

O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL VIRTUAL E OS INSTRUMENTOS DE PODER, DISCIPLINA E CONTROLE: (RE)MODULAÇÃO, EFEITOS E PROTEÇÃO JURÍDICA

Laura Araújo Machado¹

Noemia Aparecida Garcia Porto²

SUMÁRIO: Introdução; 1. Modelos de gestão, relações de poder e instrumentos de disciplina e controle dos trabalhadores; 2. Exercício do poder nas relações de trabalho e seus abusos: um olhar sobre o assédio moral organizacional; 3. A atual organização do trabalho e a virtualização do assédio: uma nova visão sobre os instrumentos de poder; 4. O cenário atual no controle normalizante das relações de poder e do combate aos abusos nas relações de trabalho; Conclusão; Referências

RESUMO

O presente trabalho tratou do tema do assédio moral em tempos de virtualização dos instrumentos de disciplina e controle dos trabalhadores, com foco nas (re)modulações que o poder advindo da vigilância e das sanções normalizadoras têm sofrido. O objetivo central do trabalho foi responder a pergunta: “as tecnologias de poder estariam instaurando uma crise pela ausência de limitação física dos espaços em que se exerce a disciplina e o controle – encerrando a normatização da prisão – ou estar-se-ia vivendo uma expansão desse encarceramento com o assédio moral organizacional virtual?”. Adotou-se como método de pesquisa o indutivo através da análise de conteúdo doutrinário. Os objetivos específicos foram: compreender os modelos de gestão, influências nas relações de poder e manifestação quanto à vigilância, normatização, disciplina e controle dos empregados; expor o estudo relativo ao assédio moral e sua evolução até alcançar o nível organizacional virtual; contextualizar o tema na dinâmica atual de virtualização dos meios de disciplina e controle e os efeitos que a prática tem gerado nas relações laborais, as ofensas aos direitos fundamentais, a preocupação internacional e o contexto de proteção nacional. Conclui-se que o assédio moral virtual organizacional é um claro resultado da expansão do encarceramento *panoptista* remodelado aos novos contextos e que nacionalmente ainda há um desprestígio na proteção dos direitos fundamentais, mas há latência vanguardista à demandar um ambiente livre de violência atribuindo importância internacional ao tema através da Convenção nº 190 da OIT.

¹Especialista em Direito Público e Direito e Processo do Trabalho (IDP), Advogada, adv.lauramachado@gmail.com.

²Doutora e Mestre em Direito, Estado e Constituição (UnB); especialista em Direito Constitucional (UnB). Juíza do trabalho (TRT- 10ª Região), <http://lattes.cnpq.br/6170026823767166>.

Palavras-chave: Modelos de gestão. Instrumentos de poder. Sociedades disciplinares e de controle. Assédio moral organizacional virtual. Aperfeiçoamento da ordem justalboralista. Convenção 190 da OIT

VIRTUAL ORGANIZATIONAL MORAL HARASSMENT AND INSTRUMENTS OF POWER, DISCIPLINE AND CONTROL: (RE)MODULATION, EFFECTS AND LEGAL PROTECTION

ABSTRACT

The present work dealt with the theme of moral harassment in times of virtualization of the instruments of discipline and control of workers, focusing on the (re)modulations that the power arising from surveillance and normalizing sanctions has suffered. The main objective of the work was to answer the question: "the technologies of power would be creating a crisis due to the absence of physical limitations in the spaces in which discipline and control are exercised - ending the standardization of the prison - or would it be living a expansion of this incarceration with virtual organizational moral harassment?". The inductive research method was adopted through doctrinal content analysis. The specific objectives were: to understand the management models, influences on power relations and manifestation regarding the surveillance, standardization, discipline and control of employees; expose the study related to moral harassment and its evolution to reach the virtual organizational level; contextualize the theme in the current dynamics of virtualization of the means of discipline and control and the effects that the practice has generated in labor relations, offenses against fundamental rights, international concern and the context of national protection. It is concluded that virtual organizational moral harassment is a clear result of the expansion of the Panoptist incarceration remodulated to new contexts and that nationally there is still a lack of prestige in the protection of fundamental rights, but there is avant-garde latency to demand a violence-free environment, giving international importance to the theme through Convention n. 190 of the International Labor Organization - ILO.

Keywords: Management models. Power instruments. Disciplinary and control societies. Virtual organizational bullying. Improvement of the justlabour order. ILO Convention 190

INTRODUÇÃO

Ao confrontar as relações de poder com os modelos de gestão ao longo do tempo (compreendido entre os períodos taylorista, fordista e toytista) equacionam-se diversos instrumentos através dos quais a disciplina e o controle eram exercidos. Através da vigilância, da aplicação das sanções normalizadoras e do exame, as relações laborais foram sendo desenvolvidas e a elas foram sendo agregados novos estudos e pontos de vista relacionados à exteriorização do poder e os reflexos deste sobre o elemento humano receptor, ou seja, os trabalhadores.

Através do olhar fenomenológico surgiu a figura do assédio moral que passou a ser reconhecido como uma constante existente nas estruturas empresariais, especialmente após a década de 1980, com a globalização da economia e a replicação dos modelos de produção externos (especialmente após a implementação dos métodos de qualidade total).

O vértice de observação reside no fato de haver uma transferência ao empregado da responsabilidade não só de obter o emprego, mas também de mantê-lo e de se manter engajado no grupo, inculcando-lhe uma falsa ideia de participação nos processos decisórios e nas regras de administração da empresa, característico do modelo de gestão toyotista.

A pessoa que não desenvolver tais habilidades é tida como inadequada, e aos inadequados passam a ser ministradas sanções por estresse – sanções normalizadoras associadas à vigilância – que são aquelas baseadas na humilhação e no constrangimento perante o grupo.

Essa espécie de controle, *prima facie*, foi observada nas sociedades (ou organizações) disciplinares – fábricas, escolas e prisões – reconhecidas por Michel Foucault, tendo sido aprimorado por Gilles Deleuze ao longo do tempo, através da (re)modulação conceitual advinda das sociedades de controle.

O conceito se mantém atual vez que justifica um raciocínio de gestão pela humilhação, que pode se apresentar tanto de forma direta (*in loco*), quanto de modo indireto (*in invisibilia*), com a finalidade de exercer o controle sobre a subjetividade dos trabalhadores.

A visualização macro empresarial, como uma espécie de cultura organizacional é caracterizada pela prática sistemática, reiterada e frequente de condutas abusivas, o que a doutrina denominou de assédio moral organizacional que é um conjunto de condutas abusivas e de qualquer natureza, as quais são exercidas sistematicamente durante certo lapso temporal em face de uma relação de trabalho, a qual resulta constrangimento de uma ou mais vítimas com o fito de obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração empresarial, ocorrendo por meio da ofensa aos direitos fundamentais do trabalhador, podendo resultar em danos morais, físicos e/ou psíquicos.

Nesse contexto, indaga-se: é possível afirmar que o assédio moral organizacional tem representado a reprodução, em gestões pós-século XXI, da lógica do controle referido por Michel Foucault? Como o direito brasileiro tem buscado parametrizar as tensões diante dessa problemática?

Tal questão desdobrou-se em outros questionamentos, a saber: a) Quais os pontos de contato e as finalidades que a gestão por assédio moral organizacional tem em comum com a gestão de controle? b) Quai(s) a(s) tendência(as) hodierna(s) que a gestão de controle tem exercido sobre as sociedades disciplinares definidas por Foucault? A resposta intuitiva à pergunta proposta é a de que a gestão por estresse organizacional pode ser vista através de uma realidade que vem se aprimorando ao longo do tempo, de modo que a sutileza das relações e a supressão dos espaços físicos da fábrica tem imbuído a adaptação do conceito de controle aos requintes das relações contemporâneas, especialmente com a difusão em massa da internet e dos meios de controle virtuais.

Esse problema é relevante de ser pesquisado uma vez que o fenômeno do assédio moral, embora não seja novo, tem sua aplicação perfeitamente adaptada aos sistemas de controle atuais, reproduzindo as sociedades de disciplinares em nuances mais fluídas e silenciosas, sem deixar de lado seus caracteres determinantes, mas adaptando-os ao tempo e ao espaço em que se manifestam.

A partir dos questionamentos apresentados na problemática, definiu-se que este artigo tem como objetivo geral evidenciar que hoje os mecanismos de controle disciplinar – vigilância, sanção normalizadora e exame – têm estado presentes em âmbito organizacional e têm se manifestado de forma mais rápida e constante em ambientes virtuais, evidenciando os riscos dessa violência sem rosto, já alertados pela recente Convenção nº 190 da OIT.

Como desdobramento do geral, tem-se que os objetivos específicos foram sistematizados da seguinte maneira: na primeira parte do trabalho, abordamos os processos produtivos, a evolução do conceito de trabalhador e os instrumentos de disciplina e controle (optou-se por mencionar os modelos de gestão empresarial, sem, contudo aprofundá-los); na segunda parte, tratamos do surgimento, reconhecimento e aplicabilidade do assédio moral no ambiente juslaboral; na terceira parte, dissertamos a respeito do assédio moral organizacional, abordando sua conceituação e evolução face à virtualização, intercambiando a nova visão sobre os instrumentos de poder e como eles foram (e estão) se remodelando; para tanto foram contrastadas as sociedades disciplinares *foucaultianas* face às de controle *deleuzeanas* e a crise da delimitação dos espaços físicos impostos pela disseminação da internet; na quarta parte, evidenciamos a (re)modulação do equacionamento dos instrumentos de poder e as ofensas aos direitos fundamentais dos trabalhadores, procedendo a observação de como o tema tem sido

tratado internamente e quais são as preocupações vanguardistas quanto ao assédio moral organizacional virtual, seus efeitos, preocupações e proteção jurídica.

