

REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA, INDÚSTRIA 4.0 E O TELEASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

TECHNOLOGICAL REVOLUTION, INDUSTRY 4.0 AND VIRTUAL ORGANIZATIONAL MORAL HARASSMENT

Adriana Wyzykowski*

RESUMO: O discurso organizacional pautado na violência psicológica fomenta pressões, humilhações e estresse prolongado, ensejando a prática de assédio moral organizacional, cujo objetivo precípua é o aumento da produtividade e lucros em detrimento da dignidade dos trabalhadores. Com a revolução tecnológica, novas práticas foram observadas no ambiente laboral, sobretudo pela fusão entre os mundos físico, digital e biológico, resultando numa maior conexão e controle do trabalhador. Concluiu-se que o teleassédio moral organizacional é factível no mundo do trabalho, uma vez que cobranças, supervisão exagerada, metas abusivas, comparação de resultados, modelos de gestão por estresse e medo, etc. também podem ocorrer pelo uso de tecnologias, monitoramento remoto e inteligência artificial.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral. Assédio Moral Organizacional Virtual. Revolução Tecnológica. Indústria 4.0.

ABSTRACT: *The organizational discourse based on psychological violence fosters pressure, humiliation and prolonged stress, giving rise to the practice of organizational moral harassment, whose primary objective is to increase productivity and profits to the detriment of the dignity of workers. With the technological revolution, new experiences were observed in the labor world, mainly due to the fusion between the physical, digital and biological worlds, resulting in a greater connection and control of the employees. It was concluded that virtual moral harassment is feasible in the labor world, since charges, exaggerated supervision, abusive goals, comparison of results, models of management by stress and fear, etc. they can also occur through the use of technologies, remote monitoring and artificial intelligence.*

KEYWORDS: *Harassment. Virtual Organizational Moral Harassment. Technological Revolution. Industry 4.0.*

1 – Introdução

A revolução tecnológica ocorrida nas últimas décadas tornou viável a expansão de tecnologias digitais que influenciaram diretamente no mundo do trabalho. Novos dilemas laborais surgiram em ritmo expo-

* *Doutora em Jurisdição Constitucional e Novos Direitos pela Universidade Federal da Bahia; mestre em Direito Privado – Relações Sociais e Novos Direitos da Universidade Federal da Bahia – UFBA; especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito; professora adjunta da Universidade Federal da Bahia – UFBA; professora auxiliar da Universidade do Estado da Bahia – Uneb; professora adjunta da Faculdade Baiana de Direito e Gestão.*

nencial, em especial por conta do processo de mundialização e remodelamento da organização do trabalho. Nesse contexto, o fenômeno da hiperconexão do trabalhador tornou-se uma realidade, fazendo com que a sua disponibilidade perante o desenvolvimento das tarefas atinentes ao labor fosse infinitamente superior a qualquer padrão observado num momento pré-revolução tecnológica.

A quarta revolução industrial rompe os paradigmas até então vivenciados, uma vez que as tecnologias digitais utilizadas são muito mais sofisticadas, além do fato de que as ondas de novas descobertas ocorrem numa velocidade avassaladora. Fundem-se, então, os mundos físicos, digitais e biológicos, imprimindo uma forma de trabalho que aniquila a divisão entre tempo de vida no trabalho e fora dele.

O trabalho *on-line*, por conseguinte, revela uma faceta desse momento complexo e de hiperconexão. Verifica-se um ritmo de trabalho intenso, com controle e pressões que ultrapassam as barreiras do espaço físico e adentram na vida privada dos trabalhadores, o que favorece a prática do assédio moral organizacional. Nesta pesquisa, abordar-se-á a problemática do assédio moral organizacional virtual, também chamado de teleassédio, por meio de um estudo das práticas abusivas que atingem a coletividade de trabalhadores, muitas vezes naturalizada em face de um discurso de gestão cujo objetivo precípua é o aumento da produtividade e o lucro.

2 – Revolução tecnológica e a escravidão digital do trabalhador

A crise experimentada pelo capital nos últimos 40 anos, fruto da decadência do modelo de regulação fordista e taylorista de produção, fez com que mudanças fossem vislumbradas, ensejando uma ascensão do neoliberalismo, reestruturação produtiva e globalização, tidas como respostas ao capital¹. Modificações substanciais no mundo do trabalho são propostas com base na chamada acumulação flexível, que, apoiada numa flexibilidade, altera o mercado de trabalho, dando azo à precarização das condições laborais².

A valorização do capital dentro das próprias fronteiras das economias nacionais é superada pela movimentação econômica por multinacionais, como uma consequência do processo de mundialização. O modelo toyotista de pro-

1 ARAÚJO, Maurício Azevedo de; DUTRA, Renata Queiroz; JESUS, Selma Cristina Silva de. Neoliberalismo e flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e na França. *Caderno do CEAS*, Salvador/Recife, n. 242, p. 558-581. set./dez. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ucs.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/401/330>. Acesso em: 18 de jun. 2020.

