

Assédio moral no ambiente de trabalho: Possibilidade de configuração no meio virtual

Karolyne Alves Colombo^{1*}, Solange Romualda de Souza², Marlete Maria da Cruz Corrêa da Silva³

¹Acadêmica do 10º período de Direito do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná/RO, e-mail: karolynealvescolombo@gmail.com, Ji-Paraná, Rondônia, Brasil.

²Acadêmica do 10º período de Direito do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná/RO, e-mail: solsouza7opo@gmail.com, Ji-Paraná, Rondônia, Brasil.

³Professora Orientadora, Esp. em Direito Processual Civil e Direito Penal e Processual Penal, Docente no Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná/RO, E-mail: marletemcruz@hotmail.com, Ji-Paraná, Rondônia, Brasil

*Autor correspondente: Acadêmica do 10º período de Direito do Centro Universitário São Lucas de Ji-Paraná/RO, e-mail: karolynealvescolombo@gmail.com, Ji-Paraná, Rondônia, Brasil.

Recebido: 18/05/2022 - Aceito: 24/06/2022.

Resumo

É inegável que o mundo vive em constante transformação, e que as inovações tecnológicas trouxeram mudanças para a vida em sociedade que impactou, consequentemente, o ambiente laboral. As relações de trabalho foram modificadas, e a dinâmica estrutural que busca atender um mundo globalizado e extremamente competitivo faz com que nas relações trabalhistas surjam pontos negativos, e de necessário enfrentamento para preservação da dignidade da pessoa, tais como a prática de assédio moral. Sabe-se que a tendência do trabalho era a migração para o meio virtual, em razão das facilidades e diversas ferramentas disponíveis, contudo essa ocorria de forma gradativa até ser configurada a pandemia em decorrência do COVID-19, a necessidade de distanciamento foi emergente assim, muitas empresas e setores migraram para o meio virtual, nesse cenário questionou-se sobre a preexistência da prática de assédio moral no novo ambiente, que por meio de pesquisa sob a forma bibliográfica coletou-se dados sobre o assunto, e por meio do método dedutivo obteve-se a constatação da possibilidade do assédio moral virtual

Palavras-chave: Assédio moral. Meio ambiente virtual. Pandemia. Trabalho.

Abstract

It is undeniable that the world is constantly changing, and that technological innovations have brought changes to life in society that consequently impacted the work environment. Labor relations have been modified, and the structural dynamics that seek to meet a globalized and extremely competitive world causes negative points to arise in labor relations, and necessary confrontation to preserve the dignity of the person, such as the practice of moral harassment. It is known that the trend of the work was the migration to the virtual environment, due to the facilities and various tools available, however this occurred gradually until the pandemic was configured as a result of COVID-19, the need for distancing was emerging as well. , many companies and sectors migrated to the virtual environment, in this scenario it was questioned about the preexistence of the practice of moral harassment in the new environment, which through research in the bibliographic form collected data on the subject, and through the method deductive, the verification of the possibility of virtual bullying was obtained.

Keywords: Bullying. Virtual environment. Pandemic. Work.

1. Introdução

Contemporaneamente as relações de trabalho têm sido modificadas constantemente. A inserção da tecnologia no cotidiano das pessoas e o avanço de um mundo global proporcionaram muitas alterações, dentre elas, alguns problemas outrora já existentes, se intensificaram; tal como o assédio moral no ambiente laboral. A prática do assédio causa humilhação e ofensa

à dignidade do trabalhador e atualmente com a imersão do trabalho no âmbito virtual, se torna uma questão de emergente enfrentamento para resguardar a dignidade do trabalhador.

Segundo Hádassa Dolores e Bonilha Ferreira (2004, p. 37) o assédio moral nas relações de trabalho é considerado um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual, para as autoras, o assédio é

decorrente de um conjunto de fatores, e aponta a globalização econômica predatória que preza somente produção e lucro como a principal causa, pois gera competição agressiva e um clima de terror psicológico capaz de atingir diretamente a saúde física e psicológica, que atingirá o empregado além do emprego, ou seja, os efeitos do assédio moral é capaz de acompanhar a vítima por toda a vida.

