília, ano 3, n. 13, p. 77-101, out./dez. 2004. Disponível em: <http://boletimcientifico.escola.mpu.mp.br/boletins/boletim-cientifico-n.-13-2013-outubro-dezembro-de-2004/o-principio-da-prevencao-no-meio-ambiente-do-trabalho1>. Acesso em: 11 out. 2022.

FERNANDES, Maria Luiza Azevedo. Teletrabalho: análise da jurisprudência como fonte integradora do direito. **VirtuaJus**, Belo Horizonte, v. 7, n. 12, p. 212-226, 2022. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/28731/20014>. Acesso em: 15 out. 2022.

FERNANDES, Meirilene Alves. Síndrome de Burnout e acidente de trabalho. **Raízes no Direito**, Anápolis, v. 3, n. 1, p. 27-37, 2014. Disponível em: <http://revistas.unievangelica.com.br/index.php/raizesnodireito/article/view/1128/1051>. Acesso em: 01 dez. 2022.

FERRARINI, Rafael Xavier. **Trabalho x Saúde Mental: Impactos do Toyotismo na Saúde dos Trabalhadores**. 2017. 84 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2017. Disponível em: https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/13966/1/PB_COADM_2017_2_10.pdf. Acesso em: 11 nov. 2022.

FERREIRA, Ana Rachel Moraes Gomes. **Teletrabalho e o Direito à Desconexão: os impactos da morosidade legislativa na vida do trabalhador contemporâneo**. 2022. 21 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2022. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/16124/1/21650096.pdf>. Acesso em: 24 nov. 2022.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. São Paulo: Russell, 2004.

FERREIRA, Jones Gonçalves; AMORIM, Antônio Leonardo. Os direitos fundamentais e suas fases para efetivação da dignidade da pessoa humana. In: BERNACCHI, Paulo Eduardo Elias *et al.* (org.). **Direitos humanos e direitos fundamentais: uma análise multidisciplinar e Crítica das Garantias Individuais**. Iguatu, CE: Quipá, 2022. Cap. 8, p. 96-105. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/704893/2/1%20Livro%20finalizado%20Direitos%20Humanos%20e%20Direitos%20Fundamentais.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2022.

FERREIRA, Versalhes Enos Nunes; FERREIRA, Vanessa Rocha. Teletrabalho, Assédio Moral e Trabalho Decente. **Revista Direito Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 1-29, 2022. Disponível em: <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/rmd/article/view/15533/11576>. Acesso em: 24 nov. 2022.

FERREIRA, Weder. **Inovação Tecnológica e Transformação Humana**. 2021. 20 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Estratégica – Gestão de Negócios) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/36649/1/TCC%20WEDER%20final.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

FIDELIS, Joubert Roberto Ferreira; CÂNDIDO, Cristiane Missias. A administração da informação integrada às estratégias empresariais. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 11, n. 3, p. 424-432, set./dez. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pci/a/qhxrPnFxf5dYLwMZScyhQQR/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 14 out. 2022.

FILGUEIRAS, Henrique. Globalização: as consequências humanas – Zygmunt Bauman. **Colunas Tortas**. 07 jul. 2016. Disponível em: <https://colunastortas.com.br/globalizacao-as-consequencias-humanas-zygmunt-bauman/>. Acesso em: 14 nov. 2022.

FINATI, Cláudio Roberto. O valor social do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, São Paulo, n. 8, p. 28-39, 1996.

FRANCISCO, Marcelo Rodrigues. **Assédio moral, a afronta à dignidade da pessoa humana no ambiente laboral**: possíveis prevenções. 2018. 115 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Marília, 2018. Disponível em: https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1751/Disserta%20a7%20a3o_Marcelo%20Rodrigues%20Francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 out. 2022.

FRANCISCO, Valcirio Rodrigo. **Teletrabalho**: um novo conceito de trabalho. 2021. 60 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Sociedade Educacional de Santa Catarina, Blumenau, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/14909/1/TCC%20-%20TELETRABALHO%20UM%20NOVO%20CONCEITO%20DE%20TRABALHO%20-%20VALCIRIO%20RODRIGO%20FRANCISCO.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2022.

FREIRE, Karolina Ferreira. **O direito à desconexão do trabalho e o impacto dos avanços tecnológicos na delimitação do tempo à disposição do empregador**. 2017. 85 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/24841/1/FREIRE%20Karolina%20Ferreira%20-%20O%20direito%20a%20desconex%20a%20do%20trabalho%20e%20o%20i%20mpacto%20dos%20avanc%20s%20tecnol%20ogicos%20na%20delimita%20a%20a%20o%20.....pdf>. Acesso em: 16 jun. 2022.

FREITAS, Eduardo de. Taylorismo e Fordismo. **Mundo Educação**. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/taylorismo-fordismo.htm>. Acesso em: 27 abr. 2022.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo curso de direito civil**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Responsabilidade civil objetiva pelos danos à saúde do trabalhador. **Semina: Ciências Sociais e Humana**, Londrina, v. 28, n. 1, p. 23-44, jan./jun. 2007. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/seminasoc/article/view/3772/3031>. Acesso em: 11 out. 2022.

GARCIA, Diego. Tive depressão por causa de chefe: como assédio moral abala mente. **UOL – VivaBem**. 07 out. 2020. Disponível em:

<https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2020/10/17/demorei-para-notar-que-meu-chefe-era-abusivo.htm>. Acesso em: 17 out. 2022.

