

# 9ª Mostra Científica

## Pesquisa, Pós Graduação e Extensão



### O AGRAVAMENTO DA PRÁTICA DO *MOBBING* DURANTE O CENÁRIO PANDÊMICO APESAR DA INSERÇÃO DO *HOME OFFICE* NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

1 Waleska Grigório Nobre, 2 Hudson Augusto Dalto. 1 Graduanda em Direito - UNESC; 2 Msc. Professor do Curso de Direito - UNESC/

#### INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, implementou inúmeras modificações no texto celetista, de maneira a flexionar a sistemática do contrato de trabalho, tornando-o mais adaptável a atualidade. Uma das mais significativas mudanças foi a possibilidade do exercício de atividades profissionais ser realizada de maneira remota, por meio do teletrabalho, ferramenta essa que foi massivamente utilizada durante o a pandemia gerada pelo novo coronavírus (Covid-19). Em tempos de crise, medidas de resguardo a saúde e segurança populacional impactaram no dia a dia de trabalhadores e empregadores, influenciando – inclusive – o formato das rotinas de labor. A pressão gerada pelo COVID-19, os riscos de desemprego e a nova roupagem das atividades profissionais, acabou por potencializar o mobbing, mesmo com tarefas sendo cumpridas à distância.

Para a sociedade, o levantamento de dados e análise acerca do mobbing – quando o regime de prestação de serviço é o remoto - tornou-se um imperativo, visto que - ao que tudo indica - o teletrabalho não deixará de ser uma realidade comum, mesmo após o fim do ciclo pandêmico. Assim, pretende-se averiguar a relação entre o trabalho remoto, a manutenção dos direitos dos obreiros e o reflexo na saúde mental do trabalhador diante das posturas adotadas pelos seus empregadores, quando o trabalho é executado em home office. Pretende-se, com isso, verificar o nível de incidência do mobbing, prática que atenta contra a legislação vigente, a dignidade da pessoa humana e impacta na própria cadeia produtiva.

#### CONCLUSÃO

O Tribunal Superior do Trabalho - TST, publicou informações que o mobbing já representava o assunto mais recorrente, nos últimos 10 anos, em ações trabalhistas, com pleitos indenizatórios de dano moral. A pandemia gerada pelo novo coronavírus – Covid-19 agravou a prática do assédio moral nas relações de trabalho, pois modificou a forma com que empregadores passaram a pressionar seus empregados em busca de uma produtividade remota. Percebe-se que a legislação, embrionária na regulamentação do teletrabalho, não dispõe de mecanismos suficientes para evitar o mobbing. Em tempos pandêmicos, com o home office o assédio moral invade os lares e impacta no dia a dia dos empregados e de seus familiares. Novas posturas de orientação quanto a essa "nova rotina" de labor devem ser implementados nas empresas, visto que a forma de trabalho remoto não se esvaírá após o fim da pandemia. Caso nada seja feito, os lares adoeceram juntamente com os empregados.

#### OBJETIVOS

Analisar a incidência da prática do Mobbing nas relações empregatícias, em especial, no que toca ao home office (teletrabalho), durante o estado pandêmico gerado pelo novo coronavírus (COVID-19);

Medir a incidência do Mobbing, em relação às novas demandas e rotinas de trabalho geradas durante o estado pandêmico gerado pelo novo coronavírus (COVID-19);

Comparar os efeitos do Mobbing nas relações de trabalho, antes e durante o estado pandêmico gerado pelo novo coronavírus (COVID-19);

Identificar as categorias profissionais mais impactadas pela prática do home office (teletrabalho), em razão do estado pandêmico gerado pelo novo coronavírus (COVID-19).

#### METODOLOGIA

A pesquisa se lastreia numa análise bibliográfica, a partir de doutrinas e artigos científicos publicados em revistas especializadas. Além disso, para aferição dos impactos gerados pelo novo coronavírus (COVID-19) na saúde mental do trabalhador, assim como a eventual massificação mobbing, será aplicado um questionário entre empregados que migraram para o regime remoto de labor. Quer-se com isso identificar os impactos subjetivos gerados pela pandemia no contrato de trabalho, quando as atividades passaram a ser predominantemente à distância.

#### RESULTADOS

Sabe-se que diante da pandemia, aproximadamente 11% dos trabalhadores ativos no Brasil passaram a exercer suas atividades à distância, segundo o IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Além disso, dados publicados pelo Instituto Nacional de Previdência Social (INSS), apontam para um aumento significativo no quantitativo de afastamentos previdenciários em razão de problemas mentais ou comportamentais. Tais constatações podem indicar uma relação de entrelace entre os resultados.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. Impactos da pandemia nos contratos de trabalho durante o ano que precisa acabar. Revista dos Tribunais. v. 1022/2020, p. 243-253, Dez/2020.  
FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. O teletrabalho após a reforma trabalhista. Revista de Direito do Trabalho. v. 200/2019, p. 135-144, Abr/2019.  
FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; MACHADO, Matheus Vinicius. O teletrabalho como regime laboral impositivo durante a pandemia de Covid-19: primeiras impressões sobre o caso brasileiro. Revista dos Tribunais. v. 1025/2021, p. 227-243, Mar/2021.  
MIZIARA, Raphael; UMBERTO, Antonio; COELHO, Fabiano; GASPARI, Danilo. Medida Provisória 927 de 2020: comentários artigo por artigo. São Paulo: Revista dos Tribunais - Thomson Reuters, 2020, p. 121.  
GONZAGA, Alvaro de Azevedo; NERY, Felipe Labruna, Vitor Goulart. O teletrabalho, a pandemia de Covid-19 e o Poder Judiciário. Revista dos Tribunais. v. 1027/2021, Maio/2021.  
FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. O teletrabalho e o assédio moral: uma análise da direção à desconexão e do dano existencial como consequência do excesso de trabalho. Revista de Direito do Trabalho. v. 211/2021, p. 221-226, Jan/Esv/2021.