Leandro Gomes Ramos e Rodrigo Wassem Galia (2012, p. 40) corroboram ao apontar que a prática do assédio moral é extremamente degradante dentro do ambiente de trabalho, os autores expõem que a prática deste ilícito gera desgaste emocional que ocasiona sérios prejuízos à saúde mental e física de quem sofre com o assédio e que torna extremamente penoso ao trabalhador, braçal ou intelectual, à continuidade da relação laboral. Assim sendo, vislumbra-se que os danos afetam diretamente o trabalhador, ferindo sua dignidade.

A abordagem da problemática do assédio moral neste trabalho, objetiva averiguar a possibilidade da configuração do assédio moral no ambiente virtual, tendo em vista que o mundo eletrônico é uma tendência mundial emergente, e apontar e compreender tais práticas nocivas e ilícitas são necessárias para assegurar um ambiente saudável de trabalho, tendo em vista que a saúde do trabalhador é imprescindível para toda a dinâmica em sociedade.

2. Metodologia

No presente trabalho, utilizou-se do método dedutivo, sob a forma bibliográfica tendo como premissa a dignidade da pessoa humana, os princípios trabalhistas e a CLT. Para tanto, coletou-se os dados por meio de revisão de literatura pertinente ao assunto, tais como legislações, jurisprudências, doutrinas e

artigos científicos, disponíveis em materiais físicos e, especialmente, em plataformas online de pesquisas como “Google Scholar” e biblioteca do São Lucas as buscas foram realizadas a partir das palavras-chave como “assédio moral nas relações de trabalho”, “configuração do assédio moral” e “assédio moral virtual”.

Assim, por meio da análise qualitativa das informações adquiridas, foi desenvolvido o presente artigo para ao final demonstrar a possibilidade da prática do assédio moral virtual.

O trabalho foi dividido em três momentos: inicialmente, apresentou-se as considerações gerais sobre assédio moral no ambiente do trabalho e a influência de um mundo globalizado; no segundo momento, abordou-se a configuração do tema no ordenamento Jurídico Brasileiro, e ao final identificou a configuração do Assédio Moral virtual nas relações de trabalho.

3. Resultados e Discussões

3.1 Aspectos gerais do assédio moral no meio ambiente de trabalho

Há diversos problemas que surgem nas relações de trabalho, contudo, com as mudanças constantes da sociedade dentro do contexto de evolução tecnológica, mercado global altamente competitivo e busca incessante por resultados acarreta-se pressão e aumento de estresse sob os trabalhadores, intensificando alguns problemas já existentes, como é o caso do assédio moral nas relações laborais.

Os efeitos do assédio moral são devastadores por afetarem diretamente a psique dos envolvidos, principalmente de quem é a vítima. Portanto, abordar o tema, bem como apontar posicionamentos norteadores e normas pertinentes ao assunto corroboram no sentido de enfrentar o

problema. Assim, o presente trabalho justifica-se por ser um tema de extrema relevância para toda coletividade, uma vez que o seu desenvolvimento poderá apontar medidas repressivas que poderão ser utilizadas pela vítima, bem como as medidas preventivas em relação ao empregador, trazendo assim um maior controle e eficácia para todos os envolvidos no ambiente de trabalho.

Sergio Gamonal Contreras e Pámela Prado López (2006, p. 29) dispõe que “A violação de um direito fundamental trará como consequência que a vítima sofra danos de distinta índole moral e patrimonial o que nos situará no âmbito da responsabilidade civil resultante do assédio moral”. Assim observa-se a necessidade de proteger os direitos fundamentais da pessoa.

A fim de nortear o trabalho tomar-se-á como base o conceito feito por Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2012, p. 34) que conceitua assédio moral como

O assédio moral vem a ser submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercida pela vítima. Não significa que a conduta assediadora se relacione necessariamente com alusões ou indicações ao trabalho, pois geralmente o foco de violência é qualquer ponto da vítima que possa determinar uma desestabilização desta com o ambiente de trabalho, facilitando as condutas tendentes a desqualificá-la, não só como profissional, mas também como ser humano, atingindo os componentes de sua dignidade e degradando sua autoestima.