GARCIA, Amanda Victória da Silveira. **Assédio Moral Organizacional**: uma análise sobre o assédio moral como instrumento de gestão nas novas formas de organização do trabalho. 2021. 91 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021.

Disponível em:

<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/236431/001138523.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30 nov. 2022.

GHERINI, Pamela Michelena de Marchi. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: prevenção e combate. **b/luz**. 01 out. 2019. Disponível em: <https://baptistaluz.com.br/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-prevencao-e-combate/>. Acesso em: 07 dez. 2022.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão**: um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GOMES, Cristiane Souza de Carvalho. **Direito fundamentais da personalidade**: o direito de não saber como proteção da identidade da pessoa humana. 2014. 50 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdades Integradas de Caratinga, Caratinga, 2014. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/1025/1/texto%20final.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2022.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**: responsabilidade civil. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

GONÇALVES, Maria Eduarda. **Direito da Informação**: novos direitos e modos de regulação na sociedade da informação. Coimbra: Almedina, 2003.

GONZAGA, Amanda de Carvalho. **O reconhecimento do Direito à desconexão como instrumento jurídico ao combate da Síndrome de Burnout nas relações de emprego**.

2019. 65 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2019. Disponível em:

<http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Amanda%20de%20Carvalho%20Gonzaga.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2022.

GOUVEIA, Luís Borges; GAIO, Sofia. **Sociedade da informação**: balanço e implicações. Porto: Universidade Fernando Pessoa, 2004.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista da Amatra II**, São Paulo, a. 4, n. 10, p. 34-50, 2003. Disponível em: <http://www.baleia.net/arqs/download/184.pdf>. Acesso em: 12 out. 2022.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

GUITARRARA, Paloma. Toyotismo. **UOL - Brasil Escola**. Disponível em:

<https://brasilecola.uol.com.br/geografia/toyotismo-acumulacao-flexivel.htm>. Acesso em: 27 abr. 2022.

GUMAIA, Lamanda Kaliana. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a violação dos Direitos Fundamentais do Trabalhador**. 2008. 62 f. Monografia (Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais) – Universidade Federal de Campina Grande, Sousa, 2008. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/14722/1/LAMANDA%20KALIANA%20GUMAIA%20-%20TCC%20DIREITO%202008.pdf>. Acesso em: 07 dez. 2022.

HAZAN, Bruno Ferraz; MORATO, Amanda Duarte Pereira. Teletrabalho no Direito Brasileiro: fundamentos, perspectivas e alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Lex Humana**, Petrópolis, v. 10, n. 1, p. 1-23, 2018. Disponível em: <https://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1584/702>. Acesso em: 20 dez. 2022.

HELD, David; MCGREW, Anthony. **Prós e contras da globalização**. Tradução de Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral: a dignidade violada. **Aletheia**, Canoas, n. 22, p. 101-108, jul./dez. 2005. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n22/n22a10.pdf>. Acesso em: 07 dez. 2022.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 1-8, jan./jun. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3KJvhbtyr4Zw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 26 nov. 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho: redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

IENTSCH, Anderson Leon. **O dano moral no direito do trabalho**. 2006. 75 f. Monografia (Graduação em Direito) – Centro de Ciências Jurídicas, Políticas e Sociais, Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2006. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/Anderson%20Leon%20Ientsch.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2022.

JARDIM, Carla Carrara da Silva. **O teletrabalho e suas atuais modalidades**. São Paulo: LTr, 2003.

JIMÉNEZ SERRANO, P. Para uma Melhor Compreensão dos Direitos Humanos. **Direito & Paz**, Lorena, v. 1, n. 11, p. 101-120, 2005.

KAIHARA, Letícia Kaory. **Teletrabalho e Duração do Trabalho: estudo sobre as interpretações do inciso III, do art. 62, da CLT, a partir da Lei nº 13.467/17**. 2019. 27 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2019. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13701/1/21463915.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2022.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. São Paulo: Martin Claret, 2003.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução de Paulo Quintela. São Paulo: Edições 70, 2007. (Textos Filosóficos). Disponível em: <https://www.arquer.com.br/arquivos/Fundamentacao-da-Metafisica-dos-Costumes-Kant.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2022.

KERBAUY, Maria Teresa Miceli. **Cultura, diversidade, tecnologias**. São Paulo: Unesp, 2010. (Parte I).

KOHN, Karen; MORAES, Cláudia Herte de. O impacto das novas tecnologias na sociedade: conceitos e características da Sociedade da Informação e da Sociedade Digital. *In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO, XXX., 2007, Santos. Anais [...].* São Paulo: Intercom, 2007. p. 1-13. Disponível em: <http://www.intercom.org.br/papers/nacionais/2007/resumos/r1533-1.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2022.

KOURY, Luiz Ronan Neves. Direitos trabalhistas: sua preservação como direitos humanos e fundamentais em tempo de COVID-19. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, ed. espec., t. I, p. 133-146, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/55862/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-1-133-146.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 dez. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEMOES, Letícia Oliveira. **As características do trabalho remoto e os indicadores de qualidade de vida no trabalho**: estudo em uma escola privada no município de Parnamirim-RN. 2022. 114 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2022. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/48828/1/As%20caracter%20c3%20adsticas%20do%20trabalho%20remoto_Lemos_2022.pdf. Acesso em: 01 dez. 2022.