Para responder a pergunta desta pesquisa e garantir credibilidade às estruturas argumentativas dos dados produzidos, utilizou-se a revisão bibliográfica da doutrina inerente ao direito, filosofia, psicologia, legislações internas e convenção internacional. A metodologia utilizada foi a pesquisa qualitativa com enfoque no método indutivo.

1 MODELOS DE GESTÃO, RELAÇÕES DE PODER E INSTRUMENTOS DE DISCIPLINA E CONTROLE DOS TRABALHADORES

A evolução dos enfoques sobre as relações de poder é confrontada de acordo com os modelos de gestão vigentes em determinada época, o que invariavelmente gera consequências para as relações trabalhistas e pessoais, principalmente quando observado pela ótica do capitalismo. (BARACAT; ZEMPULSKI, 2016, p.181)

Aliás, foi o capitalismo a força motriz que influenciou o “desmantelamento do Estado Social” e fez surgir um novo modelo econômico (toyotismo) em detrimento do taylorista e o fordista instalado até o fim da década de 70. (ARAÚJO, 2007, p.1)

Cada um desses modelos econômicos têm características próprias: no fordismo há a existência de fábricas, podendo ser observadas *in loco*, concentrando em si todo o processo produtivo; já no toyotismo, esse plexo fabril não é concentrado territorialmente, mas sim em um sistema de fornecedores e prestadores credenciados, tornando o processo produtivo mais ágil. (ARAÚJO, 2007, p.27).

Fosse em um modelo, fosse em outro, cada qual sobressai certo tipo de controle nas empresas. No cenário de capitalismo concentrado foi que Foucault lançou um olhar sobre as prisões desenvolvendo a figura do Panóptico e que mais à frente culminou no modelo social de controle e de poder pela sociedade disciplinar (CANDIOTTO; NETO, 2019, p.5), revelando serem moldes de “composição e exercício do poder na fábrica desde o início da revolução industrial.” (ARAÚJO, 2006, p.27).

O poder, para Foucault (1999, p.89), é essencial para ordem social – sociedade panóptica – sendo articulado e aplicado nas experiências fundamentais (loucura, prisão e sexualidade) resultando em um “modelo generalizável de funcionamento [da sociedade]; uma maneira de definir as relações do poder com a vida cotidiana dos homens.” (FOUCAULT, 2013, p. 89 apud CANDIOTTO; NETO, 2019, p.5).

A atuação das relações de poder nas sociedades disciplinares (como prisões e fábricas) tem como finalidade o “adestramento dos homens e a sua transformação em corpos dóceis e alienados” (ARAÚJO, 2006, p.34) através de mecanismos que racionalizem o espaço – ‘cercamento’ dos subordinados –, as atividades – divisão por critério de especialização – e o tempo – gestão da eficácia e rapidez – com vistas a maximização da força produtiva. (FOUCAULT, 1999, p. 105).

A implementação de tais instrumentos dar-se-ia através do olhar hierárquico – na fábrica em formato piramidal –, da sanção normalizadora – gratificação-sanção – e o exame – o indivíduo é analisado e há registro dessa observação. O trabalhador aqui é um homem “confinado”. (ZARIFIAN, 2002, p.24)

A essência do confinamento, característica do modelo de gestão taylorista, foi se aprimorando e permitiu que as sociedades chegassem a um nível de desenvolvimento e gestão para além dos limites físicos e do olhar obtuso com foco na produção/indivíduo. (ARAÚJO, 2006, p.40-43)

Nesse contexto, a dinâmica da sociedade disciplinar foi sendo lapidada por Gilles Deleuze, que passou a observar que as delimitações dos espaços fabris passaram a ser cada vez mais fluídos, especialmente com a disseminação da tecnologia, fazendo que a vigilância fosse feita à distância e o processo produtivo subsumido a uma modulação (e remodelação) permanente. Tal dinâmica fez nascer aquilo que Deleuze denominou de “sociedade de controle”. (DELEUZE, 2000, p.221-225)

Baseado no capitalismo disperso, as sociedades de controle voltam seu olhar ao controle continuado (DELEUZE, 2000, p.221-225), sendo o trabalhador aqui, nos dizeres de Philippe Zafarian (ZAFARIAN, 2002, p.50), um homem “endividado”.

O momento pós I Guerra Mundial (1914-1918) foi um marco histórico que influenciou na mecanização (alta expressão do fordismo) e de uma intensificação do trabalho com o uso estratégico da tecnologia, com vistas à produtividade e à economicidade. (OFFE; HINRICHS, 1989, 29-30)

Com as crises econômicas e com o esgotamento do Estado de Bem Estar Social (especialmente após a crise do petróleo de 1973) houve massivas objeções quanto à disciplina das fábricas que se estenderam por todo o mundo, o que levou a necessidade de se implementar mecanismos de redução de conflitos entre operários e de valorização do potencial intelectual dessas pessoas, o que fez surgir o modelo denominado toyotismo. (ARAÚJO, 2006, p.38).

A autora (ARAÚJO, 2006, p.56) informa que o modelo é caracterizado precipuamente pelo envolvimento do trabalhador na organização sob a ótica coletiva, redução do tamanho da empresa e descentralização da produção com a eliminação do desperdício e a sincronização da produção com a demanda.

Há uma valorização da tecnologia, mas o centro das atenções é o trabalhador, que além de ser multifuncional está autorizado a interromper o processo produtivo ao detectar falhas e levar os ruídos para discussão coletiva. Essa hipervalorização esconde a institucionalização de uma cultura, que no modelo de qualidade-total, se dá pelo envolvimento emocional do trabalhador. (ARAÚJO, 2006, p.57).

O envolvimento é fomentado com premiações e ascensões. Em contrapartida a todos é autorizado a capacidade de fiscalização do processo produtivo e de seus pares. Os trabalhadores não envolvidos são rechaçados do grupo. No toyotismo, ao invés de dispensar o empregado, opta-se por transformá-lo em um colaborador virtual. O modo para que esse trabalhador seja novamente incluído é de se manter conectado, pois a partir daí se torna novamente visível. (ARAÚJO, 2006, p.66)

Interconectando os mecanismos de poder com os modelos de gestão percebe-se que as sociedades disciplinares de Foucault estão situadas no período que vai do século XVIII até a Segunda Grande Guerra (nos modelos taylorista e fordista) e, que de modo paulatino (mas não refratário), veio cedendo espaço à influência das sociedades de controle de Deleuze, a partir da segunda metade do século XX (no modelo toyotista), especialmente quanto a característica da ausência de enclausuramento para se proceder o controle em rede através de uma modulação constante e universal dos fluxos sociais. (COSTA, 2004, p.1-8).

As formas de utilização do Panóptico passaram a ser difusas e imateriais – não há mais a clara concentração de poder no formato piramidal – já que o controle passou a ser exercido “por toda a teia da sociedade”, gerando uma via de mão dupla: por um lado permite-se a construção dos “saberes que incidem sobre a sociedade [empregados x empregadores] e sobre “cada um dos indivíduo observados e controlados continuamente”. (CANDIOTTO; NETO, 2019, p.6).

A vinculação permanente através dos meios telemáticos pressupõe uma continuidade da cultura de vinculação emocional, mas agora o trabalhador deve somar o dever de se compromissar em cumprir objetivos e resultados. Aliás, para Araújo (2007,

p.150) esse se torna o meio de controle utilizado pelas empresas, ou seja, o panóptico passa a ser eletrônico-virtual (CANDIOTTO; NETO, 2019, p.11).

Os parâmetros utilizados pelas empresas para propiciar essa avaliação são efêmeros, culminando no afastamento do sentimento de solidariedade entre o grupo, fomentando a competição e a fragmentariedade interna. (SILVA, 2004, p. 25).

Essa degradação possibilita a criação de trabalhadores estressados que veem os objetivos e resultados como uma espécie de mercadoria valiosa a qual deve ser alcançada a todo custo, subjugando pessoas e leiloando expectativas, o que dá azo à prática ampla do assédio moral. Aliás, Pamplona Filho e Santos (2020, p.70), já afirmavam que o fenômeno está “enraizado no mundo do trabalho desde os primórdios da sociedade”.