Depreende-se, portanto, que assediar é desqualificar a pessoa deixando-a vulnerável no âmbito das atividades laborais degradando sua autoestima não só como profissional, mas principalmente como ser humano. Para

melhor esclarecimento Marie-France Hirigoyen (2012, p.17) ensina que

[...] o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetitivos é que constitui a agressão.

As características assediadoras estão relacionadas a organização do trabalho as políticas de gestão de como são traçadas a metas e os objetivos para aumentar a produção e o lucro, e dependendo da forma que é realizada pode ocasionar competições acirradas na empresa e lutas descontroladas favorecendo o aparecimento do assédio moral. Para Sérgio Pinto Martins (2013, p. 59),

O assediador pretende desestabilizar a vítima, humilhá-la, excluí-la, estabelecer um procedimento vexatório, discriminá-la, constrangê-la ou fazer que peça demissão na empresa. O empregado é levado a crer que os problemas no seu setor se devem a ele, que é um fracassado. Objetiva-se minar a autoconfiança do empregado e a sua autoestima. Muitas vezes, acontece que o empregado sequer consegue reagir, em razão do estado em que fica de terror.

Muitos estudos realizados indicam que diversos são os sujeitos que protagonizam o Assédio Moral Laboral, assim, nota-se a existência de várias possibilidades, dentre elas, assédio moral vertical, assédio moral horizontal e o assédio moral misto. Certo é que todo e qualquer empregado pode ser assediado, seja na posição de sujeito ativo ou passivo. Sendo ativo aquele que é o agressor e passivo aquele que é a vítima.

O Assédio Moral Vertical, segundo Sérgio Pinto Martins (2013, p. 28), “[...] é o praticado pelo superior hierárquico”. Acrescenta Sônia Mascaro Nascimento (2011, p. 15) que tal espécie “[...] configura-se em relações marcadas pela subordinação e pela

diferença de posição hierárquica”. Assim sendo, o assédio moral vertical é o que ocorre entre superior e inferior hierárquico. Quando o Chefe é o sujeito ativo e o empregado o passivo chama-se de assédio moral vertical descendente, e quando ocorre ao contrário o empregado assedia o superior hierárquico denomina-se assédio moral vertical ascendente.

Sônia Mascaro Nascimento (2011, p. 15) explica que essa configuração do inferior hierárquico contra o superior “[...] não é tão rara como à primeira vista possa parecer, principalmente no serviço público. Nesse sentido, Márcia Novaes Guedes (2008, p. 42) corrobora mencionando um exemplo de assédio moral vertical ascendente no âmbito do serviço público, veja-se:

Do mundo forense, extraímos um caso de assédio moral ascendente: Uma jovem bacharela em direito, funcionária de um Tribunal, foi nomeada para ocupar o cargo de Diretora de Secretaria numa Vara do interior. Ao chegar ao fórum foi recebida com hostilidade pelo corpo de funcionários, cuja média de idade girava em torno de 40 anos. Paulatinamente, foi percebendo que suas determinações para o serviço não eram observadas, e as hostilidades foram evoluindo para atitudes de franco desrespeito e deboche por parte de alguns funcionários. Apesar do estresse e da insônia que passou a sofrer, a determinação da jovem diretora, sua capacidade e autocontrole, bem como o apoio do juiz foram decisivos para que preservasse seu cargo e sua autoridade.

Por outro lado, colocando de lado a questão da diferença hierárquica há a possibilidade da configuração de assédio moral entre iguais, ou seja, entre sujeitos que possuem o mesmo grau de hierarquia na empresa. Sérgio Pinto Martins (2013, p. 29) destaca que esse tipo de assédio “[...] é feito pelos próprios colegas de mesmo nível, que não aceitam uma pessoa no ambiente de trabalho. Pode ser o exemplo de um colega

que não quer a concorrência de outro, que pode atrapalhá-lo em eventual promoção”. O autor ainda soma as razões da prática a intolerância religiosa, racial e opção sexual do colega.