LENZI, Tié. Direitos humanos: O que são os direitos humanos. **Significados**. Disponível em: <https://www.significados.com.br/direitos-humanos/>. Acesso em: 14 out. 2022.

LIMA, Bruhna dos Santos. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**: a indenização por dano moral. 2018. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade Vale do Cricaré, Instituto Vale do Cricaré, São Mateus, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ivc.br/bitstream/handle/123456789/580/BRUHNA%20DOS%20S.%20LI%20MA-%202018%20-%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 19 nov. 2022.

LOSANO, Mario Giuseppe. **Os grandes sistemas jurídicos**: introdução aos sistemas jurídicos europeus e extra-europeus. Tradução de Marcela Varejão. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

LOSEKANN, Raquel Gonçalves Caldeira Brant; MOURÃO, Helena Cardoso. Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 28, ed. esp., p. 71-75, jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/53637/751375150139>. Acesso em: 17 nov. 2022.

LUCHINI, Victória Catarino. **As relações de trabalho frente às novas tecnologias e seus reflexos dos direitos fundamentais e sociais em decorrência da hiperconectividade**. 2022. 39 f. Trabalho de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Desenvolvimento do Rio Grande do Sul, Centro Universitário FADERGS, Porto Alegre, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/23068/1/TCC%20-%20VICT%20c3%93RIA%20CATARINO%20LUCHINI%20-%20vers%20c3%a3o%20completa%20para%20dep%20c3%b3sito%20%282%29.pdf>. Acesso em: 11 out. 2022.

LUDGERO, Beatriz Oliveira. **O (des)controle da jornada de trabalho em regime de teletrabalho**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro Universitário de Lavras, Lavras, 2021. Disponível em: <http://189.3.77.149/bitstream/123456789/757/1/TCC%20Beatriz%20Oliveira%20Ludgero.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2022.

MAGNUS, Vinicyos Gonçalves. **Flexibilizações Trabalhistas: análise das contribuições das medidas provisórias nº 927 e 936 de 2020 em empresas de pequeno porte na pandemia da COVID-19**. 2021. 31 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2021. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/8942/1/Vinicyos%20Gon%20c3%a7alves%20Magnus.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2022.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. 2003. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_%C3%A0_desconex%C3%A3o_do_trabalho..pdf. Acesso em: 18 out. 2022.

MARDERS, Fernanda; KUNDE, Michele Moraes. **O Direito à desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea**. São Paulo: LTr, 2017.

MARENCO, Lúcia. A sociedade de informação e o mercado de trabalho. **Transformação**, Campinas, v. 8, n. 1, p. 112-143, jan./abr. 1996. Disponível em: https://web.archive.org/web/20180505083201id_/http://periodicos.puc-campinas.edu.br/seer/index.php/transinfo/article/viewFile/1623/1595. Acesso em: 01 out. 2022.

MARIM, Júlia de Abreu. **Tarifação do Dano Extrapatrimonial: análise do art. 223-G da Lei 13.467/2017**. 2020. 41 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2020. Disponível em: <http://repositorio.fdv.br:8080/bitstream/fdv/859/1/TCC-Julia%20de%20Abreu%20Marim.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2022.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHAN, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil: teoria do processo civil**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016. v. 1.

MARQUES, Vanessa. Danos morais no trabalho: entenda o que é e quais são as consequências. **Jornal Contábil**. Araguari, 20 ago. 2021. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/danos-morais-no-trabalho-entenda-o-que-e-e-quais-sao-as-consequencias/>. Acesso em: 19 nov. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: Relações Individuais, Sindicais e Coletivas do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. E-book.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

MARX, Karl Heinrich. **O Capital**: crítica da economia política. São Paulo: Abril Cultural, 1983. (Os Economistas, v. 1).

MCGEE, James V.; PRUSAK, Laurence. **Gerenciamento estratégico da informação**: aumente a competitividade e a eficiência de sua empresa utilizando a informação como uma ferramenta estratégica. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. O artigo 62 da CLT continua inconstitucional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 99-111, fev. 2019. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152170/2019_rev_trt09_v0008_n0075.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 nov. 2022.

MEDEIROS, Camilla Amanda Aires de. **O direito fundamental à saúde mental no meio ambiente de trabalho sob a ótica da dignidade da pessoa humana**. 2021. 112 f.

Monografia (Graduação em Direito) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021. Disponível em:

<https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/46053/1/TCC%20Camilla%20Amanda%20Aires%20de%20Medeiros.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2022.

MEIRA, Victor. CNI diz que indústria deve qualificar quase 10 milhões de trabalhadores até 2025. **JC Concursos**. 16 mai. 2022. Disponível em:

<https://jcconcursos.com.br/noticia/brasil/cni-diz-que-industria-deve-qualificar-quase-10-milhoes-de-trabalhadores-ate-2025-95536>. Acesso em: 07 ago. 2022.

MELLO, Édina Maria Machado. **Direito à desconexão e dano existencial no trabalho a remoto de profissionais da educação**. 2021. 118 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2021. Disponível em:

<https://tede2.uepg.br/jspui/bitstream/prefix/3498/1/Edina%20Maria%20Machado%20de%20Mello.pdf>. Acesso em: 12 out. 2022.

MELO, Geraldo Magela. O teletrabalho na Nova CLT. **Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**. Brasília, DF, 28 jul. 2017. Disponível em:

<https://www.anamatra.org.br/artigos/25552-o-teletrabalho-na-nova-clt>. Acesso em: 20 dez. 2022.