2 HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. 22. ed. São Paulo: Loyola, 1992. p. 135.

dução passa a ser ocidentalizado, com investimento em setores estratégicos e remodelamento do trabalho para se adequar a uma economia globalizada³.

Teorias sobre flexibilização laboral ganham espaço em face das condicionantes macroeconômicas e sociais advindas das políticas neoliberais, como uma orientação voltada à diminuição dos direitos trabalhistas⁴. Como consequência desse processo tem-se o desemprego estrutural, agravado ainda mais pelo modelo toyotista de produção e pela revolução tecnológica; afinal, eficiência, qualidade e produção no tempo e quantidade certa – *just in time* e o *lean production* – fazem com que não sejam necessários muitos trabalhadores⁵.

As equipes de produção passam a exigir operários polivalentes, com domínio de diversos ofícios, permitindo rotação de uma tarefa para outra, além de máquinas com ajuste flexível. Nessa senda, a vigilância coletiva por meio de um controle rigoroso dos companheiros enseja um sistema de gestão pautado no *stress – management by stress* –, que, aliado à busca pelo aperfeiçoamento ininterrupto, leva o trabalhador à fadiga e exaustão⁶. O mundo do trabalho, portanto, depara-se com um novo tipo de proletariado diante da redução daqueles trabalhadores que desempenham atividades manuais e um aumento do trabalho precarizado, com degradação acentuada das suas atividades⁷.

Nesse contexto, a revolução tecnológica torna possível a expansão exponencial das tecnologias digitais, fazendo com que novos dilemas laborais surjam em face dos novos modelos de negócio. Na visão de Klaus Schwab, trata-se da quarta revolução industrial, marcada pelo ritmo exponencial e não linear das modificações digitais, que geram novas tecnologias a cada dia⁸.

As tecnologias digitais fundamentadas nos computadores e *softwares* não são novas. No entanto, o efeito dessas tecnologias digitais em face da sofisti-

3 DRUCK, Graça. Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical. *Caderno CRH*, Salvador, n. 24/25, p. 23, jan./dez. 1996. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/2495/1/RCRH-2006-176%20S.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2020.

4 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade*. São Paulo: LTr, 2009. p. 45-46.

5 GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 11, n. 29, p. 330, jan./abr. 1997. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/8986/10538>. Acesso em: 17 jun. 2020.

6 VASCONCELOS, Flávio Carvalho de; VASCONCELOS, Isabella Freitas Gouveia de; CRUBELLATE, João Marcelo. Stress in organizations: between efficiency and the institutionalization of fear. *Brazilian Administration Review*, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 37-52, mar. 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-76922008000100004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 17 jun. 2020.

7 ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 193-194.

8 SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016. p. 15-16.

cação, sensores menores e mais baratos, velocidade da internet, aprendizagem automática e inteligência artificial, representa uma ruptura radical nas estruturas da sociedade. Ondas de novas descobertas ocorrem diuturnamente, em áreas que vão da nanotecnologia à computação quântica. A quarta revolução industrial seria diferente das demais por conta da fusão dessas tecnologias e interação entre domínios físicos, digitais e biológicos⁹.

Na Alemanha, cunha-se o termo indústria 4.0 em 2011, na Feira de Hannover, visando à adoção de estratégias que integrem tecnologia da informação e comunicação às estratégias tradicionais de alta tecnologia¹⁰.

A viabilização da chamada indústria 4.0 tem como pressupostos a internet das coisas, o *cyber-physical system* e as fábricas inteligentes. A internet das coisas visa ao estabelecimento de uma conectividade entre aparelhos dotados de inteligência para que eles possam interagir entre si. Os itens são conectados, portanto, à rede mundial de computadores, com o objetivo de tornar os mundos físico e virtual num só. O *cyber-physical system* consiste em integração entre a computação, rede e processos físicos, por meio de monitoramento e controle de entidades físicas. Por fim, as fábricas inteligentes – *smart factory* – combinam recursos de automação com tecnologias de computação avançadas, modificando as plantas de produção para torná-las mais interativas, flexíveis e conectadas¹¹.

A mudança para um sistema de assistência computacional e informatização gera, por óbvio, alterações significativas nas tarefas a serem desempenhadas pelos trabalhadores e, de forma mais ampla, uma mudança no próprio mercado de trabalho em face da interação homem-máquina¹².

Nota-se que, embora esse novo regime tecnológico apresente-se aparentemente de forma inovadora, acaba por se adequar aos desígnios do capital e do

9 SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016. p. 19.

10 KAGERNMANN, H.; HELBIG, J. et al. *Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0: securing the future of German manufacturing industry; final report of the Industrie 4.0 Working Group*. Disponível em: <https://www.din.de/blob/76902/e8cac883f42bf28536e7e8165993f1fd/recommendations-for-implementing-industry-4-0-data.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2020.