Assim, as condutas utilizadas pelos empregadores até o início do século XXI eram utilizadas mais como sanção normalizadora, voltadas ao controle da ação do corpo de assalariados. A transformação dos modelos de gestão empresarial ao longo do tempo demonstrou como se deu a influência na difusão do exercício de poder face aos trabalhadores até chegar a atual necessidade de engajamento subjetivo do trabalhador, de modo a permitir o exercício mais intensificado do controle disciplinar, inclusive responsabilidade do obreiro “sobre a qualidade do produto produzido, o incremento do ritmo de trabalho e a polivalência de funções”. (ARAÚJO, 2006, p.78)

Tudo isso inserido em um contexto de escassez de postos de trabalho, precariedade de parte dos vínculos laborais, flexibilização do trabalho e da internacionalização dos mercados, gerou uma cadeia de esfacelamento dos vínculos sociais, que é “retroalimenta e cada vez mais aumenta o poder daqueles que estão exercendo esse mesmo poder, servindo-se do panoptismo tecnológico para aumentar o domínio”. (CANDIOTTO; NETO, 2019, p.11)

No Brasil, conforme Araújo (2006, p.60), a temática ganhou mais evidência a partir do anos 90, quando as empresas brasileiras acuadas pela competição internacional, passaram a mirar a redução dos custos de produção interna dos bens/serviços. A exigência relativa ao aumento da produtividade refletiu naturalmente no recrudescimento da vigilância hierárquica e do controle do trabalhador.

Foi nessa perspectiva de mudança de foco econômico, especialmente a partir dos anos 2000 que os debates em torno do assédio moral foram desenvolvidos com mais afinco ao se perceber que a prática passou a ser incorporada como “medida recorrente,

difundida em todo quadro de pessoal e até incentivada, configurando uma sanção normalizadora permanente, de todos contra todos”. (ARAÚJO, 2006, p.76).

Com o burilamento e a inserção da tecnologia nas relações de trabalho, alcançada especialmente a partir da segunda década dos anos 2000, percebe-se a atualidade (e utilidade) da visão *foucautiana* em orientar as reflexões quanto à exteriorização dos mecanismos de poder, disciplina, controle e vigilância, vez que a nova arquitetura dos modelos de gestão tem buscado fortemente a transformação dos indivíduos: “agindo sobre aquele que abriga, dando domínio sobre seu comportamento, reconduzindo até eles os efeitos do poder, oferecendo-os a um conhecimento, para então modificá-los.” (FOUCAULT, 1999, p.144).

Dessa forma, como asseverou Foucault (1999, p.144): “as pedras podem tornar dócil e conhecível”, possibilitando espaço para a prática do assédio moral, sendo a tática de controle interior uma constante daquelas que a praticam em âmbito organizacional. Sob a premissa de que a disciplina “fabrica” indivíduos passaremos a examinar a ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho, sua caracterização em âmbito organizacional, implicações e consequências jurídicas na atualidade.

2 EXERCÍCIO DO PODER NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E SEUS ABUSOS: UM OLHAR SOBRE O ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O desenvolvimento das relações de trabalho demanda uma análise dos instrumentos utilizados no exercício do poder disciplinar dos trabalhadores, especialmente, porque o Brasil tem como um de seus fundamentos a valorização social do trabalho, elegendo-o como direito fundamental, sustentáculo da ordem econômica e social e meio de afirmação da democracia brasileira. (SANTOS, 2020, p.1-2)

A materialização etérea desses primados se dá com a concretização das relações, onde obreiro e tomador transacionam o tempo que esse trabalhador estará a sua disposição para uso de sua capacidade de trabalho “dando origem a uma relação de emprego quando a troca mercantil se conclui”. (SILVA; HORN, 2008, p188)

As ciências que se preocupam com a saúde do trabalhador, notando as especificidades que qualificam a força de trabalho e sua regulação não mercantil, através da combinação de técnicas regulatórias das diversas áreas desenvolveram o conceito de assédio moral e estudaram-no como fenômeno. (SILVA; HORN, 2008, 2008, p.194).

Antes de o fenômeno ser representado, os primeiros estudos identificaram que as pessoas submetidas às práticas abusivas, sequer sabiam ao que estavam sendo sobrepujadas, pois não havia uma terminologia que as auxiliasse a conhecer, constatar e analisar aquilo que estavam vivendo e sentindo. (ARAÚJO, 2006, p.80-83)

Sob a égide do exercício da disciplina, percebeu-se que a técnica consistia no uso de um poder que tomava os indivíduos ao mesmo tempo como objetos e como instrumentos de seu exercício, estando o sucesso da empreitada submetido ao olhar hierárquico, a sanção normalizadora e a sua combinação num procedimento específico, denominado exame. (FOUCAULT, 1999, 144).

A visão de Foucault é útil à análise do fenômeno, pois se percebeu que, no ambiente de trabalho, as sanções normalizadoras – pequenas condutas humilhantes – eram tidas como brincadeiras ou questões de pouca relevância, as quais eram resolvidas rapidamente “entre adultos”, não demandando maior atenção e/ou proteção jurídica pelo direito, o qual se limitava a intervir em casos pontuais e de manifestações expressivas. (ARAÚJO, 2006, p.77).

Ao largo das sanções normalizadoras há a vigilância, poder múltiplo, automático e anônimo. Foucault (1999, p.147) ressaltou que além de se tratar de um operador econômico, uma vez que é ao mesmo tempo uma peça interna do aparelho de produção e uma engrenagem específica do poder de estar em toda parte, controla os indivíduos continuamente.

Um dos primeiros estudos a respeito do tema foi elaborado por Heinz Leymann, na Suécia, que observou a ocorrência do abuso na figura do *mobbing*. O estudo serviu para que o mundo voltasse o seu olhar para essa situação. (ARAÚJO, 2006, p.78)

Na França, Marie-France Hirigoyen – entre os anos 1998 e 2002 – foi a primeira pessoa a denunciar o fenômeno do assédio moral no trabalho, realizando um estudo a partir de análise de casos reais. (ARAÚJO, 2006, p.80-83).

No Brasil, nos anos 2000, Margarida Barreto, publicou o resultado de sua pesquisa denominada “*Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações*”, que voltou seu olhar ao assédio no ambiente de trabalho em âmbito nacional. Foi um marco na doutrina brasileira. (BARRETO, 2003, p.29-30).

Tal qual às sanções normalizadoras, o assédio moral encampa ampla profusão e sutileza no tocante às atitudes daquele que agride quanto das reações daquele que sofre a ação assediadora. A acuidade dos estudos realizados possibilitou identificar o nexos causal

face às condutas e mesmo a conexão destas entre si, permitindo uma abordagem do tema como fenômeno jurídico. (ARAÚJO, 2006, p.77-78).

O assédio moral tem como pano de fundo o exercício do poder punitivo e a aplicação de sanções (normalizadoras ou não). Acontece que a legislação pátria prevê as sanções aplicáveis ao empregado: advertência, suspensão, dispensa por justa causa. Exige-se ainda a imediatividade, proporcionalidade e não caracterização do *bis in idem*. No contexto assediador, “o assédio moral, pode se repetir no tempo e punir o mesmo fato”, ou seja, muitas das vezes essas sanções são utilizadas como meio de mascarar uma prática assediadora. (ARAÚJO, 2006, p.114).

O conceito de assédio moral assume nuances específicas nos contextos geográficos em que se apresentam. O instituto foi inauguralmente conceituado por Hirigoyen (2006, p.78) como “qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Buscando burilar o conceito, a doutrina nacional acrescentou o elemento da direcionalidade da conduta, sendo praticada com o fito de atingir “a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador.” (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p.50-51).

Parte-se da premissa de que o assédio pode se apresentar por qualquer conduta, ou seja, o critério biológico estabelecido por Leymann (desenvolvimento de estresse/doença), não é imprescindível para a configuração do assédio moral já que parte da consequência e não da causa. (HIRIGOYEN, 2006, p.77-78)

A intelecção dessa contraposição permite observar que a ocorrência do “dano” físico-psíquico não é uma elementar de verificação obrigatória no assédio moral, ou seja, basta que exista uma violência que atente contra a dignidade do trabalhador, que ameace ou degrade as condições de trabalho daquele que sofre a ação, sendo a lesão em si elemento que enseja reparação pelos prejuízos morais sofridos. A violência à dignidade do trabalhador ofende os direitos fundamentais, que sob o escrutínio constitucional brasileiro, ao ser violado, assume caráter multiofensivo. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p.60-61).

Assim, os elementos gerais para caracterização do assédio moral são: abusividade, intencionalidade, habitualidade e que esteja subsidiada por uma relação de trabalho. Pode

se dar de maneira direta ou indireta, mas sempre haverá ofensa a direitos fundamentais, podendo ou não causar danos morais, físicos ou psíquicos. (ARAÚJO, 2007, p.107).

A abusividade pode dar através de atos, gestos e condutas que submetam o indivíduo ao isolamento (assédio é a patologia da solidão inclusive de comunicação), da utilização do próprio trabalho como meio de ataque pessoal (direto ou dissimulado), dos ataques à intimidade (atentado contra a dignidade com objetivo de fazer o outro sucumbir) e na perda de sentido (da vítima). A definição da autora é a posição aceita no Brasil. (HIRIGOYEN, 2006, p.51)

No contexto científico o estudo de Barreto (2003, p.50) identificou que as práticas comumente utilizadas são: “dar instruções confusas ou imprecisas, bloquear o andamento do trabalho, atribuir erros imaginários e ignorar a presença dos trabalhadores”, assim como as sanções normalizadoras de Foucault (1999, p.143).

Por trás dessas ações, conforme denuncia Pamplona Filho e Santos (2020, p.57) existe a intencionalidade, seja no direcionamento individual (nas situações desencadeadas por motivações de foro íntimo) seja no direcionamento coletivo (nas situações desencadeadas pela própria empresa), que pode se dar de modo consciente ou até mesmo inconsciente. Foucault (1999, p.160), bem reforça que o “castigo disciplinar tem a função de reduzir os desvios”, ou seja, a intencionalidade é corretiva.