MELO, Márcio Costa. **O assédio moral no ambiente de trabalho e suas consequências**.

2018. 52 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, Instituto Ensinar Brasil, Teófilo Otoni, 2018. Disponível em:

<https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/4167/1/MONOGRAFIA%20COMPLETA%202.pdf>. Acesso em: 17 out. 2022.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista**: doutrina e jurisprudência. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

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

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à Desconexão do Trabalho**: com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/ 2017). São Paulo: LTr, 2018.

MENDES, Flávio Ramos. **Tecnologia e a construção do conhecimento na sociedade da informação**. 2007. 86 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2007. Disponível em: http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/2010/artigos_teses/Pedagogia2/dtecnologiaeducacao.pdf. Acesso em: 14 nov. 2022.

MENDONÇA, Katia; SERRA NETTO, Helio Figueiredo da; SILVA, Irene de Jesus. **Imagem, arte, ética e sociedade**: percursos da pesquisa. Belém, PA: Marques, 2020. Disponível em: https://livroaberto.ufpa.br/jspui/bitstream/prefix/819/1/Livro_ImagemArteEtica.pdf. Acesso em: 14 out. 2022.

MENEZES, Josefa de Fátima; ARAGÃO, Fabiano dos Santos. Valorização humana como forma de retenção de pessoas nas organizações contemporâneas. **Revista Eletrônica da FJAV**, Lagarto, ano 6, n. 8, p. 27-44, set. 2013. Disponível em: <https://docplayer.com.br/2100384-Valorizacao-humana-como-forma-de-retencao-de-pessoas-nas-organizacoes-contemporaneas.html>. Acesso em: 14 out. 2022.

MENNA, Josiane Ribeiro. **Trabalho Remoto**: modos de inserção e adaptação à organização do trabalho numa empresa de tecnologia. 2008. 68 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/17983/000652903.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 07 ago. 2022.

MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**: Manual de Procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. (Série A. Normas e Manuais Técnicos; n.114). Disponível em: https://renastonline.ensp.fiocruz.br/sites/default/files/arquivos/recursos/doencas_relacionadas_trabalho_manual.pdf. Acesso em: 01 dez. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **O ABC da violência contra a mulher no trabalho**. (Cartilha). Disponível em: https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/01/cartilha_violenciagenero-11.pdf. Acesso em: 30 nov. 2022.

MIRAGEM, Bruno. **Direito Civil**: responsabilidade civil. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

MIRANDA, Lara Caxico Martins. Teletrabalho: a inconstitucionalidade da ausência de controle de jornada e o direito a desconexão ao trabalho. **Conteúdo Jurídico**. 03 mar. 2022. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/58117/teletrabalho-a-inconstitucionalidade-da-ausncia-de-controle-de-jornada-e-o-direito-a-desconexo-ao-trabalho>. Acesso em: 28 nov. 2022.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 9, n. 89, p. 35-57, jun. 2020. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078943>. Acesso em: 03 dez. 2022.

MOURA, Ana Claudia de. **A Desconexão do Trabalho**: consequências da sua inaplicabilidade. 2020. 54 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade de Taubaté, Taubaté, 2020. Disponível em: <http://repositorio.unitau.br/jspui/bitstream/20.500.11874/6177/1/TG%20Ana%20Claudia%20de%20Moura.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2022.

NAÇÕES UNIDAS. Uma em cada cinco pessoas sofre com violência e assédio no emprego. **ONU News**. 05 dez. 2022. Disponível em: https://news.un.org/pt/story/2022/12/1806327?utm_source=ONU+News+-+Newsletter&utm_campaign=998f52df42-EMAIL_CAMPAIGN_2022_12_06_01_06&utm_medium=email&utm_term=0_98793f891c-998f52df42-%5BLIST_EMAIL_ID%5D. Acesso em: 29 nov. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: LTr, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Cleber Mendes do; LIMA, Kewri Redeschini de. Assédio moral no ambiente de trabalho. **TCC Direito**, Várzea Grande, p. 1-13, 2017. Disponível em: <http://repositoriodigital.univag.com.br/index.php/rep/article/viewFile/1074/1030>. Acesso em: 12 out. 2022.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 371, jul. 2004. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>. Acesso em: 15 out. 2022.

NASSIF, Elaine. Burnout, mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos. **Revista LTR, Legislação do Trabalho**, São Paulo, ano 70, n. 6, p. 728-734, 2006.

NEVES, Daniel; SOUSA, Rafaela. Revolução Industrial. **UOL – Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 27 abr. 2022.

NEVES, Diana Rebello *et al.* Sentido e Significado do Trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Eletronic Library. **Cadernos EBAPÉ.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 318-330, abr./jun. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/ncWvqK58zG8PqZC5ZQCGz9x/?format=pdf>. Acesso em: 11 nov. 2022

NORBIATO, Letícia Dantas. **Assédio moral por excesso de trabalho e as suas consequências jurídicas**. 2022. 47 f. Monografia (Graduação em Direito) – Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2022. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3768/1/Monografia.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2022.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização do teletrabalho**: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador. Belo Horizonte: RTM, 2018.

OIT – ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **OIS.Sebrae**. Disponível em: <https://ois.sebrae.com.br/comunidades/oit-organizacao-internacional-do-trabalho/>. Acesso em: 30 nov. 2022.