E por fim, quanto ao moral misto, Sônia Mascaro Nascimento (2011, p. 16) expõe que este tipo de assédio envolve pelo menos três sujeitos, quais sejam: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima que, neste caso sofre ataque de todos os lados. Dentro de empresas privadas há algumas características diferenciadas do assédio moral, nesse sentido, leciona Luiz Leandro Gomes Ramos e Rodrigo Wasem Galia (2012, p. 46-47):

[...] o processo de assédio moral nas empresas assume determinadas características que sempre se relacionam com as suas políticas de gestão. A primeira característica que o assédio moral apresenta é a tendência de igualar os indivíduos, isto é, a recusa em aceitar alguém ou algum traço diferente de sua personalidade. [...] a segunda característica é o estímulo à rivalidade entre os empregados, promovida pela própria empresa através de seus propositos. O empregador fomenta disputas entre os mais jovens e os mais velhos, inexperientes e experientes, estudados e autodidatas, tornando esta rivalidade no qual as empresas se servem, bastante sinicamente para livrar de alguém incomodo, [...] ademais o assédio moral têm como característica principal a exploração do medo dos trabalhadores diante do desemprego por meio de uso de ameaças de demissões.

Nas palavras de Rodrigo Dias da Fonseca (2007, p. 41), “A tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, por ser no mais das vezes uma forma sutil de degradação psicológica.” A forma como os atos lesivos se expressa dificulta imensamente a sua percepção, muitas vezes restrita à vítima dos ataques. Referimo-nos com mais ênfase à comunicação não verbal, tão comum e de fácil negação em casos de reação (“você entendeu

mal”, “foi só uma brincadeira”, “você está vendo/ouvindo coisas”, etc.). O referido autor trás advertências aos juízes quem devem estar atentos as pretensões das vítimas de assédio moral.

3.2 Configuração no ordenamento jurídico brasileiro

Não há no nosso ordenamento jurídico lei geral tratando e combatendo a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, exceto alguns municípios da Federação que possui suas próprias leis e normas, porém, é possível encontrar no arcabouço jurídico normas e regras aplicáveis ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Dispõe a Constituição Federal Brasileira, em seu art. 1º, inciso III, sobre a dignidade da pessoa humana, princípio este balizador para o enfrentamento do assédio moral no trabalho (BRASIL, 1988). A prática do assédio moral viola os princípios e garantias estabelecidos na Carta Magna, bem como a valoração do trabalho.

No âmbito da CLT temos o artigo 483 que trata das hipóteses da justa causa do empregador, no qual permite o empregado rescindir o contrato de trabalho pela rescisão indireta. Vejamos o referido artigo *in verbis*:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em

caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatível com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965). (BRASIL, 1943)

Dentre estas hipóteses de justa causa do empregador, encontramos situações que culmina na aplicação da rescisão por prática de assédio moral laboral.

Destaca Luciano Martinez (2011) que embora o Assédio Moral não esteja explícito no art. 483 da CLT, este pode ser utilizado no que couber nas condutas elencadas capazes de gerar resolução contratual quando praticado pelo empregador contra o empregado, ademais, para o autor todos os dispositivos analisados a rigor são capazes de gerar situações em que ocorra constrangimento e consequentemente a dor moral.

Por sua vez, Luis Leandro Gomes Ramos e Rodrigo Wasem Galia (2012, p. 165) afirmam que embora não exista, ainda, uma legislação específica o tema poderá ser tratado, conforme o caso concreto pelo artigo 483 da CLT. Além disso, destacam a possibilidade da rescisão indireta nos casos da alínea *a*, *b*, *e*, e Luís *g*, autorizando o empregado a pleitear, judicialmente, a rescisão indireta, com a imposição ao empregador das parcelas rescisórias e

indenizatórias, bem como a condenação pelos danos morais decorrentes do assédio moral.

Neste panorama, depreende-se que mesmo com a ausência de amparo legislativo específico sobre a prática do assédio moral, esta não passará impune, uma vez que no que couber o dispositivo 483 da CLT poderá ser aplicado, garantindo assim a possibilidade da rescisão indireta nos casos em que o sujeito ativo for o empregador e o sujeito passivo o empregado, ou seja, nos casos de assédio moral vertical ascendente.