Quanto ao critério temporal, em um primeiro momento, Hirigoyen conceituou o assédio moral, sem mencionar a característica da repetição, mas posteriormente, readequou seu posicionamento, visto que o melhor raciocínio é o de que condutas isoladas gerariam dano moral e não assédio. (ARAÚJO, 2007, p.88)

Aliás, a habitualidade é uma variável indispensável na análise do assédio moral e é a doutrina e a jurisprudência que vem balizando-o, não havendo ainda um posicionamento parametrizador. A análise é feita caso a caso. (TST, 2019, p.11)

Compreendidos os elementos gerais, Araújo (2007, p.133) reserva dois elementos que são determinantes na identificação dos tipos de assédio face à sua origem: fala-se aqui nos elementos subjetivo e a finalidade.

O subjetivo analisa os lugares que os atores ocupam na relação, focalizando atenção na pessoa do agressor e da vítima. Para a primeira pessoa – o agressor – ressalta-se a *intencionalidade destrutiva* como elementar na caracterização do assédio. O problema desse elemento é que, embora seja atraente a ideia taxada (e natural) de desequilíbrio do binômio trabalhador e empregador, nem sempre o justifica, vez que o

fenômeno pode ocorrer em diversos níveis hierárquicos e é praticado em variados sentidos; para a segunda pessoa – a vítima – ressalta-se sua eleição como *integrador negativo* (catalisador do conflito). O problema desse elemento é que há uma responsabilização individual da pessoa pelo assédio e “reafirma sem justificativa preconceitos, ocultando a dimensão coletiva do problema”. (ARAÚJO, 2007, p.133)

A finalidade, conforme preleciona a autora, reporta as condutas voltadas à degradação das condições humanas (instrumentos) direcionados diversos fins, como por exemplo, o afastamento da vítima (finalidade). Embora seja esse o viés mais visível da finalidade geral, são nas finalidades específicas – as quais só se identificam através do panorama geral das redes interna de poder em cada organização produtiva – que se extraem as reais intenções dos assediadores. (ARAÚJO, 2007, p.7)

A conjugação de todos os elementos possibilitou a doutrina identificar que o assédio moral pode ser exercido sobre qualquer trabalhador, e que em sua origem, pode se expressar de modo vertical descendente (superior para subordinado, típico das sociedades disciplinares piramidais de Foucault), horizontal (entre os pares, onde os “fiscais” da vigilância *foucaultiana* são também fiscalizados) e vertical ascendente (subordinado para superior). (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p.64)

É possível que tais modalidades se manifestem de forma combinada gerando um assédio moral misto, inclusive sendo essa a modalidade mais recorrente identificada por Barreto em sua pesquisa, ou seja, a prática conjunta ocorria em grupos – tanto de assediadores, quanto de vítimas. (BARRETO, 2002, p.50).

A teleologia das condutas assediadoras coletivas, seja difusa ou em sentido estrito (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p.88), permite identificar que a finalidade da ação é buscar a homogeneização do comportamento de um grupo, ou seja, o controle da subjetividade das pessoas. Essa característica pode ser observada em todos os modelos de gestão, mas ficou mais clara quando da instauração do toyotismo, especialmente quando se difundiu a cultura de engajamento *versus* controle e responsabilidade do trabalhador. (ARAÚJO, 2006, p.100).

A “pulverização do exercício do poder em todos os níveis da empresa” foi um dos maiores trunfos desenvolvidos por aquele modelo de gestão, especialmente com a implantação dos CQT (círculos de Qualidade Total) e da divisão dos trabalhos em equipe, atribuindo ao corpo de funcionários a falsa ideia de serem realmente responsáveis pela empresa. (ARAÚJO, 2006, p.119)

A estruturação do assédio em nível coletivo-organizacional – ou institucional, conforme Calvo (2014, p.78) – constitui-se um processo de hostilidades estruturado na via política organizacional/gerencial da empresa direcionado a alguns ou a todos trabalhadores e tem como instrumento a gestão e controle dos empregados em caráter despersonalizado. A finalidade é instrumental, pois para Araújo (2007, p.107) o “engajamento do trabalhador é essencial para o funcionamento dos métodos contemporâneos de gestão de pessoal. Este compromisso exige do operário participação e preocupação tal qual fosse ele o proprietário do investimento”.

Subsume-se útil a observação de Foucault (1999, p.148) quando denuncia que exercício de poder abusivo ocorre como em uma máquina, ou seja, é o aparelho inteiro (organização) que produz o poder assediador, controlando continuamente tudo e todos, fazendo funcionar um poder que se autossustenta sem manifestações espontâneas através do “jogo ininterrupto dos olhares calculados”.

O assédio moral organizacional é conceituado como um conjunto de condutas que são abusivas e de qualquer natureza, as quais são exercidas sistematicamente durante certo lapso temporal em face de uma relação de trabalho, a qual resulta a humilhação (ou constrangimento) de uma ou mais vítimas. Tal conjunto de condutas tem um fim específico, qual seja, o de “obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.” (ARAÚJO, 2006, p.107)

O agressor é própria empresa, que para alcançar os objetivos fomenta atitudes abusivas, estimulando a competitividade, estruturando-as sobre uma dose significativa de controle e perversidade, além de perquirir exigências desmedidas, assumindo, portanto, uma postura ativa. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p.90 e 172).

Os ataques são mais visíveis, sendo percebidos por todos, já que o produto dessa conduta tem o fito de obter a subsunção das vítimas às diretrizes e/ou regras do empregador a base de estresse e medo. (ARAÚJO, 2006, p.107).

Tal subsunção é realizada de tal forma que não atingem somente o operário submetido à situação vexatória, mas também àquele que testemunha ou que sobre si recai incidência das cobranças de maneira indireta. (ARAÚJO, 2006, p.111)

Compilando as características com o conceito, os elementos que devem estar presentes para a configuração do assédio moral organizacional são: abusividade da conduta, habitualidade, contexto organizacional ou gerencial, natureza coletiva do

público alto, finalidade institucional e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 93).

As sanções normalizadoras no contexto organizacional ocorrem em rotação acelerada, mas de modo permanente, já que a fiscalização neste tipo de assédio é constante e detalha pormenorizadamente as condutas dos empregados. Tais ações permitem a preservação da imagem da empresa, sob a máxima de que “os fins justificam os meios”. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p.98).

A característica da permanência e rotação rápida – de Deleuze – das ações assediadoras organizacionais reflete a sedimentação da disciplina e dispensa a concentração da atenção na *persona* fiscalizadora por se tratar de fenômeno que se materializa de forma contínua. A aproximação dos dispositivos de poder normalizadores e disciplinares é o elo para compreender a fluidez como o fenômeno tem se apresentado no novo contexto de trabalho informacional e tecnológico característico do século XXI. (CANDIOTTO; NETO, 2019, p.11)

3 A ATUAL ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E A VIRTUALIZAÇÃO DO ASSÉDIO: UMA NOVA VISÃO SOBRE OS INSTRUMENTOS DE PODER

A descentralização produtiva, somada à tendência de aumentar a produtividade do trabalho humano, ao desenvolvimento da tecnologia e a criação de aplicativos e plataformas digitais, marcam a era atual – do trabalho informacional e tecnológico – denominando-a de *outsourcing*. (SANTOS, 2020, p.1-2)

O modo de trabalho, além de contar com uma remodulação constante da indução do prazer, produção de coisas e formação do saber, passou a ser regulada pela internet e pela programação e/ou por algoritmos. (VILLATORE, 2012, p.66)

Tal morfologia, já observada por Antunes (2004), fez com que o trabalhador, face à agilidade das mudanças, passasse à contínua formação e aperfeiçoamento “sob pena de perder a sua empregabilidade ou competência”. (ARAÚJO, 2006, p.140).

Nessa estrutura, não é mais o relógio que organiza decisivamente o tempo de trabalho, vez que são as novas ferramentas que fazem com que a pessoa se mantenha conectado ininterruptamente. Isso quer dizer que o “empregado vai pra casa, sonha com trabalho, fica com medo de ser demitido” e nesse quadro de insegurança é que os empregados vinculam-se ao “trabalho o tempo todo”. (KASSAB, 2007, p.55).

Nesse contexto não há término de qualquer coisa já que “modula-se e remodela-se permanentemente, tanto o conteúdo do trabalho, como as metas ou as aquisições cognitivas do indivíduo”. (ARAÚJO, 2006, p.145).

O modelo de produção alicerçado no *crowndoursing* tem gerado diversificações não só na economia, mas também nas relações de trabalho e nos modos de interação do trabalhador com o ente empregador e, em especial, a delimitação dos espaços de funcionamento das atividades, bem como nas formas de exercício de poder um sobre o outro. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020. p.80-100).

O avanço da tecnologia, segundo Gauriau (2021, p.2) tem propiciado a expansão do trabalho à distância e contribuído para a conformação de novos arranjos na organização da produção e na gestão da força de trabalho transmudando as condições e características do mesmo, bem como a noção de tempo e de limite físico do local de trabalho, que passa a não mais existir, havendo uma sobreposição da vida profissional face à pessoal.