11 HERMAN, Mario; PENTEK, Tobias; OTTO, Boris. *Design principles for industrie 4.0 scenarios*. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/307864150_Design_Principles_for_Industrie_4_0_Scenarios_A_Literature_Review. Acesso em: 17 jun. 2020.

12 BECKER, Till; STERN, Hendrik. *Future trends in human work area design for cyber-physical production systems*. Disponível em: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2212827116312240?token=39EEDEDE4016BE352705A9224B23AB22BECF07F0D18E341F850BBE2D979591AEFCBF0CA5474B55B87EADBC569707FD28>. Acesso em: 17 jun. 2020.

ideal neoliberal, incentivando a expansão de um novo proletariado, chamado por Ricardo Antunes e Ruy Braga de infoproletariado¹³.

A programação por comandos e direção por objetivos estimula uma falsa autonomia no trabalhador, que reage em tempo real às providências que lhe são destinadas, estando sempre conectados¹⁴. Esse fato possui como facilitador a internet, que, por meio do uso de aplicativos, redes sociais, *e-mails*, dentre outros recursos tecnológicos, promove um controle fidedigno dos corpos e consciências dos trabalhadores. A obediência, motivada e influenciada por meio dos recursos de inteligência artificial, é mecânica e acaba por consagrar apenas os objetivos da classe patronal.

A internet das coisas facilita um monitoramento remoto por meio de ferramentas tecnológicas, deduzidas por meio dos comportamentos e hábitos dos seres humanos, promovendo cada vez mais engajamento. Não se pode esquecer que o *cyber-physical system*, por meio da integração entre computadores, redes e processos físicos, também auxilia nesse monitoramento.

Essa busca por adaptabilidade, flexibilidade e hiperconexão do trabalhador transformou-se em símbolo de eficiência e valorização, redefinindo o emprego e a estrutura ocupacional¹⁵. No entanto, trata-se de simbologia vazia, que reflete uma inquietação entre a exigência de flexibilidade e a necessidade de se ser alguém dotado de personalidade. Os novos dispositivos empresariais exigem engajamento mais completo, adentrando na interioridade das pessoas para que estas se doem ao trabalho, possibilitando a instrumentalização e mercandização dos homens naquilo que eles têm de propriamente humano¹⁶.

As redes, até então formadas em ambientes físicos, passam para a lógica virtual, formando um paradigma de trabalho comunicativo e instantâneo por meio do uso das tecnologias. É, na visão de Ricardo Antunes, uma espécie de escravidão digital, em que o trabalho *on-line* surge para desmoralizar a separação entre o tempo de vida no trabalho e o tempo de vida fora dele. Serviços cada vez mais mercadorizados ensejam ausência de jornada preestabelecida, de remuneração fixa e com um sistema de metas flexível, desde que haja superação da meta do dia anterior¹⁷.

13 ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. *Infoproletários* (degradação real do trabalho virtual). São Paulo: Boitempo, 2009. *In passim*.

14 OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p. 30.

15 CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000. p. 315.

16 BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009. p. 466-471.

17 ANTUNES, Ricardo. *Indústrias 4.0 levarão à escravidão digital*. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/ricardo-antunes-industrias-4-0-levarao-a-escravidao-digital>. Acesso em: 17 jun. 2020.

Com base nessas premissas, percebe-se que a hiperconexão do trabalhador já é uma realidade, sendo fruto da revolução tecnológica em curso. Contestável e abominável, a escravidão digital, enquanto vivência real, abre margem a práticas antigas, com uma nova roupagem. Por isso, fundamental tratar do fenômeno do assédio moral virtual, em especial diante da perceptível crise vivenciada no mundo do trabalho.

3 – Noções basilares sobre o assédio moral organizacional

Bullying, mobbing, harassment, ijime, psicoterror, acoso moral são expressões voltadas à identificação de práticas de terror ou torturas psicológicas reiteradas no ambiente laboral¹⁸. No Brasil, a expressão “assédio moral” segue como sendo a mais utilizada para descrever as situações diuturnas e abusivas que ocorrem no mundo do trabalho.

Marie-France Hirigoyen, ao tratar do fenômeno, indica que o assédio moral é vislumbrado nas condutas abusivas que trazem danos à personalidade, dignidade física ou psíquica de um empregado em face de comportamentos, gestos e atos descritos como terror psicológico reiterado¹⁹.

Assim, o assédio moral é caracterizado pelo conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo que buscam excluir um trabalhador em específico ou o ataque a um grupo de trabalhadores, ofendendo a dignidade humana e outros direitos fundamentais, como integridade física e moral, intimidade, etc.²⁰.