OLIANI, Mateus Henrique. **Assédio moral e a sua criminalização**: identificando as diferentes manifestações do abuso no ambiente de trabalho. 2021. 22 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, Universidade Cesumar, Maringá, 2021. Disponível em: <https://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/9154/1/TRABALHO%20DE%20CONCLUS%C3%83O%20DE%20CURSO.pdf>. Acesso em: 05 dez. 2022.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Direito de desconexão frente às novas tecnologias no âmbito das relações de emprego. **Arquivos do IBDSJC**, São Paulo, v. 39, p. 79-104, 2015. Disponível em: <http://www.institutocesarinojunior.org.br/revista%20vol%2039.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2022.

OLIVEIRA, Christiana D’Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**, São Paulo, v. 74, n. 10, p. 1180-1188, out. 2010.

OLIVEIRA, Daniel Mendonça de Pina. **Dano moral nas relações de trabalho e o quantum indenizatório**: aferição do *quantum* e finalidades da reparação. 2020. Projeto de Artigo Científico (Graduação em Direito) – Escola de Direito e Relações Internacionais, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1291/1/TC%20II%20DANIEL%20MENDON%20C3%27A.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2022.

OLIVEIRA, Larissa Rodrigues de. **O direito à desconexão**: instituto fundamental de proteção no teletrabalho. 2015. 72 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Ciências Sociais, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2015. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/7028/1/21012984.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2022.

OLIVEIRA, Nelson. Teletrabalho. **agênciasenado**. 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/07/teletrabalho-ganha-impulso-na-pandemia-mas-regulacao-e-objeto-de-controversia>. Acesso em: 17 nov. 2022.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, Rodolpho Silva. A sociedade da informação: princípios e relações jurídicas. **Conteúdo Jurídico**. 07 nov. 2011. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/25850/a-sociedade-da-informacao-principios-e-relacoes-juridicas>. Acesso em: 01 out. 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a Lei n. 13.467/2017. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 76, p. 17-52, mar. 2019. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/158132/2019_oliveira_sebastiao_dano_extrapatrimonial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 nov. 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 1998.

OPINIÃO RH. **Assédio moral**: problema caro, perigoso e que não pode passar despercebido. 20 jun. 2022. Disponível em: <https://opiniaorh.com/2022/06/20/assedio-moral-problema-carro-perigoso-e-que-nao-pode-passar-despercebido/>. Acesso em: 29 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT saúda os compromissos de ratificação da Convenção sobre violência e assédio**. 03 mar. 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_737676/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 nov. 2022.

PAESANI, Liliana Minardi. **Direito de Informática**: Comercialização e Desenvolvimento Internacional do Software. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2002.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

PARMEGIANE, Daniele. **Dano Existencial**: análise da jornada excessiva de trabalho e o teletrabalho sob a ótica da dignidade da pessoa humana. 2020. 156 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Marília, 2020. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1933/DANIELE%20PARMEGIANE-%20VERS%c3%83O%20FINAL%20DISSERTA%c3%87%c3%83O.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 07 dez. 2022.

PASTORE, José. **A agonia do emprego**. São Paulo: LTr, 1997.

PEDROSO, Márcia Naiar Cerdote. **O trabalho e suas transformações**: uma análise sobre o Brasil no final do século 20. 2013. 158f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento) – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2013. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/5701/M%c3%a1rcia%20Naiar%20Cerdote%20Pedroso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 19 nov. 2022.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. **Revista TST**, Brasília, v. 73, n. 2, p. 25-45, abr./jun. 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2303/2007_rev_tst_v073_n002.pdf?sequenc. Acesso em: 20 out. 2022.

PEIXOTO, Ieda Aparecida. **O assédio moral nas relações de trabalho e o dever de tolerância**. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade do Norte Novo de Apucarana, Apucarana, 2015. Disponível em: <https://facnopar.com.br/conteudo-arquivos/arquivo-2019-08-29-15670950506173.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2022.

PEREIRA, Joseclete Costa de Almeida. Os paradigmas no mundo do trabalho na era da globalização. **Sequência**, Florianópolis, v. 24, n. 46, p. 51-75, jul. 2003. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15291/13894>. Acesso em: 14 out. 2022.

PERES, Célia Mara. **Dano Moral**: da natureza da indenização aos critérios para fixação do *quantum*. 2006. 292 f. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/7332/1/DIR%20-%20Celia%20Mara%20Peres.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2022.

PEROSINI, Gladison Luciano. O novo paradigma de trabalho na sociedade da informação. **Revista Espaço Livre**, Goiânia, v. 12, n. 23, p. 127-130, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://redelp.net/index.php/rel/article/view/435/410>. Acesso em: 14 out. 2022.

PESSANHA, Vanessa Vieira. **O dever fundamental do empregador de qualificar seus empregados**. 2015. 200 f. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/18751/1/VANESSA%20VIEIRA%20PESSANHA.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2022.

PESSINI, Leo *et al.* (org.). **Ética e Bioética Clínica no pluralismo e diversidade**: teorias, experiências e perspectivas. São Paulo: Centro Universitário São Camilo: Idéias & Letras, 2012.

PETRIN, Natália. Fordismo. **Estudo Prático**. 21 mai. 2014. Disponível em: <https://www.estudopratico.com.br/fordismo/>. Acesso em: 27 abr. 2022.