Para Villatore e Diniz (2012, p.3), essa nova configuração social, quanto ao modo vigilância, permitiu a escusa da arquitetura nos moldes clássicos do panoptismo de Foucault passando a interpenetração da vigilância do indivíduo de forma invisível ocorrendo, inclusive, no próprio domicílio do operário. (ARAÚJO, 2006, p.108).

A tecnologia da informação propicia a operacionalização dos modos de controle invisíveis, especialmente através de “correio eletrônico, por meio de câmeras e pelos dados obtidos na realização da própria atividade, os quais ficam registrados no software do processo produtivo”. (ARAÚJO, 2006, p.80-90).

Esse novo modo de produção indica um progresso econômico, mas não significa dizer que houve melhoria das condições de trabalho, tanto que Hirigoyen (2006, p.130) ressaltou que as novas organizações laborais têm como característica o estresse, a má-comunicação, padronização e a falta de reconhecimento, culminando em chefias sem limites, comunicação superficial e estritamente essencial, trabalhadores desprovidos de pensamentos, ou seja, na robotização das pessoas.

Tal metamorfose do trabalho, segundo Antunes (2004) fez surgir um trabalhador “*telepressionado*” (termo científico pesquisado pela *Northern Illionis University*). Identificou-se que há uma hiperconectividade e constante conexão e disponibilidade do trabalhador em prol do empregador. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p.70).

Com frequência, são utilizados programas ou aplicativos para acompanhar a rotina de trabalho, cobrar resultados e fiscalizar a execução do labor, inclusive nas formas típicas ou tradicionais de trabalho, sendo que, em muitos casos, o empregador demanda o empregado em qualquer hora do dia, inclusive nos feriados ou repousos semanais, exercendo uma intromissão abusiva na vida privada do trabalhador. É nesse contexto – de cultura urgente – que emerge a telepressão e o assédio digital como baluartes da empregabilidade. (SANTOS, 2020, p.55).

Diz Gauriau (2021), que o culto ao imediatismo contribui ao *blurring* que dá azo à prática do assédio moral virtual, que conforme a doutrina de Nunes (2018, p.20-22), é conceituado como “conduta dirigida (...) em mensagem por escrito, áudio ou visual, direcionada individualmente ou em grupo corporativo, aplicativos de mensagens instantâneas ou reuniões virtuais por teleconferência”.

Aqui, há uma releitura dos modos assediadores clássicos praticados presencialmente (*in loco*, como ideia central das sociedades disciplinares) para aqueles perpetrados em plataformas eletrônicas – o que confere um potencial danoso muito maior, vez que o alcance público é indefinido (*in invisibilia*, como ideia central das sociedades de controle). Ademais, a blindagem oferecida pelas plataformas potencializa o assédio moral e reforça comportamentos agressivos, já que faz nascer uma falsa realidade de “ação sem rosto”. (NUNES, 2018, p.25).

Dentre as características elencadas por Nunes (2018), sumariamente encontra-se no teleassédio: a) ausência de verdadeira autonomia do teletrabalhador; b) críticas injustas e exageradas; c) acréscimo permanente de novas tarefas (ou superiores a sua competência); d) isolamento do teletrabalhador nos grupos ou aplicativos; e) envio de vídeos, *emojis* e figuras que ridicularizem o trabalhador; f) exclusão de reuniões e videoconferência; g) invasão de dados do trabalhador. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p.68).

Esse novo cenário paradigmático – de padronização, estresse e de má-comunicação – intensifica o assédio moral em eras virtuais. Um dos primeiros casos enfrentados pelo judiciário brasileiro foi o contido no processo nº 0001260-82.2011.5.03.0143, denominado de “*ilha sem papel*”. O caso narrado por Pamplona Filho e Santos (2020, p. 70), denuncia a existência de um sistema de controle da rotina de trabalho dos empregados que enviava mensagens em detrimento do controle de

produtividade. Quando o saldo era positivo, havia elogios; quando o saldo era negativo, havia ofensas, xingamentos e ameaças de dispensa.

O cenário atual, especialmente após a Organização Mundial da Saúde (OMS) ter classificado como pandemia, o surto causado pelo *Corona Vírus Disease* (COVID-19) e ter desencadeado o estado de emergência nacional no ano de 2020, muitos trabalhadores foram submetidos a regime de trabalho à distância de modo compulsório, gerando uma informatização na organização do labor e uma hiperconexão dos pares, sem haver uma adequada preparação dos gestores, chefes e empregados para esse tipo de trabalho. Nesse contexto Lima (2020), em palestra virtual promovida pelo TRT-10ª Região, noticiou outras ocorrências de assédio moral virtual no Distrito Federal, entre eles: a) controle, vigilância e monitoramento da aparelhagem de acesso; b) criação de grupos de trabalho com exclusão de alguns integrantes; c) exposição da baixa produtividade em grupos de trabalho de forma generalizada.

As situações citadas exteriorizam manifestações dos dispositivos de poder introjetados de maneira fluídica sem a presença corpórea da autoridade fiscalizadora que acabam por ferir a dignidade humana e perfazem práticas ilícitas pelo “uso nocivo da tecnologia”, gerando condutas assediadoras. (VIRGENS FILHO, 2016, p.22)

Quando a cobrança por conexão permanente resta acompanhada de condutas abusivas, habituais e inseridas como política empresarial, assumindo alvo de natureza coletiva de trabalhadores com a finalidade de ataque à dignidade e aos seus direitos fundamentais, surge o assédio moral organizacional virtual. A principal distinção entre o assédio organizacional e organizacional virtual alude à forma eletrônica pelas quais as condutas abusivas são praticadas. (SANTOS, 2020)

O fenômeno virtualmente considerado continua dialogando com os mecanismos de poder (disciplinar e de controle), mas agora sob o domínio da internet. Assim, indaga-se: as tecnologias de poder estariam instaurando uma crise pela ausência de limitação física dos espaços em que se exerce a disciplina e o controle – encerrando a normatização da prisão – ou estar-se-ia vivendo uma expansão desse encarceramento?

Marino e Marino (2019) alertam que a internet é pedra de toque na formação de uma cultura global, seja pelo intenso fluxo de informações e dados, seja pela constante criação de novos recursos de comunicação, controle e disciplina. Notadamente, o uso da tecnologia potencializou a penetração do panoptismo à potência máxima através de um

exercício de poder em rede, quase anônimo, como forma de controle e de normalização dos indivíduos. (CANDIOTTO; NETO, 2019, p.7)

As técnicas de sujeição das sociedades de controle, para CandiOTTO e Neto (2019, p.5) não substituíram as das sociedades disciplinares, mas superpõem-se a estas e tornam-se cada vez mais invasivas, identificando assim a verdadeira expansão do encarceramento denunciado por Foucault (1999, p.150), mas agora de modo virtual.

É própria da finalidade do assédio organizacional uma domesticação da subjetividade do indivíduo, mas o que sua prática virtual esconde é a clara finalidade de criar dificuldades para que o homem possa servir-se de seu entendimento. Nos dizeres dos mesmos autores, “agencia-se e exercita-se, de maneira imperceptível, a liderança, a direção de outrem”. (CANDIOTTO; NETTO, 2019, p.9)

Essa insólita realidade (reconfiguração das tecnologias disciplinares) fez nascer o direito à desconexão ao trabalho, como um direito fundamental implícito do indivíduo, funcionando como mecanismo de refrear o campo para perpetração de abusos e assédios. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 115)

A discussão vai além do olhar obtuso de sopesar instrumentos e sujeitos como elementos do fenômeno; a discussão referente ao assédio moral organizacional mira em última análise a própria autodeterminação do indivíduo como ser humano em um contexto de disciplinamento da vontade e a regulação da conduta em um meio determinado. Essa é a verdadeira finalidade do assédio moral organizacional: perpetrar um mal radical elementar supressor de sentido. (ENRIQUEZ, 2006, p.1).

Portanto, para Antunes e Alves (2004, p.10) a morfologia gerada nas relações atuais – pela influência da tecnologia – incidem na (re)organização do trabalho requerendo um trabalhador com características multifuncionais, o que invariavelmente demanda uma flexibilização normativa para apaziguar a violência entre as relações de poder e a manutenção dos vínculos sociais e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, tudo em consonância com a ordem interna e internacional vigente.

4 O CENÁRIO ATUAL NO CONTROLE NORMALIZANTE DAS RELAÇÕES DE PODER E DO COMBATE AOS ABUSOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As novas configurações laborais impulsionadas pela tecnologia têm constituído modos de existência (DELEUZE, 2008, p.116) que têm demandando dos legisladores e

juristas constante esforço no acompanhamento do atos/fatos sociais/jurídicos, senão no ritmo de evolução e crescimento da internet, em toada crescente e focada nas discussões laborais, especialmente porque o direito domiciliar carece de proteção específica no tocante ao exercício da disciplina e do “jogo de olhar” (FOUCAULT, 1999, p.143) no contexto do assédio moral, criando dificuldades para sua comprovação e combate em juízo. (CARVALHO JÚNIOR; CUNHA, 2018, p.106)

Como bem observou Antunes e Alves (2004, p.6), as mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital e das inovações tecnológicas transformaram a subjetividade da classe trabalhadora em um objeto – chamando-os de sujeito-objeto – engendrando “uma força estranha” onde o indivíduo passa a alienar suas liberdades, “vendendo, por exemplo sua força de trabalho sob condições que lhe são impostas, ou, em outro plano, sacrifica-se ao consumo de prestígio, imposto pela lei de mercado”. (ANTUNES; ALVES (2004) *apud* TERTULIAN (1993), p.16).