Em relação à identificação do assédio moral de natureza interpessoal, faz-se necessário observar a existência de dois principais sujeitos, o agressor e a vítima²¹. Com frequência, agressor e vítima encontram-se em posição de subordinação hierárquica, o que revela o chamado assédio moral vertical descendente. Menos comum, o assédio moral vertical ascendente ocorre quando um grupo de trabalhadores articula um conjunto de atividades com a finalidade de tornar insuportável a presença de um superior hierárquico²². Por fim, o assédio moral horizontal é vislumbrado em relação às ofensas advindas de trabalhadores que se encontram numa mesma posição hierárquica.

18 PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego. *Revista do Curso de Direito da Unifacs*, Porto Alegre, Síntese, v. 9, p. 52-71, 2009. p. 53.

19 HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005. p. 65.

20 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. *Assédio moral laboral e direitos fundamentais*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 120.

21 SANTUCCI, Luciana. *Assédio moral no trabalho*. Belo Horizonte: Leiditathi, 2006. p. 23.

22 RODENAS, Maria José Romero. *Protección frente al acoso moral en el trabajo*. 3. ed. Albacete: Bomarzo, 2005. p. 17-18.

DOCTRINA

Independentemente do tipo do assédio moral interpessoal, alguns elementos da violência psicológica são característicos, quer seja a abusividade da conduta do assediador; repetição e prolongamento da violência e o ataque à dignidade do trabalhador²³. Contudo, essa não é a única tipologia vislumbrada no assédio moral, que pode ser fruto de uma prática organizacional voltada ao aumento dos índices de produtividade e eficiência na prestação laboral.

Apresenta-se, então, o assédio moral organizacional, que decorre de uma perspectiva coletiva, fruto da atividade empresarial pautada na demanda de mercado, conforme visto linhas atrás. O cenário do seu surgimento parte da premissa do processo produtivo de acumulação flexível, em que se exige um trabalhador polivalente, que detecte falhas no processo produtivo e compartilhe conhecimento com os demais trabalhadores²⁴.

Com os avanços tecnológicos supracitados, os empregados passam a ser controlados a todo instante, fenômeno este vinculado não só com a vigilância coletiva entre os companheiros, como também pelo meio de tecnologias digitais. O capitalismo pautado na informação traz a aferição da produtividade de forma incisiva, além de estimular a competitividade entre os trabalhadores.

Ademais, as formas de gestão administrativas que levem em consideração controle de qualidade total passam a ser a regra do mercado econômico, afinal, o capital é impaciente e exige retornos rápidos²⁵. Pressão para que metas sejam atingidas, ritmo de trabalho intenso, competitividade e rotatividade são apenas algumas das nuances que estimulam o assédio moral organizacional.

Também chamado de assédio moral institucional, consiste no conjunto de condutas de qualquer natureza, dotadas de abusividade, exercidas de forma repetitiva e prolongada em decorrência de uma relação laboral e que resultem em vexame, humilhação ou constrangimento de um grupo de vítimas, com o objetivo de se obter um engajamento subjetivo destas às políticas e metas da administração em face de estratégias e práticas de gestão que violem direitos fundamentais²⁶.

23 BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. Assédio moral: análise sob a luz dos aspectos configurativos e probatórios deste fenômeno social. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 34, n. 129, p. 175-183, jan./mar. 2008.

24 ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas. In: SOBOLL, Lis Andréa Pereira; GOSDAL, Thereza Christina (Org.). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2009. p. 55.

25 EBERLE, André Davi; SOBOLL, Lis Andréa Pereira; CREMASCO, Maria Virgínia Filomena. Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho. In: SOBOLL, Lis Andréa Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2009. p. 105.

26 ARAÚJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012. p. 76.

Dessa forma, os métodos de gestão das empresas fomentam pressões, humilhações e estresse forçado com o objetivo de produtividade e controle organizacional. Repise-se, o controle dos trabalhadores envolve seus corpos, mentes e tempo de trabalho em face de uma tortura psicológica que atinge a dignidade física e psíquica destes²⁷.

Segundo Adriana Calvo²⁸, para que o assédio moral organizacional seja vislumbrado, alguns requisitos precisam estar presentes, como a ofensa ao direito fundamental à saúde no ambiente de trabalho; a presença de modelos de gestão da empresa pautados em administração por estresse, por injúria, dentre outros; o caráter despersonalizado do assédio, sendo dirigido à coletividade e à empresa enquanto agressora.

Percebe-se que, tanto no assédio moral interpessoal quanto no assédio moral institucional, o agressor age de forma abusiva e perversa por meio de atos de ação ou omissão degradantes do meio ambiente laboral²⁹. A título exemplificativo, podem-se elencar como práticas abusivas da empresa a presença de metas exageradas; controle de redes sociais; controle de idas ao banheiro; humilhação daqueles que não atingem as metas estabelecidas, dentre outras.