3.2.1 Indenização civil e a continuidade laboral

Uma vez configurado o assédio moral há a existência, portanto, de atos lesivos a honra do empregado ressaltando que nas relações de trabalho, cabe ao empregador o dever de garantir a dignidade do empregado independente de raça, sexo, cor, religião e origem econômica. Ante o artigo 483 da CLT, precisamente no parágrafo terceiro, denota-se a possibilidade de o empregado postular respectivas indenizações, assim faz referência, portanto a indenização civil pelos danos oriundos da prática do assédio moral. (BRASIL, 1943)

Adota-se neste trabalho o termo indenização civil no lugar de reparação civil, pois, como explica Sônia Mascaro Nascimento (2011), “O dano moral é irreparável. Neste sentido, é mais correto falar no direito de indenização como forma de atenuação do sofrimento causado” complementa ainda a autora que o sofrimento causado é tão grande que se nenhuma reparação seria capaz de retornar ao *status quo*.

Nas ações judiciais que versam sobre dano moral laboral são analisadas sob a ótica da responsabilidade subjetiva, fundamenta-se tal entendimento de acordo com o art. 186

do Código Civil Brasileiro, uma que que aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar o direito ou causar dano a outrem, ainda que somente moral, cometerá ato ilícito. Ademais, aplica-se também o art. 927 do Código Civil, que garante, independente de culpa, a indenização monetária pelo dano causado. (BRASIL, 2022).

Sérgio Pinto Martins (2013) ao trabalhar com as consequências do Assédio Moral Laboral, faz menção a reparação civil e acrescenta que fica a critério do empregado decidir se irá dar continuidade laboral ou não, pois este pode reivindicar apenas que cessem a prática de atos de assédio moral e continuar trabalhando na empresa, sem óbice algum. Salienta-se que embora faça-se uso da legislação civilista para nortear a responsabilidade nos casos de configuração de Assédio Moral, a competência para julgar e processar tais ações compete a Justiça do Trabalho, conforme estabelece a Constituição Federal, no artigo 114, inciso VI.

Abaixo da Constituição Federal, Sônia Mascaro Nascimento (2011) aponta no plano infraconstitucional, a possibilidade da utilização do artigo 4, Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, para ser utilizado pelo legislador competente nos casos concretos de assédio moral, pois esta legislação fornece importantes mecanismos para a proteção do ser humano nas relações de trabalho, a referida lei proíbe qualquer prática discriminatória para efeito de acesso a relação de emprego ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, podendo portanto, ser mais uma passível de aplicação ante a lacuna de legislação específica sobre o tema.

Na seara penal, tramita no Senado Federal o projeto de Lei nº 4. 742/2001 que propõe introduzir o art. 146-A no Código

Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho que tipifica como crime de assédio moral a conduta de "[...] ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função", e comina pena de detenção de um a dois anos e multa, além da pena correspondente à violência.

Atualmente, ante o cenário de constantes mudanças no mundo do trabalho, destaca-se os impactos pela Pandemia do COVID-19, em especial a necessidade de isolamento social, onde o principal impacto no mundo do trabalho foi o da migração repentina para o ambiente eletrônico de muitas empresas e setores a fim de manter emprego e renda. Deste modo, averiguar a possibilidade da prática do assédio moral neste ambiente é importante, visto que estes ambientes que já eram tendências se tornaram a realidade de muitos trabalhadores.

3.3 Assédio moral no meio ambiente de trabalho virtual

O mundo tem se transformado com a inserção da tecnologia nas atividades humanas habituais, hoje, no ambiente corporativo empresarial praticamente todos os setores utilizam-se da tecnologia para alcançar seus objetivos, assim os ambientes laborais estão sendo modificados e se tornando cada vez mais tecnológicos.

Ademais, os meios de comunicação atual atingiram todos os setores de trabalho, porque quase toda a comunicação nos dias de hoje ocorre pelo menos em parte por celulares conectados a internet.

Rodolfo Pamplona Filho e Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos (2021, p. 6) abordam o tema e afirmam que as condições

laborais não melhoraram com as novas tecnologias.