A máxima inicial está circunscrita naquilo que Porto (2020) afirmou: “o trabalho e o(a) trabalhador(a) não são mercadoria” e é o Direito do Trabalho – ramo jurídico que se ocupa com a normatização das relações envolvendo a prática laboral – que deveria ser a fonte regulamentadora da matéria, mas não é assim.

É com base na Constituição Federal (CF) que se busca construir o sistema de proteção do trabalhador face ao assédio moral. O entendimento de que existem princípios constitucionais que visem assegurar as conquistas de um Estado Social voltados para a dignidade do trabalhador, para a segurança jurídica e social, aliado ao de que teria havido a constitucionalização do princípio da proteção, subsidiam o raciocínio. (SANTOS, 2020)

Processualmente, boa parte das situações submetidas à apreciação do judiciário não lograram êxito, seja diante a fragilidade probatória aferida, seja face ao insucesso em comprovar os requisitos do assédio moral, especialmente o organizacional (CARVALHO JÚNIOR; CUNHA, 2018, p.106).

A ausência de delimitação do instituto somada à dificuldade processual em comprovar o assédio moral e a premente necessidade de se instituir mecanismos de prevenção e combate, imbuíu o legislador pátrio a lançar projetos de lei com o intuito de criminalizar tal prática (Projeto de Lei nº 4.742/01). (BRASIL, 2017)

Não se afigura apropriado que a criminalização seja a alternativa mais cabida, vez que a relação laboral deve buscar, em primeiro lugar, o equilíbrio estrutural entre os interesses de seus protagonistas: se de um lado há um empregador, com vistas à fomentar

a ordem econômica e auferir lucro, do outro há um trabalhador que conta com o emprego e anseia por segurança e respeito. (LOPEZ, 2001, p.33).

Neste contexto, o objetivo do Direito do Trabalho é equilibrar a desigualdade entre as partes construindo um contrapeso com a ampliação da liberdade do indivíduo por meio de regras que limitem a esfera de obediência do trabalhador. (SILVA; HORN, 2008, p.196)

Aliás, no Brasil, a luta atual ainda tem sido no sentido do reconhecimento do direito do empregado a se afastar do trabalho na qualidade de acidentado – em virtude de apresentar uma doença ocupacional decorrente do assédio moral – ou então a sua aposentadoria por invalidez. (ARAÚJO, 2006, p.140).

Em que pese haver a possibilidade de se classificar o assédio moral como um fator de doença ocupacional, Barreto (2003, p.5) denuncia a recusa dos órgãos previdenciários em reconhecer essa condição, gerando em muitos casos mais humilhação para o trabalhador que procura ajuda.

Não há no direito domiciliar, nada que se assemelhe, por exemplo, a iniciativa do governo sueco, preocupado com a elevação do número de casos de aposentadorias precoces por invalidez (das quais 20 a 40% foram decorrentes de assédio), de dividir os custos do afastamento do trabalhador com as empresas exigindo que estas elaborassem um plano de reabilitação profissional. (ARAÚJO, 2006, p.127)

O instituto, do assédio organizacional, por possuir características tipicamente laborais, deve ser avaliado sob a ótica da distribuição do poder de comando e direção do empregador na realidade produtiva com o objetivo de operacionalizar sua redistribuição é uma das questões mais complexas para uma regulação não-mercantil do mercado. (SILVA; HORN, 2008, p.195-196).

O mencionado enfoque de regulação, para Silva e Horn (2008, p.195) é tema de ordenação internacional e tem ganhado maior expressão após estudos realizados pela OMS (Organização Mundial da Saúde) indicarem que o presente século será marcado pelo crescimento exponencial das doenças psicológicas no ambiente de trabalho. (CALVO, 2020).

Essa preocupação culminou, no ano de 2019, na aprovação da Convenção nº 190 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), com a proposta de prevenir e proteger os trabalhadores contra toda e qualquer violência e assédio. Viu-se que a OIT buscou estruturar aquilo que Silva e Horn (2008) denominaram de “paradigma de promoção e de

garantismo ao trabalho”, apresentando comportamentos e práticas inaceitáveis no mundo do trabalho (PORTO, 2020, p.13).

A Convenção tratou o assunto em âmbito macro sob o ponto de vista do *world of work* em detrimento do limitado *workplace*. Isso quer dizer que mundialmente há uma maior preocupação com o alcance (tanto subjetivo, quanto objetivo) das disposições convencionais. (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p.150-151).

Embora a Convenção não trate expressamente a respeito do assédio moral organizacional, traz diretrizes claras a respeito do assédio moral globalmente considerado (atos de violência e discriminação) e também a respeito de sua prática no ambiente virtual. Estudos já demonstraram que os trabalhadores inseridos nas novas dinâmicas de trabalho estão sofrendo cada vez mais com o estresse, com o controle do modo, forma e método de trabalho. (CALVO, 2020).

O assédio moral encontra no sujeito pós-moderno (perverso) e na estrutura empresarial (desumana) terreno fértil para seu desenvolvimento. Além de que a existência de um ambiente hostil, a partir da lógica do exercício do poder de direção e disciplinar, acaba por desumanizar o desenvolvimento do labor, normalizando as práticas discriminatórias. (PORTO, 2020, p.13).

A violência e a discriminação inseridas no contexto organizacional são próprias da finalidade desse instituto, vez que a empresa ao praticar o fenômeno emerge uma ideia, segundo Candiotta e Neto (2019, p.9), de reflexo invertido, onde a sociedade se enxerga ao mesmo tempo que pune e ao se isentar das culpas, legitima-se. Não se está falando que quaisquer práticas que não sejam interpessoais sejam caracterizadas como tal, mas o que está a defender é a coibição da obtenção de decisões e comportamentos domesticados em um ambiente hostil (marcado pela ausência de solidariedade) como “normais”. (PORTO, 2020)

A prática introjetada como fenômeno jurídico em ambiente virtual já pode ser observada em discussões relativas à hiperconexão e à necessidade de se assegurar o direito à desconexão, sob o mote da fundamentalidade do equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar (e pessoal). A desconexão das plataformas digitais após a jornada de trabalho é essencial, pois numa sociedade em que as relações interpessoais estão cada vez mais virtuais, tal medida evita o assédio e o adoecimento dos trabalhadores, concretizando o direito fundamental ao trabalho digno. (CALVO, 2020).

A desconexão como direito de não ser vigiado, não ser manipulado, não ser relembrado do trabalho, dos colegas ou do ambiente; de não receber mensagens, *e-mails*, ou *whastapps*, não se subsume, por exemplo, ao modelo de produção toyotista. Há uma aparente assimetria e inadequação de comportamento desse trabalhador que até pouco tempo para ser “bom” deveria ser neutro, colaborativo, homogeneizado. A tendência atual não reflete mais essa realidade. Os mecanismos estão mais fluídos e as relações interpessoais também. (CALVO, 2020)

Os mecanismos de poder (disciplina/control) denunciados ao longo deste artigo têm se mostrado cada vez mais invasivos quanto a autodeterminação do indivíduo e de disciplinamento da vontade nos ambientes virtuais, sendo esse, sem dúvida, um dos pontos de preocupação da Convenção nº 190 ao referir-se quanto ao uso “responsivo” da tecnologia (art. 3º, alínea “d”). (OIT, 2019)

O que se percebe é que os meios de prevenção e de combate ao assédio moral têm sido construídos administrativa e judicialmente e têm partido de práticas macro para as relações micro (entenda-se interpessoais), o que permite perceber uma preocupação de se estimular o debate em todos os espaços sociais, com o fim de se atingir a conscientização dos limites legais adotados para as relações interpessoais. Logo, parte-se do combate do assédio moral organizacional, vez que a preocupação não reside na digressão sobre o perfil do agressor ou da vítima, mas sim, como fruto dos próprios métodos de gestão empresarial, atingindo a todos. (ARAÚJO, 2006, p.160)

Para Porto (2020), o instrumento internacional tem viés “conscientizador” e balizador da interpretação dos tribunais no julgamento de casos concretos, vez que compatível com a ordem constitucional brasileira, aos auspícios de que a violência assediadora no ambiente de trabalho ofende os direitos da personalidade e causa desequilíbrio na relação, podendo ainda, gerar danos materiais e imateriais ao trabalhador, por ofensa aos direitos fundamentais e dignidade da pessoa humana.

De toda sorte, com base no diálogo das fontes (Constituição Federal, Código Civil e Consolidação das Leis Trabalhistas), é possível atribuir ao empregador responsabilidade pelos danos causados pelos trabalhadores que praticam a conduta ilícita, pois aquele será responsabilizado objetivamente pela escolha dos meios de vigilância utilizados (EBERT, 2018, p.166). Trata-se aí do viés da responsabilização (indenizatória) e de reparação integral dos danos sofridos (seja de qual ordem for: material, moral, estética, física ou psíquica). (PORTO, 2017, p. 135-148).