Assim, tem-se um exercício arbitrário do poder diretivo empresarial, atentando contra a dignidade dos trabalhadores e seus direitos à integridade psíquica e saúde mental³⁰ por conta de um sistema predatório. É imperioso destacar que a política de metas, por si só, não ensejaria assédio moral organizacional. São as pressões relacionadas à produtividade e sistemas criados para promover punições e recompensas que fazem com que o ambiente de trabalho se torne um local hostil³¹.

Ademais, modelos de gestão pautados, estruturalmente, em políticas de terror e perversidade são essenciais para a configuração do assédio moral organizacional. Exemplos desses modelos são a gestão por injúria, a gestão por estresse e a gestão por medo.

A gestão por injúria se apresenta na forma de exposições que depreciam as pessoas, tanto pelo conteúdo do que se fala como pelo tratamento que se

27 GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andréa Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo, LTr, 2009. p. 37.

28 CALVO, Adriana. *O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional*. São Paulo: LTr, 2014. p. 78-79.

29 BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações de trabalho – uma tentativa de sistematização. *Revista LTr – Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 72, n. 11, p. 1.329-1.337, nov. 2008, p. 1.331.

30 RODENAS, Maria José Romero. *Protección frente al acoso moral en el trabajo*. 3. ed. Albacete: Bomarzo, 2005. p. 29.

31 SOBOLL, Lis Andréa Pereira. *Assédio moral organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p. 94.

efetiva. Já na gestão por estresse tem-se como pressuposto uma suposta melhoria no desempenho laboral por meio de cobranças, supervisão exagerada, metas exigentes, comparação de resultados, dentre outros mecanismos. Por fim, elenca-se, ainda, a gestão por medo, estruturada em condutas agressivas com o objetivo de gerar a adesão dos trabalhadores aos objetivos organizacionais³².

Não se pode esquecer que, para a caracterização dessa tipologia de assédio moral, faz-se imprescindível verificação de seu caráter coletivo, atingindo de forma indistinta os trabalhadores da empresa agressora ou de um determinado setor desta. No assédio organizacional, o agressor revela-se, comumente, como superior hierárquico, diante do caráter de prática empresarial dessa forma de assédio. Esse dado indica, portanto, que o assédio ocorre de forma vertical descendente, possuindo como vítima a massa de trabalhadores³³.

Em suma, o assédio moral organizacional não tem como objetivo finalístico o massacre do psicológico do trabalhador, tal como ocorre com o assédio moral intersubjetivo. A empresa, enquanto agressora, utiliza-se de mecanismos nefastos e, muitas vezes, sutis para fins de aumento da produtividade e lucros, tornando-se mais competitiva no mercado econômico. No entanto, não é menos letal e perigoso. Práticas assediadoras deixam resquícios da violência cotidiana em todas as esferas da vida do ser humano, de sorte a minar a sua resistência perante os abusos empresariais e, por isso, precisam ser combatidas.

4 – Telepressão e a prática de assédio moral virtual

A revolução tecnológica propiciou um acesso facilitado à internet, em especial por conta da utilização de *smartphones*, *tablets*, computadores portáteis de última geração, aplicativos, etc., criando um fenômeno conhecido como “sempre *on-line*”³⁴. O acesso à tecnologia foi viabilizado nesse contexto de quarta revolução industrial, embora não se possa olvidar que os problemas que envolvem inclusão digital são uma realidade atual.

O processo tecnológico, como fora visto no ponto 2 desta pesquisa, tem como fundamento uma otimização econômico-financeira que visa ao lucro ao capital, fenômeno este que agrega como essência a efemeridade de tudo e que traz a necessidade de sucateamento rápido dos ciclos tecnológicos, mantendo

32 *Ibidem*, p. 81-82.

33 GOSDAL, *op. cit.*, p. 40.

34 GAUTHIER, Gustavo. *El derecho laboral ante el reto de la economía compartida: apps, smartphones y trabajo humano*. Disponível em: <https://doi.org/10.5752/P.2318-7999.2016v19n37p117>. Acesso em: 18 jun. 2020.

a lógica consumista³⁵. Essa simbiose entre tecnologia, capital e mundo do trabalho cria novos trabalhos, gerando espécies de trabalhos 4.0 na *gig economy* (economia de bico), como o *crowdwork* – trabalho em plataformas eletrônicas – e o *work on demand* – trabalho por demanda – via *apps*³⁶.

As mutações globais envolvem, assim, uma tecnologia portátil, facilitada pela internet das coisas, e que permite uma conexão permanente do trabalhador, de forma mais ou menos voluntária, e em qualquer localidade, desde a sua própria casa até a empresa³⁷. Esse processo acaba por alterar o local de trabalho, especialmente pelo uso de automação e plataformas digitais. Inclusive, esse fenômeno oportuniza o aumento do teletrabalho³⁸, já que muitas tarefas independem do local físico do trabalhador³⁹.

