

O TELETRABALHO, O ASSÉDIO NO ATUAL CENÁRIO DE PANDEMIA E A IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE TRABALHISTA NAS ORGANIZAÇÕES

Flávia Alcassa¹

Resumo

Com a pandemia da Covid-19, o teletrabalho na modalidade *home office* chegou mais cedo para milhares de colaboradores e sem nenhum aviso prévio e planejamento. Com os riscos de contágio, a decretação das limitações da fase de emergência tornou inviável a locomoção dos colaboradores para seus postos de trabalho. Por isso, o trabalho *home office* se tornou a regra, e não mais exceção. O objetivo do artigo é abordar os impactos do teletrabalho e o aumento das denúncias de assédio moral e sexual, bem como a importância do *compliance* trabalhista nas organizações.

Palavras-chave: Teletrabalho. *Home Office*. Denúncias. Assédio. *Compliance* trabalhista.

DOI:10.37814/2594-5068.2021v4.p149-155

¹ Advogada. Sócia-fundadora do escritório Alcassa & Pappert Advogados. Especializada em Direito Digital Corporativo. Membro do Comitê Jurídico da ANPPD® Associação Nacional dos Profissionais de Privacidade de Dados. Palestrante e colunista. Diretora Jurídica e de Compliance da GSA Data Protection.

1 INTRODUÇÃO DO TELETRABALHO

O Teletrabalho surgiu com o uso das Tecnologias da Informação, envolvendo mudanças na economia e nas relações laborais, através da informatização, robotização e do aumento da tecnologia.

De origem etimológica grega, “tele” significa a distância, ou seja, é modalidade especial de trabalho prestado à distância. Por conseguinte, teletrabalhador é o empregado que exerce o labor fora do âmbito da empresa empregadora. Essa inovação tecnológica começou a ser utilizada nos países estrangeiros, como Estados Unidos (*networking*), França (*télétravail*), Espanha (*teletrabajo*) e Itália (*telelavoro*).

No Brasil, em virtude dos litígios nos meios telemáticos, a primeira previsão na CLT foi no advento da Lei nº 12.551/2011, que alterou o art. 6º da CLT para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Anos depois, ganhou maior espaço por força da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017) com artigos previstos no capítulo II-A- Do Teletrabalho (75-A a 75-E), com regulamentação da prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho disposto na CLT.

Com a pandemia da Covid-19, o teletrabalho na modalidade *home office* chegou mais cedo para milhares de colaboradores, sem nenhum aviso prévio e planejamento. Com os riscos de contágio, a decretação das limitações da fase de emergência tornou inviável a locomoção dos colaboradores para seus postos de trabalho. Por isso, o trabalho *home office* se tornou a regra, não mais exceção.

1.1 Dos Impactos do *Home Office* e o Aumento das Denúncias de Assédio Moral e Sexual

Em pesquisa realizada pela FIA Employee Experience (FEEx), 90% das empresas aderiram a alguma modalidade de *home office* – os dados foram colhidos no segundo semestre de 2020, a partir de questionários respondidos por 213 empresas em todo o território nacional.

Com a pandemia da Covid-19, a linha que separa trabalho e casa está muito tênue, e a preservação dos limites da saúde mental entre a vida pessoal e profissional é tarefa desafiadora.

Assim como houve mudança nos formatos de trabalho, o assédio também mudou sua forma ou abordagem. Agora, ele ocorre de forma telepresencial e persegue o colaborador(a) no seu lar, impactando significativamente a saúde mental e o desenvolvimento das tarefas. Ou seja, a relação assediador e assediado(a) também se estabelece pelos meios virtuais no teletrabalho. Muitos são os desafios e, apesar da ideia de que o número de denúncias de abusos cometidos nas empresas poderia diminuir, o contrário é observado na realidade, uma vez que foi recentemente constatado que o assédio aumentou durante o *home office*, em razão da pandemia da Covid-19 (CAMPOS, 2021).

Um levantamento obtido pelo *Valor*, baseado em 106 mil denúncias registradas em 347 empresas ao longo de 2020, mostra um aumento de **6,2%** no número de casos registrados em relação a 2019. Foram **12.529** denúncias de assédio em 2020. Os desvios de conduta no ambiente corporativo não foram superados no trabalho remoto. “Os ofensores se adaptaram ao chamado novo normal”, diz Scanavini. Metade das denúncias registradas em 2020 nas companhias pesquisadas foram relacionadas a relacionamentos interpessoais, sendo que 21,4% do total são **identificadas como assédio moral e sexual**. O assédio sexual, por exemplo, continuou acontecendo, só que de maneira virtual, entre câmeras. (CAMPOS, 2021)

Abstract

With the Covid-19 pandemic, home office teleworking arrived earlier for thousands of employees and without any prior notice and planning. With the risks of contagion, the decree of limitations in the emergency phase made it impossible for employees to move to their jobs. That's why home office work has become the rule rather than the exception. The purpose of the article is to address the impacts of teleworking and the increase in reports of moral and sexual harassment, as well as the importance of labor compliance in organizations.