PIAUILINO, Paulo Ygor Macedo Lobo. Assédio moral – o mal invisível da relação de trabalho. **Revista Jurídica da FA7**, Fortaleza, v. 4, n. 1, p. 183-200, abr. 2007. Disponível em: <https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/revistajuridica/article/view/208/232>. Acesso em: 24 nov. 2022.

PIOVESAN, Eduardo; SIQUEIRA, Carol. Câmara aprova punição para assédio moral no trabalho. **Câmara dos Deputados**. Brasília, DF, 12 mar. 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/553265-camara-aprova-punicao-para-assedio-moral-no-trabalho/>. Acesso em: 05 dez. 2022.

PIRES, Marcos Cordeiro. O Brasil, o Mundo e a Quarta Revolução Industrial: reflexões sobre os impactos econômicos e sociais. **Revista de Economia Política e História Econômica**, ano 14, n. 40, p. 5-36, jul. 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Manjula-Jain/publication/327052389_An_Analytical_Study_on_the_Effects_of_WTO_on_India's_Foreign_Trade_performance/links/5b754e6fa6fdcc87df809ca9/An-Analytical-Study-on-the-Effects-of-WTO-on-Indias-Foreign-Trade-performance.pdf#page=5. Acesso em: 15 nov. 2022.

POTIN, Elissônia de Rezende. **Reforma Trabalhista**: percepções acerca do balizamento da indenização por danos extrapatrimoniais à luz dos direitos fundamentais. 2019. 28 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Rede de Ensino Doctum, Serra, 2019. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/3158/3/REFORMA%20TRABALHISTA%20PERCEP%20ACERCA%20DO.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2022.

RACHADEL JUNIOR, João Talgino; CARDOSO, Mariana Viricimo da Silva Aguiar. **Teletrabalho**: A tecnologia criando novo cenário na relação de emprego. 2022. 22 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/27969/1/RUNA%20-%20TCC%20II%20Artigo%20Cientifico%20-%20Joao%20Talgino%20Rachadel%20Junior%20e%20Mariana%20Viricimo%20da%20Silva%20Aguiar%20Cardoso.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2022.

RAMIREZ, Felipe Torres Portugal. **Teletrabalho: uma análise de suas implicações na relação de emprego à luz da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017)**. 2018. 50 f. Monografia (Graduação em Direito) – Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal de Campina Grande, Sousa, 2018. Disponível em:

<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/15343/1/FELIPE%20TORRES%20PORTUGAL%20RAMIREZ%20%20-%20TCC%20DIREITO%202018.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2022.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

RANIERI, Marco Aurelio; PULINO, Lúcia Zabotto; SANTOS, José Eduardo Lourenço. O direito ligado à inovação tecnológica em benefício e respeito à dignidade da pessoa humana sob o olhar dos direitos fundamentais. **Em Tempo**, Marília, v. 18, n. 1, p. 33-49, 2019. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/3204>. Acesso em: 21 out. 2022.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

REIS, Clayton. A constitucionalização dos danos morais. **Revista Argumentum**, Marília, v. 18, n. 3, p. 907-945, set./dez. 2017. Disponível em: <http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/1448/808>. Acesso em: 19 nov. 2022.

REIS, Clayton. **Avaliação do dano moral**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

REIS, Clayton. **Dano moral**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

REIS, Clayton. **Dano Moral**. 6. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2019.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas de. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu**, Salvador, v. 2, n. 2, p. 75-96, jun. 2015. Disponível em: <https://portalidea.com.br/cursos/qualidade-de-vida-no-trabalho-apostila04.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

RIBEIRO, Paulo Silvino. O que é moral? **UOL – Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilestola.uol.com.br/sociologia/o-que-moral.htm>. Acesso em: 08 ago. 2022.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **Direito de para todos**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2008.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, jan./mar. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/xdbDYsyFztnLT5CVwpxGm3g/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 out. 2022.

RODRIGUES, Lucas de Oliveira. Trabalho. **UOL – Mundo Educação**. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/trabalho.htm>. Acesso em 27 abr. 2022.

RODRIGUES, Sílvio. **Direito civil – Parte Geral**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. v. 1.

RODRIGUES, Sílvio. **Direito civil**. São Paulo: Saraiva, 1999. v. 4.

RODRIGUES, Thales Costa. As mudanças na reforma trabalhista com a queda da MP 808. **Aurum**. 19 mar. 2021. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/mp-808/>. Acesso em: 22. nov. 2022.

ROMA, Geórgia Rocha; SILVA, Miriam Kelly Teixeira; KINJYO, Gine Alberta Ramos Andrade. A reparação por danos extrapatrimoniais na relação de trabalho e a ofensa gravíssima. **Revista RENOVE**, Camaçari, v. 2, n. 2, p. 75-92, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/campusxix/article/view/12493>. Acesso em: 22 nov. 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

RUFINO, Regina Célia Pezutto. **Assédio Moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTR, 2006.

SACHUK, Maria Iolanda; ARAÚJO, Romilda Ramos de. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66, jan./mar. 2007.

SAIBA como as emoções (boas ou ruins) afetam nosso organismo. **G1.Globo**. 07 mai. 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/ciencia-e-saude/noticia/2019/05/07/saiba-como-as-emocoes-boas-ou-ruins-afetam-nosso-organismo.ghtml>. Acesso em: 16 out. 2022.