As inovações tecnológicas e informacionais transformaram a sociedade e a organização do trabalho. Por meio da robótica e da informática, tornaram-se possíveis o aumento da produção e a melhoria da qualidade dos produtos e serviços. A nova organização laboral, todavia, conquanto tenha ampliado a produtividade, não melhorou necessariamente as condições de trabalho. Os trabalhadores submetidos a acelerados ritmos sofrem cada vez mais com o estresse, com o controle do método de trabalho e com o comprometimento das relações interpessoais.

Essa migração para o mundo virtual ocorria de forma rápida, porém gradativa. Contudo, com a Pandemia do COVID-19 houve uma imersão abrupta da vida no mundo virtual, pois este se tornou o meio mais viável para dar continuidade nas relações de trabalho. Assim, o ambiente físico foi substituído pelo virtual, o contato humano foi limitado por telas e o modo de laborar foi adaptado, contudo alguns problemas outrora existentes foram perpetuados, tal como o assédio moral. Assim, propõe-se a analisar como a mudança para o meio ambiente de trabalho virtual perpetuou o assédio moral nas relações de trabalho.

Antes, de abordar sobre o assédio moral virtual destaca-se a figura do teletrabalho. José Augusto Rodrigues Pinto (2007, p. 133) a define como sendo “No labor executado à distância mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta”. Essa modalidade foi acentuada na pandemia, uma vez que houve a necessidade do distanciamento social. A Lei nº. 13.467/2017, conhecida como a reforma trabalhista, disciplina a modalidade de teletrabalho e no art. 75-B da CLT, conceituando como “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, 2017)

Assim, tendo em vista a possibilidade legal do Teletrabalho, com o contexto da pandemia, essa modalidade se intensificou e houve migração em massa para o ambiente virtual, perdurando este fenômeno até os dias atuais. Com essa migração questiona-se sobre a possibilidade da prática de assédio moral nestes ambientes.

Para Sônia Mascaro Nascimento (2011) é possível a prática de assédio moral nos ambientes virtuais. A autora aponta que as agressões morais virtuais se dissipam de várias maneiras, e por meio de diferentes instrumentos online, como as redes sociais, os e-mails coletivos, dispositivos grupais de mensagens instantâneas, e até mesmo através da realização de vídeo conferências, as salas virtuais. Destaca que as principais ferramentas digitais utilizadas para este fim são o Facebook, o Whatsapp, o Youtube, e os e-mails corporativos, enquanto os meios eletrônicos são os smartphones e computadores. Ressalta que o constrangimento que gera o assédio moral virtual pode ser dirigido tanto a uma única vítima, ou a toda uma equipe ou setor.

Para Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos (2019, p. 124) o assédio moral virtual pode ser conceituado como a prática de tortura psicológica praticadas por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e reiteradas, realizadas por meios de comunicação escritos, orais e visuais, tendo como intermédio as plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados, que atingem diretamente os direitos fundamentais do trabalhador.

Liane Tabarelli e Rodrigo Wasem Galia (2021) descrevem o assédio moral virtual ou digital como sendo uma ação repetitiva e prolongada, dentro de ferramentas como o WhatsApp, e-mails, plataformas digitais, que para os autores são capazes de expor a vítima a situações constrangedoras. Definem que este tipo de assédio é um desdobramento do conceito de assédio moral, e que gera no trabalhador sentimentos negativos, que podem gerar problemas psicológicos com condão de afetar tanto a sua vida pessoal e como, e principalmente a profissional.

Cabe ainda delinear e trazer a lume a existência e diferenciação entre assédio moral eletrônico e teleassédio moral, ambos os termos existem doutrinariamente e, segundo Rodrigo Goldschmidt e Lilian Simone Andreola (2015, p. 126), há uma linha tênue entre eles, porém se diferem da seguinte forma,

O assédio moral virtual pode ser observado em dois ambientes distintos de trabalho. Um deles, o teleassédio moral, ocorre, como a própria denominação sugere, no ambiente de teletrabalho, o que significa afirmar, que o teleassédio moral somente poderá se configurar em relações de trabalho em que num dos polos esteja um teletrabalhador. O assédio moral eletrônico, por outro lado, não demanda uma situação de trabalho remoto, podendo ocorrer no ambiente da própria empresa, diferenciando-se do assédio moral tradicionalmente conhecido, tão somente por se concretizar através de meios eletrônicos.