Um mundo laboral virtual, portanto, corrobora com o surgimento do trabalho precarizado em âmbito tecnológico quando se tem a formação de escravos dos cliques nas telas e dos meios digitais, que cada vez mais dedicam seu tempo e vida para atender às demandas laborais. Óbvio que não se pode ignorar o progresso científico em termos tecnológicos, de sorte que essa fusão entre mundo físico e mundo virtual laboral é uma realidade que não vai desaparecer. Busca-se, no entanto, compreender como esses arranjos acabam por instigar as velhas práticas de assédio moral.

A necessidade de produtividade e superexploração do trabalhador impõe um ritmo de trabalho acelerado com as novas tecnologias, permitindo concessões em relação ao tempo de descanso que acabam por minar direitos fundamentais como lazer e convivência familiar. O teletrabalho demanda a realização de atividades a distância, não apenas no regime de *home office*, como também em telecentros remotos, com demarcações pontuais de períodos de descanso, invadindo, por vezes, a esfera pessoal da vida do trabalhador⁴⁰.

35 AGUIAR, Antônio Carlos. *Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo*. São Paulo: LTr, 2018. p. 74.

36 MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre trabalho 4.0. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de (Coord.). *O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar lusobrasileiro*. São Paulo: LTr, 2018. p. 192.

37 *Ibidem*, p. 193.

38 A Lei nº 13.467/2017, conhecida popularmente como Reforma Trabalhista, dispôs sobre o teletrabalho, configurando-o como aquele em que a prestação dos serviços se dá preponderantemente fora das dependências do empregador e com a utilização de tecnologias de informação e comunicação, conforme o art. 75-B da CLT.

39 ROCHA, Marcelo Oliveira. Indústria 4.0 no Brasil: aspectos trabalhistas. In: ZAVANELLA, Fabiano; ROCHA, Marcelo Oliveira (Org.). *O primeiro ano de vigência da Lei nº 13.467/17 (reforma trabalhista) – reflexões e aspectos práticos*. São Paulo: LTr, 2018. p. 19.

40 NUNES, Talita Camila Gonçalves. O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 167, ano 42, p. 183-208, jan./fev. 2016, p. 184.

Assim, uma cultura organizacional de constante conexão e disponibilidade do trabalhador, com pressão para respostas imediatas, revela um abuso por parte do empregador, configurando o chamado assédio moral organizacional virtual⁴¹. Consiste, portanto, numa forma sofisticada de violência psicológica por meio da intimidação e terror praticados em ambiente virtual por meio da utilização de plataformas digitais, aplicativos e meios informatizados, com o objetivo precípua de atender às demandas empresariais por lucro e aumento da produtividade, sendo dirigida a uma coletividade de trabalhadores.

Não se trata, contudo, da única forma de prática de assédio moral laboral em ambiente virtual. As tecnologias facilitaram também o chamado assédio moral interpessoal, com estímulo de práticas violentas em relação às vítimas por meio de *e-mails*, redes sociais, *apps*, etc., conduzindo a uma espécie de *cyberbullying* no ambiente laboral virtual⁴².

Por isso, Talita Nunes conceitua o teleassédio moral, também denominado de assédio moral virtual, como a conduta dirigida a um trabalhador ou grupo de trabalhadores, velada ou não, reiterada, na qual a vítima ou vítimas ficam expostas a situações humilhantes e vexatórias em razão de mensagens por escrito ou áudios, enviadas por aplicativos, correio eletrônico, reuniões virtuais ou teleconferências, independentemente da intencionalidade do agente⁴³.

Importante salientar que o assédio moral virtual pode ser vislumbrado em dois aspectos distintos. No primeiro, entende-se que o assédio moral virtual engloba as práticas ligadas a ambientes virtuais empresariais, como ocorre com o teletrabalho. Em outra linha, o assédio moral não necessita da configuração de trabalho em ambiente virtual, ocorrendo da mesma forma que o assédio moral físico, só que por meio da utilização de instrumentos eletrônicos para a prática⁴⁴.

Um hábito de trabalho baseado em respeito mútuo e na dignidade humana é essencial para prevenção no tocante à temática do assédio moral. Sob a égide desse espírito, a Organização Internacional do Trabalho – OIT adotou, em 2019,

41 SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. As inovações tecnológicas e o assédio moral organizacional virtual. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, ano 3. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php?journal=RevistaEnit&page=article&op=view&path%5B%5D=64&path%5B%5D=39>. Acesso em: 18 jun. 2020.

42 MARINO, Renato de Castro; MARINO, Lúcia Helena Fazzane de Castro. A conduta do assédio moral virtual no ambiente de trabalho. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, ano 4, n. 2, 2018, p. 497.