SAMPAIO, Jamile Antar. **O assédio moral e a responsabilidade civil nas relações de emprego**. 2018. 83 f. Monografia (Especialização em Direito do Trabalho) – Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2018. Disponível em: <http://portal.faculdadebaianadedireito.com.br/portal/monografias/Jamile%20Antar%20Sampai%20-%20P%20C3%B3s.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2022.

SANTOS, Antonio Jeová. **Dano moral indenizável**. 3. ed. São Paulo: Método, 2003.

SANTOS, Antônio Jeová. **Dano moral na internet**. São Paulo: Método, 2001.

SANTOS, Bruna Rolim. **Teletrabalho: uma abordagem do instituto a luz da reforma trabalhista e suas implicações no direito do trabalho**. 2018. 56 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade Federal de Campina Grande, Sousa, 2018. Disponível em: <http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/15263/1/BRUNA%20ROLIM%20SANTOS%20-%20TCC%20DIREITO%202018.pdf>. Acesso em: 12 out. 2022.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Assédio moral virtual e saúde mental: uma análise à luz da Convenção 190 da OIT. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, Brasília, ano 5, p. 95-116, 2021. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/147/78>. Acesso em: 24 nov. 2022.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 5. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SARTOR, Pollyana Freddo. **Assédio Moral Vitual**: um ensaio sobre o posicionamento da legislação brasileira trabalhista diante da evolução das relações de trabalho. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Empresarial) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/158642>. Acesso em: 19 nov. 2022.

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, ed. espec., t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/56362/Revista%20TRT-3%20Covid%2019%20tomo-2-643-664.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30 nov. 2022.

SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparações por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. Disponível em: <https://doceru.com/doc/n8cxc18>. Acesso em: 15 nov. 2022.

SENTO SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. A globalização da economia e a sua influência no direito do trabalho. **Ergon**, Salvador, v. XLV, p. 83-97, 2000.

SICILIANI, Bruna Casimiro. O dano existencial aplicado ao direito do trabalho: um estudo sobre a violação dos direitos fundamentais dos empregados na hipótese de sobrejornada. **Anais do I Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade**, Criciúma, v. 1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.unesc.net/ojs/index.php/AnaisDirH/article/view/4660/4277>. Acesso em: 11 out. 2022.

SILVA, Cristiane Ribeiro da. Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador. **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 17, n. 211, p. 83-89, 2007.

SILVA, Evelin Santos Próspero e. **O teletrabalho no Brasil e as suas implicações nas relações trabalhistas**: a tecnologia transformando o Direito. 2016. 83 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/16151/1/2016_EvelinSantosProsperoeSilva_tcc.pdf. Acesso em: 12 out. 2022.

SILVA, Gabriel dos Santos; GIRARDI, Márcia da Cruz. Dano Existencial nas Relações de Teletrabalho: consequências da escravidão digital no desenvolvimento social do indivíduo. *In*: ZOGAHIB, André Luiz Nunes *et al.* (org.). **Segurança Pública, Cidadania e Direitos Humanos**: pesquisas, relatos e reflexões. Ponta Grossa: Aya, 2022. p. 11-25. Disponível em: <https://ayaeditora.com.br/wp-content/uploads/Livros/L187C1.pdf>. Acesso em: 06 ago. 2022.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 31, p. 109-137, jul./dez. 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105309/2007_silva_jose_saude_trabalhador.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 dez. 2022.

SILVA, Paulo Roberto da. Buber e Bauman: a dependência virtual e suas implicações nas relações sociais. **Itinerários Filosóficos**, Lorena, v. 1, n. 3, p. 1-21, 2020. Disponível em: <https://revista.unisal.br/lo/index.php/itinerarios-filosoficos/article/view/1583>. Acesso em: 11 nov. 2022.

SILVA, Victor Vieira; NAKATA, Lina Eiko. Os motivos da permanência da vítima no trabalho após o assédio moral. **Caderno de Administração**, Maringá, v. 25, n. 1, p. 64-72, 2017. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/32763/19696>. Acesso em: 29 nov. 2022.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; LARA, Fernanda Correa Pavesi. Quarta revolução industrial, inteligência artificial e a proteção do homem no direito brasileiro. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, v. 15, n. 4, p. 300-311, 2020. Disponível em: <http://201.48.93.203/index.php/meritum/article/view/8223>. Acesso em: 15 nov. 2022.

SOARES, Andrea Antico. **O assédio moral no trabalho à luz dos direitos humanos e fundamentais e da dignidade da pessoa humana**. 2012. 204 f. Dissertação (Mestrado Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Marília, 2012. Disponível em: https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/835/Disserta%c3%a7%c3%a3o_Andrea%20Antico%20Soares_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 26 nov. 2022.

SOUSA, Rafaela. Segunda Revolução Industrial. **UOL – Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiag/segunda-revolucao-industrial.htm>. Acesso em: 27 abr. 2022a.

SOUSA, Rafaela. Taylorismo. **UOL – Mundo Educação**. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/taylorismo.htm>. Acesso em: 27 abr. 2022b.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, set. 2003. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_de_sconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 nov. 2022.

SOUZA, Raíssa Fabris de; FIGUEIREDO, Mayra Freire de. A Convenção n. 190 da OIT e a consagração do combate ao assédio moral no mundo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 81-104, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/67343/Revista%20TRT-3%20-101-81-104.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30 nov. 2022.