Assim, conjugando o princípio da reparação integral ao novo comando da Convenção nº 190 da OIT, resta configurado um vetor seguro para parametrizar uma resposta proporcional ao agravo produzido (preconizado pelo artigo 5º, V, da Constituição Federal) a qual deverá aplicado à luz dos casos concretos colocados sob o escrutínio do judiciário, não se figurando como correto parametrizar a tarifação proposta pelo legislador quanto aos valores relativos às indenizações na Justiça do Trabalho (BRASIL, 2017). A nosso ver, o legislador, quando da alteração da CLT pela Lei nº 13.467/2017, deixou passar uma oportunidade vanguardista de disciplinar e valorizar os direitos fundamentais do trabalhador, assumindo uma postura negativista ao deixar de trabalhar o assédio moral organizacional e ao tarifar valores reparatórios. (SOARES, 2018, p. 38-50).

Sob a ótica da ética da discussão (ENRIQUEZ *apud* HABERMANS, 2006, p.10), permite chamar a inteligência de raciocínio que Rousseau já trazia quando afirmava que é o direito que funda a liberdade real dos homens. Ser sujeito de direito não se trata assumir uma postura passiva de fruição, mas também de assumir uma postura ativa de assumir-se como ator no estabelecimento das leis, até porque, segundo Silva e Horn (2018, p.190), o princípio específico da proteção no direito do trabalho, quanto o princípio do não retrocesso social no direito constitucional, se relacionam a uma necessidade das pessoas por segurança, e em última análise, este é o principal objetivo da Convenção nº 190. (OIT, 2019).

Os modelos de gestão e os mecanismos de poder não podem sobrepor-se aos mecanismos de preservação de direitos desenvolvidos sob a égide da preservação da dignidade da pessoa humana, especialmente na consideração do ser humano como sujeito de direitos, vez que conforme ressaltou Silva e Horn, a insegurança é tanto civil, quanto social, sendo uma das consequências do processo de construção do mercado de trabalho. (SILVA; HORN, 2008, p.202-203)

Verifica-se que houve um alargamento do âmbito de aplicação do novel diploma normativo trazido pela Convenção nº 190 da OIT, em especial quanto às pessoas tuteladas, aos setores abarcados, momentos de ocorrência dos atos abusivos e lugares abrangidos e tudo isso, interpretado à luz do sistema normativo constitucional (e laboral), compõe o bloco de constitucionalidade que deve ser observado. (MELO; RODRIGUES, 2018, p.72-75).

Dessa forma, o desafio da atualidade reside em ajustar os mecanismos de poder a um meio ambiente laboral saudável, livre do caos da violência e das práticas discriminatórias sórdidas, conectando os princípios constitucionais da liberdade e da dignidade humana para se criar uma sociedade, conforme Enriquez apud Nietzsche (2006) que “dança” e não a de uma sociedade que “pesa”. Eis o mistério e a beleza das novéis relações interpessoais.

CONCLUSÃO

Ao largo do tempo, ficou evidenciado que os mecanismos de controle passaram por remodulações para se adaptarem aos modelos de gestão e ao contexto em que são praticados, mas tudo denunciando uma manutenção da exegese de funcionamento do panóptico de Foucault o qual ganhou maior abrangência para abarcar ocorrências no contexto virtual, criando uma crise de limitação dos espaços em que a vigilância, as sanções normalizadoras e o exame acontecem de modo mais amplo e fluído, aproximando assim da ideia proposta por Deleuze no tocante às sociedades de controle.

Para tanto, evidenciou-se que o fenômeno do assédio moral, desde os anos 80 esteve intimamente ligado ao excesso de poder instrumentalizado pelo jogo de olhar característico das fábricas (leia-se *empresa* sob a perspectiva temática deste trabalho). Ao largo da empregabilidade de técnicas culturais e organizacionais de controle da subjetividade dos trabalhadores, pode-se extrair a ocorrência do assédio em nível organizacional.

E por que o assédio moral organizacional é um problema? É fundamental compreender como a ocorrência desse fato é nociva aos trabalhadores, à empresa, ao Estado e à sociedade como um todo posto que sua existência merece proteção jurídica – inclusive internacional.

O que se percebe na cultura desse tipo de assédio é que a empresa busca, na figura do colaborador, um engajamento subjetivo (no sentido de domesticá-lo) para então servir-se da sua falta de entendimento para exercer a liderança e direção. Ademais, agravada está a configuração pela disseminação da internet e dos meios de disciplina/controlado atualmente existentes, chegando-se a se falar na figura do trabalhador telepressionado e de seu direito à desconexão, pois a inteligência atual é a de que o desempenho do labor bem acompanhado de uma hiperconexão e contínuo acesso, especialmente ante a

aproximação que os meios telemáticos têm propiciado em interconectar as pessoas, atuar sobre a privacidade e sobre a intimidade dos indivíduos.

A preocupação atual é de ordenação virtual se equacionado ao modo em que o trabalho está sendo desenvolvido na era do *outsourcing*. Fala-se assim do assédio moral organizacional virtual, expoente claro da instrumentalização do panóptico com viés de controle exponencial, vez que nessa arquitetura os assediadores assumem uma capacidade de se ocultarem através da rede, aplicativos e programas.

Seria uma violência sem rosto através de mecanismos de normalização os quais incutem na organização a massiva prática de atitudes responsivas a fim de institucionalizá-las reforçando a ideia de que tal prática é realmente boa para manter um bom nível de trabalho, de organização, gestão e resultados, retroalimentando assim as próprias de relações de poder de todos contra todos.

O poder hierárquico *foucaultiano* aplicado às fábricas no contexto da atividade, conhecimento técnico, rapidez e zelo tem passado por uma releitura se composta ao olhar *deulleuziano* de controle, já que os meios telemáticos têm propiciado um aparelho disciplinar garantido através de um único olhar que busca ver tudo permanentemente, sem respeito à jornada, sem respeito ao descanso, deixando de garantir o direito ao trabalhador de se desconectar do labor, das pessoas, da rotina e do liame psicológico que o liga ao trabalho.

Tal prática, neste estudo, é abordada sob a ótica laboral, mas já existem estudos que valem do mesmo raciocínio transmudado em outros setores, como por exemplo, na gestão política (estudo desenvolvido por Candiotto; Neto, 2019, reforçam essa tese), onde os próprios integrantes sociais estariam agindo motivados pelo exercício de poder que pensam ser próprio, mas que na verdade estaria aumentando ainda mais a eficiência dos mecanismos de controle de subjetividade das pessoas proposto e pensado pela política.

Em verdade essa fluidez atingida pelos mecanismos de controle/segurança deixam de festejar o racionalismo do homem no sentido de ser visto como sujeito de direito, já que retira do cidadão o liberalismo de autodeterminação concretizado nos direitos fundamentais.

A literatura indica que o exercício do assédio moral não está mais restrito ao ambiente físico da empresa, ocorrendo fora do ambiente e em horários diversos ao de cumprimento da jornada, podendo ocorrer indiretamente àquele que presencia o assédio

de outrem, passando este a agir de modo acuado em situação de tensão e estresse, pela simples existência de um ambiente de trabalho hostil.

As consequências da prática atingem não só o indivíduo, mas também a própria empresa (por exemplo, com a redução da produtividade, rotatividade de pessoal, aumentos de erros e acidentes, licenças médicas, exposição negativa da marca, indenizações trabalhistas, etc.) e o próprio Estado, que chama para si a responsabilidade de custear tratamentos médicos, despesas com benefícios sociais e custos com processos administrativos e judiciais.

O diagnóstico é dado pela observação da própria legislação interna brasileira, especialmente ante a vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que perdeu a oportunidade de tratar do tema, vez que não atribuiu nenhuma previsão sobre o assédio moral, seja na modalidade interpessoal, seja na modalidade institucional, deixando de afirmar a proteção dos direitos de personalidade do trabalhador e de acompanhar as tendências da nova era industrial (revolução tecnológica), apontado com um dos mais preocupantes problemas de saúde mental do século XXI segundo a OMS.

O desprestígio segue especialmente porque nessa mesma lei o legislador buscou tarifar a ocorrência dos valores indenizatórios indo de encontro ao que estabelece todo o arcabouço constitucional que tem como primado a responsabilidade integral do empregador conjugado a reparação do dano proporcional ao agravo aos auspícios da ponderação efetiva pelos macroprincípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

Para se buscar adaptar a realidade à situação, o intérprete da norma deve se valer do diálogo das fontes e buscar preservar a vontade da Constituição Federal, independentemente do desprestígio do legislador brasileiro, que sequer reconhece o assédio moral como espécie autônoma de dano moral.

Nesse contexto, surge internacionalmente a Convenção nº 190 da OIT que reconhece expressamente o assédio virtual ao reafirmar a ocorrência da violência e do assédio no âmbito das comunicações relacionadas ao trabalho, inclusive por meio de tecnologia da informação.

O fato representa um marco na conscientização sobre a necessidade da maior proteção dos trabalhadores e mudança de certas posturas violadoras de direitos humanos, além de servir de horizonte para a interpretação dos tribunais, no julgamento de casos concretos, pois aborda o tema da violência de forma ampla e fixa parâmetros para definir e promover normas e princípios e direitos fundamentais no trabalho e busca melhorar a

cobertura e a eficácia da proteção social para todos e fortalecer o tripartismo e o diálogo social.