Keywords: Telecommuting. Home Office. Whistleblowing. Harassment. Labor Compliance.

Em artigo publicado pela *Forbes* em outubro de 2020:

Foram trazidos oito sinais de como identificar o assédio ocorrendo em um ambiente de trabalho remoto. Comportamentos que envolvam comentários inapropriados, comentários sobre a aparência de alguém, linguagem obscena sendo utilizada, ou simplesmente comentários não profissionais, piadas e fala em tom não profissional, muitas mensagens do trabalho, alguém sendo deixado de lado de conversas e situações, empregadas sendo solicitadas para fazer videochamadas, inclusive fora do horário de trabalho, e mensagens que criam um ambiente hostil.

O assédio é ainda, **infelizmente**, um dos assuntos recorrentes de ajuizamento de ações trabalhistas na justiça, temática que merece toda a atenção, pois ele viola a dignidade humana e deve ser enfrentado com maior rigor pelas instituições públicas e privadas.



Fonte: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>.

A princípio, é importante conceituar a que se refere o termo assédio, em especial no ambiente de trabalho. Nas palavras de CAVALCANTE e JORGE NETO (2019, p. 974), assédio sexual pode ser conceituado da seguinte forma:

Assédio sexual é o comportamento humano que busca o prazer sexual, constringendo com gestos, palavras ou com emprego de violência. Ocorre não só em relações de confiança como também nas quais está presente o poder hierárquico (relação de autoridade). Os seus elementos são: (a) sujeitos – o assediador, quem pratica a atitude de constringimento; o assediado, a vítima, que recebe a conduta; (b) conduta de natureza sexual reprovável, ou seja, todo e qualquer ato em que não se visualiza nenhuma possibilidade de negativa por parte da vítima. Normalmente, essa conduta se concretiza em uma ameaça, seja de retaliação, de perseguição ou de eventual violência; (c) que a conduta seja rejeitada pela vítima.

Há que se mencionar, ainda, que o assédio sexual se configura como crime, presente no art. 216-A, do Código Penal:

Constringer alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Enquanto para HIRIGOYEN (2002, p. 65), psiquiatra, assédio moral é “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comentários, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa”.

Ainda, grande contribuição trazem JORGE NETO e CAVALCANTE (2019, p. 985):

O implemento de metas, sem critérios de bom senso ou de razoabilidade, gera uma constante opressão no ambiente de trabalho, com a sua transmissão para os gerentes, líderes, encarregados e os demais trabalhadores que compõem um determinado grupo de trabalho. As consequências dessas tensões (pressões) repercutem na vida cotidiana do trabalhador, com sérias interferências na sua qualidade de vida, gerando desajustes sociais e transtornos psicológicos. Há relatos de depressão, ansiedade e outras formas de manifestação (ou agravamento) de doenças psíquicas ou orgânicas. (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 985)

Destaca, ainda, o doutrinador PAMPLONA FILHO (2006) que o assédio moral como “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada”, possui quatro elementos, a saber:

- Conduta abusiva.
- Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo.
- Reiteração da conduta.
- Finalidade de exclusão.

O ambiente de trabalho tem tutela constitucional no rol dos direitos sociais do art. 6º da Constituição da República, abrangendo também os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais previstos no art. 7º. Todavia, a conduta de superiores hierárquicos que deliberadamente degradam as condições de trabalho, ou a permitem por omissão, por palavras, comentários e críticas hostis e depreciativas aos seus subordinados em geral, expondo-os a uma situação vexatória, incômoda e humilhante, incompatível com a ética, com o respeito à dignidade da pessoa humana, porque é profundamente ofensiva a honra, à imagem do trabalhador, deve ser reprimida.

Tamanha a importância do tema que o Tribunal Superior do Trabalho instituiu o Ato Conjunto TST.CSJT.GP n. 8, de 21 de março de 2019 – para elaboração de Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho, sendo os Fundamentos e Diretrizes da política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, a saber:

- Art. 3º São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:
- respeito à dignidade da pessoa humana;
 - proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
 - preservação dos direitos sociais do trabalho;
 - garantia de um ambiente de trabalho sadio;
 - preservação do denunciante e das testemunhas a represálias.

Nesse cenário, se faz necessário refletir acerca dos impactos de tais comportamentos na saúde mental dos envolvidos. Como enfoque, são citados(as) os(as) colaboradores(as), que, como foi devidamente mencionado, são maioria no número de denunciamentos.

Adotar práticas de *compliance* é a medida encontrada para rechaçar a conduta patronal ou

dos prepostos, com a finalidade de mitigar o assédio (moral/sexual) visando evitar riscos de passivos trabalhistas de ordem moral e material e evitar que o colaborador(a) desenvolva a Síndrome de Burnout ou outras doenças ocupacionais em virtude dos abusos (ALCASSA e PAPPERT, 2020).