SOUZA, Vinícius Santos de. **O teletrabalho no contexto da reforma trabalhista bem como à luz da Lei 14.442 de 2022**: uma análise sobre sua regulamentação e os impactos na vida do teletrabalhador. 2022. 46 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade São Judas Tadeu, São Paulo, 2022. Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/27555/1/TCC%202%20FINAL%20-%20TELETRABALHO%20-%20DEPOSITO%20AUTORIZADO%20%281%29.pdf>.

Acesso em: 28 nov. 2022.

STANDING, Guy. **O Precariado**: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**: doutrina e jurisprudência. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

STOLZE, Pablo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil 3**: responsabilidade civil. 18. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

STUMER, Gilberto. **Direito constitucional do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

SUCCESSO, Edina de Paula Bom. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2002. v. 2.

TARTUCE, Flavio. **Direito Civil**: Lei de Introdução e Parte Geral. Rio de Janeiro: Forense, 2019. v. 1.

TASCA, Flori Antonio. **Responsabilidade Civil**: dano extrapatrimonial por abalo de crédito. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2000.

TEIXEIRA JUNIOR, José Guido. **Quantificação dos danos morais e matérias**: e o acidente do trabalho no setor sucralcooleiro. São Paulo: LTr, 2011.

TEIXEIRA NETTO, Matheus. **Dano moral na Justiça do Trabalho**. 2013. 61 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Três Passos, 2013. Disponível em:

<https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/2205/TCC%20FORMATADO%20ENTREGA%20CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 06 ago. 2022.

TEIXEIRA, Fernanda da Rocha; FONSECA, Simone Dias Souza Doscher da. Burnout: estresse extremo no trabalho. Uma Análise Psicológica e Jurídica. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, ano 13, v. XIII, n. 45, p. 42-57, jul./dez. 2022. Disponível em: <https://periodicos.processus.com.br/index.php/egif/article/view/831/857>. Acesso em: 19 nov. 2022.

TIAGO, Ellainy Cristyna de Oliveira. **O teletrabalho e a reforma trabalhista**. 2021. 40 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Evangélica de Goiás, Anápolis, 2021. Disponível em:

<http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/18453/1/Ellainy%20Cristyna.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2022.

TRABALHO. In: DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa. Lisboa: Priberam. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/trabalho>. Acesso em: 14 mai. 2022.

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 dez. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 26 nov. 2022.

VARGAS, Jucir. **Dano Moral e sua Reparação**: a quantificação indenizatória. 2004. 72 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí, São José, 2004. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/Jucir%20Vargas.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

VELOSO, Renato. **Tecnologias da informação e da comunicação**: desafios e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2011.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**: parte geral. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2013. (Coleção direito civil; v. 1). Disponível em: <https://direitouninvest.files.wordpress.com/2016/04/direito-civil-vol-1-parte-geral-venosa-sc3adlvio-de-salvo-13ed-2013-1.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2022.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**: responsabilidade civil. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil**: responsabilidade civil. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

VERAS, Géσιο de Lima. **A proteção constitucional da pessoa entre a estabilidade das decisões judiciais e a necessidade de compensação**: o uso dos precedentes na liquidação e na fixação do dano moral individual no direito brasileiro. 2016. 194 f. Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional) – Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2016. Disponível em: <https://uol.unifor.br/oul/conteudosite/?cdConteudo=7203350>. Acesso em: 30 nov. 2022.

VICENTE, Maria Tereza Ferreira Lima. **A competitividade baseada no conhecimento e sua importância nas gestões empresariais**. 2014. 35 f. Monografia (Especialização em Gestão Estratégica e Qualidade) – Universidade Candido Mendes, Brasília, 2014. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/posdistancia/52523.pdf. Acesso em: 07 ago. 2022.

VIEIRA, Aline Almeida. **Função indenizatória nas demandas sobre danos morais no Brasil**: análise do método bifásico. 2020. 53 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, Recife, 2020. Disponível em: <https://revistas.faculdedamas.edu.br/index.php/academico/article/view/1927/1372>. Acesso em: 06 ago. 2022.

VIEIRA, Tatiana Malta. **O direito à privacidade na sociedade da informação**: efetividade desse direito fundamental diante dos avanços da tecnologia da informação. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2007.

VIEIRA, Vinícius Floripo Chaffin. **O dano moral e seus critérios de quantificação**. 2021. 65 f. Monografia (Graduação em Direito) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/45791/1/TCC%20-%20Vinicius%20Floripo%20Chaffin%20Vieira%20-%20reposit%3%b3rio.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

VOELZ, Lucas Guilherme. **As horas extras do teletrabalhador e o direito à desconexão**. 2021. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/3281/1/Lucas%20Guilherme%20Voelz.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2022.

WINTER, Vera Regina Loureiro. **Teletrabalho**: uma forma alternativa de emprego. São Paulo: LTr, 2005.

WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira. **Assédio moral por excesso de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

YUNIS, José Eduardo Dias; SANTOS, Murilo Angeli Dias dos. A possibilidade da flexibilização da legislação trabalhista diante da situação de excepcionalidade causada pela pandemia da Covid-19. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 25, p. 92-102, 2021. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/13940/RTT25.pdf?sequence=5&isAllowed=y>. Acesso em: 03 dez. 2022.

ZAMATARO, Yves. Assédio moral em ambiente de trabalho – Uma ameaça real e de graves consequências. **Migalhas**. 16 abr. 2013. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/176336/assedio-moral-em-ambiente-de-trabalho---uma-ameaca-real-e-de-graves-consequencias>. Acesso em: 26 set. 2022.