43 NUNES, Talita Camila Gonçalves. *A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador*. Belo Horizonte: RTM, 2018. p. 251-252.

44 GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ANDREOLA, Lilian Simone. *O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio*. Disponível em: https://professor-rodrigogold.net/wp-content/uploads/2019/07/artigo_Rodrigo_Lilian_Teleassedio_2015_revista_trt12.pdf. Acesso em: 18 jun. 2020.

a Convenção sobre violência e assédio. O artigo 3º da Convenção nº 190 da OIT reconhece que o assédio no mundo do trabalho ocorre durante ou como resultado do trabalho, podendo ser verificado no âmbito das comunicações relacionadas ao trabalho, por meio de tecnologias da informação e comunicação⁴⁵.

O Brasil, apesar de não ter ratificado ainda a supracitada convenção, possui legislação própria sobre combate à intimidação sistêmica – Lei nº 13.185/2015 – abrangendo situações genéricas para prevenção e combate ao *cyberbullying*, em especial no âmbito escolar. Como possui contorno abrangente, a referida legislação pode ter aplicabilidade aos fenômenos trabalhistas de assédio moral em âmbito virtual⁴⁶.

O assédio moral institucional virtual, então, comunga das mesmas características do assédio moral organizacional presencial, afastando-se desta última figura por conta dos meios utilizados para a prática da conduta abusiva, que pode se dar pela utilização de recursos tecnológicos ou em razão do exercício do teletrabalho. Metas exageradas para teletrabalhadores, exigência de respostas rápidas, estar sempre conectado, controle das redes sociais, ridicularização daqueles que não atingem determinado patamar de metas estabelecidas, concentração de atividades e aumento da cobrança no teletrabalho, pressões, etc. são apenas alguns exemplos de condutas abusivas do empregador em ambiente virtual ou pelo emprego de recursos tecnológicos. Atos institucionais destrutivos e perversos, portanto, são vislumbrados tanto no mundo do trabalho físico quanto no mundo do trabalho virtual.

Marie-France Hirigoyen⁴⁷, embora não observe a prática do assédio especificamente no âmbito virtual, entende que o assédio moral organizacional possui por características o estresse, a comunicação defeituosa, a padronização e a falta de reconhecimento. O meio ambiente de trabalho torna-se, então, um palco para inovações tecnológicas, levando a uma perda de identidade e padronização das pessoas, já que as diferenças não são resguardadas.

O objetivo fim do assédio moral organizacional virtual, tal como ocorre nas práticas de assédio moral organizacional, continua a ser o lucro e não a vida dos trabalhadores inseridos naquele sistema. Caso interessante sobre o

45 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *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: 18 jun. 2020.

46 FINCATO, Denise Pires; VIDALETTI, Leiliane Piovesani. Novas tecnologias e relações de trabalho: *cyberbullying*, responsabilidade patronal e reforma trabalhista. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, ano 4, n. 4, p. 605-606, 2018.

47 HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 188-192.

tema, advindo do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região⁴⁸, versa sobre a utilização de um dispositivo nomeado “ilha sem papel”. Trata-se de um programa de computador criado em uma empresa para possibilitar o controle diário de produtividade de cada empregado. Ao longo do dia, os trabalhadores recebem mensagem em seus dispositivos, indicando cumprimento da meta ou não. Caso não cumprissem a meta, eram então nomeados como “perdedores da ilha”, “burros”, “incompetentes”.

O Tribunal Regional do Trabalho compreendeu que a cobrança de metas deve estar pautada na dignidade do trabalhador, de sorte que, na situação concreta, houve conduta abusiva do empregador. Embora a demanda trabalhista observasse o assédio moral interpessoal, percebe-se que, no caso concreto, o teleassédio moral institucional restou-se presente em face das ofensas dirigidas àqueles que não cumpriam a meta, numa espécie de gestão por injúria.

Além das metas, Claiz Maria dos Santos elenca, como práticas assediadoras em âmbito virtual, as câmeras instaladas nos computadores que transmitem em tempo real a imagem do empregado; programas que espelham a imagem do monitor ou captam os dados digitados pelo teclado; sistemas eletrônicos acessíveis por *login* e *logout*, com o monitoramento dos períodos e atividades realizadas e exigência de envio imediato de cada tarefa realizada⁴⁹.

Tais exemplificações são essenciais para compreender o instituto, que revela velhas condutas sob a roupagem de novas tecnologias. A aceleração das modificações no mundo do trabalho e a integração entre ambiente físico e virtual, já tão evidentes na sociedade tecnológica, ganham dimensão ainda mais acelerada por meio do trabalho 4.0.