Entre as síndromes de saúde ocupacional mais citadas na atualidade está o Burnout. Falamos de uma condição já incluída na nova classificação internacional de doenças (CID). Pesquisas demonstram que 33% dos trabalhadores brasileiros padecem de Burnout. Outros levantamentos, citados pelo International Stress Management Association/Isma-BR, apontam até 70% da população (UCHÔA, 2020).

2 COMPLIANCE TRABALHISTA E O CANAL DE DENÚNCIA NAS ORGANIZAÇÕES

Existem alguns mecanismos adicionais que ajudam a avaliar como os colaboradores estão se sentindo emocionalmente em relação à organização. Um mecanismo importante é ter uma política forte de portas abertas para que qualquer pessoa, a qualquer momento, sem desconforto ou medo de retaliação, possa falar sobre má conduta ou suspeita de má conduta dos superiores hierárquicos ou membros da equipe. O assédio é um vetor de deterioração das relações internas que, por vezes, se reflete no desempenho das organizações com graves consequências econômicas e reputacionais (ALCASSA, 2021).

As organizações precisam acompanhar as inovações tecnológicas, sustentabilidade econômica, reconhecimento da imagem corporativa e oferecer melhores condições de trabalho aos colaboradores, sendo de máxima importância a adoção do *compliance* trabalhista. Ou seja, estabelecer normativos, procedimentos, rever códigos de ética e conduta, entre outras ferramentas de conformidade.

É essencial compreender e implantar:

- Políticas de Trabalho *Home Office*.
- Políticas de Privacidade de Dados interna com cláusulas de trabalho remoto.
- Políticas de Segurança da informação.
- Elaborar e divulgar caixas de sugestões e melhorias organizacionais.
- Implantar Canal de Denúncia - Linha Direta de Ética e Departamento de Conformidade abertos 24 horas por dia, 7 dias por semana, para que os funcionários possam entrar em contato com segurança e honestidade quando houver um problema.
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio é incompatível com os princípios organizacionais.
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto.
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho.
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho.
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso.
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral e sexual.

3 CONCLUSÃO

Há muito a ser percorrido, é preciso haver muita conscientização dos setores pautada na cultura organizacional em busca de respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade, ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo o respeito à diversidade, a segurança do funcionário, igualdade no local de trabalho e proteção dos direitos humanos – todos são componentes essenciais para determinar o compromisso de uma empresa com práticas éticas, íntegras e responsáveis.

Por fim, importante destacar que o presente artigo não possui a pretensão de esgotar o tema, mas tão somente fomentar a discussão para uma questão relevante, mormente na atualidade, contribuindo com elementos que objetivam a prevenção e o combate aos assédios nas organizações, especialmente a partir do aprendizado de 2020, ano do início da pandemia, que ampliou o teletrabalho.

REFERÊNCIAS

- ALCASSA DOS SANTOS, Flávia. O teletrabalho, o assédio no atual cenário de pandemia e a importância do compliance trabalhista nas organizações. *Blog Mizuno*. 15 de julho de 2021. Disponível em: <https://blog.editoramizuno.com.br/teletrabalho-e-assedio/>.
- ALCASSA DOS SANTOS, Flávia; PAPPERT, Milena. Síndrome de Burnout e o trabalho remoto. *Migalhas*. 18 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/333507/sindrome-de-burnout-e-o-trabalho-remoto>.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE OUVIDORES/OMBUDSMAN (ABO). ABO lança Carta e Selo da campanha de prevenção e combate de assédios. 01 de outubro de 2020. Disponível em: <http://www.abonacional.org.br/artigo/330>.
- CAMPOS, Stella. Assédio aumenta durante pandemia no home office. *Valor Investe*, 06 de maio de 2021. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreenda-se/noticia/2021/05/06/assedio-aumenta-durante-pandemia-no-home-office.ghtml>.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *A violência perversa do cotidiano*. 3. ed. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- MARTINS, Sérgio Pinto (Coord.). *Compliance como medida de combate ao assédio moral* – Compliance no Direito Trabalhista. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. V. 6.
- PAINEL de especialista. Conselho de Recursos Humanos da Forbes. *Forbes*. Oito bandeiras vermelhas de assédio no local de trabalho em um ambiente de trabalho de casa. 5 de outubro de 2020. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2020/10/05/eight-workplace-harassment-red-flags-in-a-work-from-home-environment/?sh=69b29d482cc8>.
- PESQUISA Fia Employee Experience – FEEx. 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/05/31/ficar-em-casa-da-trabalho-mas-home-office-veio-para-ficar-dizem-pesquisas.htm>.
- TST. *Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>.
- UCHÔA, Karina. Burnout e assédio moral continuam em tempos de pandemia. *Veja Saúde*. 17 de junho de 2020. Disponível em: <https://saude.abril.com.br/blog/com-a-palavra/burnout-e-assedio-moral-continuam-em-tempos-de-pandemia/>.