Assim, os autores ainda afirmam que o assédio moral virtual é gênero ao qual pertencem as duas espécies: assédio moral eletrônico e teleassédio moral que se distinguem pelo ambiente em que ocorrem, e não pelo modo como são praticadas.

Verifica-se que a principal diferença das espécies de assédio moral virtual é o meio onde ocorre, deste modo vislumbra-se, por

exemplo, nas empresas que adotam o “teletrabalho” o empregador e o empregado podem trabalhar em casa, assim ocorrendo assédio nesta configuração de trabalho será denominado de teleassédio. Agora, se o assédio ocorrer dentro das dependências de trabalho do empregador, porém por meio de e-mails estará configurado o assédio moral eletrônico.

A prática do assédio moral virtual pode decorrer em razão da facilidade em estar amparado por uma tela, ou seja, sem estar cara a cara com outrem, desta forma, o distanciamento físico pode despertar comportamentos agressivos com mais facilidade do que em um contexto em que ambos estejam frente a frente.

Ressalta-se que os meios pelos quais o assédio moral ocorre são os mais variados, incluindo os meios virtuais, sendo de relevância averiguar a motivação da agressão, nesse sentido Rodolfo Pamplona Filho e Clarissa Nilo de Magaldi Sabino (2020, p. 50),

O assédio moral no trabalho não se qualifica pelo local em que é praticado, mas pela motivação das agressões. Poderá ser praticado tanto no estabelecimento físico empresarial como em outros locais em que o trabalhador se efetive, inclusive no deslocamento entre sua residência e o trabalho e, no caso do teletrabalho, em sua própria residência, conforme está previsto no art. 3º da Convenção Internacional n. 190 OIT.

Ante o exposto, observa-se que a prática do assédio moral não está ligada ao local, sendo assim possível que ocorra no meio ambiente de trabalho virtual dentre outros ambientes, pois embora exista o avanço das novas ferramentas tecnológicas, as dinâmicas de trabalho (metas, cobranças, competitividade) tendem a permanecer as mesmas, e assim alguns problemas são migrados e por vezes intensificados, uma vez que, sob algumas configurações, como na virtual os empregadores e colaboradores se

encontram blindados por telas, o que acarreta num aumento de motivações para o assédio moral, o que deve ser fortemente combatido em proteção do trabalhador e da evolução da sociedade na criação de novas relações de trabalho sadias.

5. Considerações Finais

O mundo se modifica constantemente, assim, conseqüentemente as relações de trabalho também se alteram a fim de atender as demandas e evoluções da sociedade, como é o caso da inserção da tecnologia no meio laboral. Porém, mesmo com avanços algumas práticas continuam sendo perpetuadas, como é o caso da prática do Assédio Moral Laboral. Com o presente trabalho demonstrou-se a possibilidade da prática de Assédio Moral do Trabalho no Meio Virtual. Ou seja, as estruturas e os meios de trabalho podem se transformar, entretanto velhos problemas ainda persistem, como é o caso em apreço, aonde a essência principal da prática ilícita é refletida no mundo virtual e, portanto, o assédio moral no trabalho pode-se configurar no meio virtual.

5. Fontes de financiamento

Não há.

6. Declaração de conflito de interesse

Nada a declarar.

7. Referências

Fonseca, J., Carvalho, C., Conboy, J., Salema, H., Valente, M. O., Gama, A. P., & Fiúza, E. (2015). Feedback na prática letiva: Uma oficina de formação de professores. *Revista Portuguesa De Educação*, 28(1), 171–199. <https://doi.org/10.21814/rpe.7056>

FEEDBACK, uma poderosa ferramenta para a aprendizagem (appai.org.br)

A importância do feedback como prática no ambiente escolar (seduca.com.br)

Aprendizagens Através da Avaliação Formativa (página 6) - Só Pedagogia

O FEEDBACK NA AVALIAÇÃO FORMATIVA (ufg.br)

<https://www.revistas.usp.br/rmrp/article/view/86685>