Cumprе alertar que o presente artigo não busca encerrar as possibilidades jurídicas de enfrentamento do tema, pelo contrário, busca alertar a uma realidade atinente aos fatos e atos que tem se exteriorizado nas relações laborais e que se trata de um fenômeno ainda em construção e que, pela fragilidade normativa em disciplinar o instituto e reconhecê-lo como causa a legítima a subsidiar o recebimento de auxílio doença ou até mesmo uma aposentadoria por invalidez, deixa o instituto em latência, sendo analisado casuisticamente pelos Tribunais envolvendo pleitos reparatórios.

O desafio que está lançado é o de ajustar os mecanismos de poder a um meio ambiente laboral saudável, livre do caos da violência e de práticas discriminatórias sórdidas, conectando os princípios constitucionais de valorização do trabalho como um valor social que é efetivamente respeitado, fomentando assim a dignidade humana e a responsabilidade social na compreensão do tema e na aplicabilidade dos limites advindos na clássica noção ética dos direitos e deveres de cada um dos atores nas relações laborais.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. Educ. Soc., Campinas , v. 25, n. 87, p. 335-351, Aug. 2004 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 06 de Aug. 2020.

_____. **Afinal, quem é a classe trabalhadora de hoje?** Estudos do trabalho, Marília, ano 2, n.3, pp. 1-9, Disponível em: www.estudosdotrabalho.org/5RicardoAntune.pdf. Acesso em: 07 de dez. 2020.

ARAÚJO, ADRIANE REIS DE. **Le harcèlement moral collectif dans le travail**. 2006. 231 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7054>. Acesso em: 26 de mar. 2020.

_____. Assédio moral organizacional. In: ARAÚJO, Adriane Reis de. Assédio moral organizacional. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 73, n. 2, p. 203-214, abr./jun. 2007

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p.19.

BARACAT, E.M.; ZEMPULSKI, T. L. **Assédio moral no meio ambiente de trabalho**. In: CONGRESSO DO CONPEDI, 25. DIREITO DO TRABALHO I. Florianópolis: Anais..., CONPEDI, 2016. v. 25. p. 181-196. Disponível em: <<http://www.http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=25e2d0317e892210>>. Acesso em: 07 dez. 2020.

BARRETO, Margarida M. S. Assédio moral: ato deliberado de humilhação ou uma "política da empresa" para livrar-se de trabalhadores indesejados. **Revista Ser Médico**. Ed. 20. jul/ago/set 2002. Disponível em: <<https://www.cremesp.org.br/?siteAcao=Revista&id=40>> Acesso em: 10 de dez. de 2020.

_____. **VIOLÊNCIA, SAÚDE E TRABALHO Uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC. 2003.

BRASIL. Congresso. **Câmara dos Deputados. Câmara aprova punição para assédio moral no trabalho**. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 12.03.2019, Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/553265-camara-aprova-punicao-para-assedio-moral-no-trabalho/>>, Acesso em: 15 dez. 2020.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

_____. **Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF. <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 10 ago. 2020.

CANDIOTTO, C.; NETO, S. C. **O panoptismo eletrônico virtual e sua ameaça ao exercício da atitude crítica**. Cadernos de Ética e Filosofia Política, [S. l.], v. 2, n. 35, p. 83-101, 2019. DOI: 10.11606/issn.1517-0128.v2i35p83-101. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cefp/article/view/162507>>. Acesso em: 15 fev. 2021.

CALVO, Adriana. **Breves reflexões sobre o conceito de assédio na convenção 190 da OIT. Empório do Direito**. Disponível em: <https://emporiiododireito.com.br/leitura/breves-reflexoes-sobre-o-conceito-de-assedio-na-convencao-190-da-oit>. Acesso em: 25 jan. 2021.

CARVALHO JÚNIOR, Pedro. e CUNHA, Gabriela. (2018). A prova do assédio moral nas ações coletivas e a reforma trabalhista. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 22(1), 105-120. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/207>>. Acesso em: 19 de jan.2020

COSTA, Rogério da. **Sociedade de controle**. São Paulo Perspec., São Paulo , v. 18, n. 1, p. 161-167, mar. 2004 . Disponível em

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392004000100019&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 04 jan. 2021.

DAMASCENO, Paola Silva. **Práticas de assédio moral nas relações de emprego doméstico: a experiência vivida no NUPAJ - TRT 10**. 2018. 37 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

DELEUZE, Gilles. **Foucault**, 2ª edição. São Paulo: Editora Brasiliense, 1991.

_____. Conversações: 1972-1990. São Paulo: Editora 34, 2000.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. A nova sistemática da reparação dos danos extrapatrimoniais decorrentes da relação de trabalho: análise sob os prismas da constitucionalidade e da aplicabilidade. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 67, p. 119-166, abr. 2018. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/139843>> Acesso em: 04 mar 2021.

ENRIQUEZ, E. **O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável**. RAE-eletrônica, v. 5, n. 1, art. 11, p. 1-14, 2006.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir: história da violência nas prisões**. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

GARCIA, Bruna Pinotti; FURLANETO NETO, Mário. **Internet: conflitos de princípios fundamentais**. Disponível em: <<http://seer.franca.unesp.br/index.php/estudosjuri-dicosunesp/article/view/527/747>>. Acesso em: 04 mar 2021.

GAURIAU, R. (2021). Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do Direito do Trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, 24(2), 152-164. Disponível em <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/420>>. Acesso em: 10 mar 2021.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. 3ª Ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

_____. Mal-estar no trabalho : redefinindo o assédio moral. Tradução RejaneJanowitz. São Paulo: Bertrand Brasil, 2002.

LEYMAN, Heinz. **Why Does Mobbing Take Place?** In: The mobbing encyclopedia: Bulling; whistleblowing: the definition of mobbing at workplaces. Disponível em <<http://leymann.se/English/frame.html>> Acesso em 01.07.2020, tradução livre.

LIMA, Kátia de. **Teletrabalho e Assédio Moral: Estratégias de Enfrentamento**, In: Canal do YouTube da Escola Judicial TRT-10ª Região (EJUD-10), Palestras, 2020. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=emm3eMFZ5uA>> Acesso em: 20 fev.2021.

LOYOLA, Fernanda Beatriz Kula; CAMPOS, Erika Paula de. O assédio moral organizacional. **Percursos, [S.l.]**, v. 1, n. 12, p. 259-280, jan. 2013. ISSN 2316-7521. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/536>>. Acesso em: 06 ago. 2020.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito a desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista** (Lei nº 13.467/2017). São Paulo: LTR, 2018.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. **A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Conferencia Internacional del Trabajo. Comisión normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo**, 2019 (No. 190). Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio Moral organizacional: presencial e virtual**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

PORTO, Noemia Garcia. A Convenção nº 190 da OIT e as Violências no Ambiente de Trabalho. In: **Revista Sindical**. Dezembro/2020, p. 12-13. Disponível em: <[http://www.mundosindical.com.br/Revistas/66,Revista-Mundo-Sindical-Edicao-25?IDC=\[idc\]](http://www.mundosindical.com.br/Revistas/66,Revista-Mundo-Sindical-Edicao-25?IDC=[idc])>. Acesso em 10 mar. 2021.

_____. In: Justiça, Trabalho e Saúde Assédio no Trabalho, **REVISTA PROTEÇÃO**. Brasília, DF: fev/2019. 76 p. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/images//DOCUMENTOS/2019/Artigo.Dra.Noemia.pdf>>. Acesso em: 06 ago. 2020.

_____. **Dano extrapatrimonial e reforma trabalhista: análise sobre o alcance dos direitos fundamentais**. In: Reforma Trabalhista: Visão, Compreensão e crítica. FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia & FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho –organizadores. São Paulo: LTr, 2017.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. **Assédio moral organizacional virtual** Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 05 jan 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/55550/assdio-moral-organizacional-virtual>. Acesso em: 05 jan 2021.

SILVA, Leonardo Mello. **Trabalho em grupo e sociabilidade privada**. São Paulo: USP, Curso de Pós-graduação em Sociologia: Ed. 34, 2004, p. 25.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho L. da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, SP, v. 34, n. 132, p. 184-205, out./dez. 2008.

SOARES, Gabriela de Carvalho. **Danos morais na reforma trabalhista: a inconstitucionalidade da tarifação de valores indenizatórios**. 2018. 56 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) -Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo : Casa do Psicólogo, 2008.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Pare e Repare - Por um Ambiente de Trabalho mais Positivo** . Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>. Acesso em: 25 ago. 2020.

VILLATORE, Marco Antônio César; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. O assédio moral, analisado sob uma perspectiva moderna, determina medidas preventivas inovadoras. **Revista Jurídica**, [S.l.], v. 2, n. 29, p. 185-211, dez. 2012. ISSN 2316-753X. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/520>>. Acesso em: 14 mar. 2021.

VIRGENS FILHO, Jobel Amorim das. **Assédio moral eletrônico: um desafio para os operadores do direito do trabalho**. Disponível em: <http://daniellixavierfreitas.jus-brasil.com.br/artigos/167709388/assedio-moral-eletro-nico-e-teleassedio-moral-um-novo-desafio-para-os-ope-radores-do-direito-do-trabalho-artigo-de-jobel-amorim-das-virgens-filho?ref=topic_feed>. Acesso em: 06 jul 2020.

ZARIFIAN, Philippe. **Engajamento subjetivo, disciplina e controle**. In: Novos estudos Cebrap. Nº 64, nov. 2002.