Em síntese, verifica-se uma obediência por parte dos empregados controlada e influenciada pela inteligência artificial, de sorte a tornar difícil a separação entre o tempo de vida no trabalho e tempo de vida fora dele. As práticas de assédio moral virtual, valendo-se dessas condições, geram consequências nefastas à vida dos trabalhadores, em especial pela criação de um ambiente de trabalho depreciativo, com alto uso de recursos de conectividade e monitoramento, numa verdadeira hegemonia informacional digital. Entretanto, os novos contornos do terror psicológico no Direito do Trabalho remetem a velhas

48 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo 001260-82.2011.5.03.0143. Rel. Des. Heriberto de Castro. 11ª turma. DJ 06 dez. 2012. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=827>. Acesso em: 18 jun. 2020.

49 SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. As inovações tecnológicas e o assédio moral organizacional virtual. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, ano 3. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php?journal=RevistaEnit&page=article&op=view&path%5B%5D=64&path%5B%5D=39>. Acesso em: 18 jun. 2020.

práticas, que se valem do meio virtual para minar e depreciar a dignidade das vítimas. Por isso, precisam ser reconhecidas e combatidas tais como as espécies de assédio moral que ocorrem na realidade física, sob pena de “normalizar” condutas assediadoras em face do espaço em que são praticadas.

5 – Conclusões

Em síntese, conclui-se que:

I – A quarta revolução industrial representa uma mudança de paradigmas no mundo do trabalho, uma vez que estimula o controle e vigilância, inclusive entre colegas de trabalho, por meio de uma hiperconectividade do trabalhador e pela conexão entre este e os aparelhos dotados de inteligência artificial em face da nomeada “internet das coisas”;

II – As práticas abusivas de violência psicológica se reinventam no mundo do trabalho, ocasionando uma nova forma de praticar assédio moral, valendo-se das condições desencadeadas pela revolução digital. O assédio moral virtual ou teleassédio, assim, consiste numa forma sofisticada de assédio, dirigida a um trabalhador ou grupo de trabalhadores, de forma reiterada, com o objetivo de atingir a dignidade da (s) vítima (s);

III – Sua característica essencial abarca a utilização recursos tecnológicos, o que significa dizer que essa forma de terror psicológico ocorre por meio de mensagens por escrito ou meios audiovisuais direcionados pelo uso de correio eletrônico, aplicativos de mensagens, reuniões virtuais, captação da imagem e dados dos trabalhadores, monitoramento do teletrabalho, exigência de conexão, dentre outros recursos, expondo estes a situações degradantes ou vexatórias;

IV – O assédio moral organizacional virtual é uma modalidade de tele-assédio moral que, valendo-se da naturalização da violência, oportuniza um sistema de gestão organizacional que fomenta pressões, humilhações e estresse prolongado, cujo propósito é o aumento da produtividade e lucro. Vigilância por meios virtuais, metas exageradas, necessidade de estar logado a todo momento, urgência nas respostas pela utilização de instrumentos tecnológicos, controle de tempo das atividades realizadas em teletrabalho, comparação de resultados, captação de dados dos trabalhadores, etc. são padrões observados na prática do assédio moral organizacional virtual. Assim, os novos contornos do terror psicológico no Direito do Trabalho remetem às velhas práticas de assédio moral organizacional, que agora se valem dos instrumentos tecnológicos para minar a dignidade psíquica das vítimas com um ritmo de trabalho acelerado e controle excessivo.

6 – Referências bibliográficas

- AGUIAR, Antônio Carlos. *Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo*. São Paulo: LTr, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. *Indústrias 4.0 levarão à escravidão digital*. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/ricardo-antunes-industrias-4-0-levarao-a-escravidao-digital>. Acesso em: 17 jun. 2020.
- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. *Infoproletários* (degradação real do trabalho virtual). São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARAÚJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012.
- ARAÚJO, Adriane Reis de. O assédio moral organizacional e medidas internas preventivas e repressivas. In: SOBOLL, Lis Andréa Pereira; GOSDAL, Thereza Christina (Org.). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2009.
- ARAÚJO, Maurício Azevedo de; DUTRA, Renata Queiroz; JESUS, Selma Cristina Silva de. Neoliberalismo e flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e na França. *Caderno do CEAS*, Salvador/Recife, n. 242, p. 558-581. set./dez. 2017. Disponível em: <https://periodicos.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/view/401/330>. Acesso em: 18 de jun. 2020.
- BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. Assédio moral: análise sob a luz dos aspectos configurativos e probatórios deste fenômeno social. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 34, n. 129, p. 175-183, jan./mar. 2008.
- BECKER, Till; STERN, Hendrik. *Future trends in human work area design for cyber-physical production systems*. Disponível em: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2212827116312240?token=39EEDEDE4016BE352705A9224B23AB22BECF07F0D18E341F850BBE2D979591AEFCBF0CA5474B55B87EADBC569707FD28>. Acesso em: 17 jun. 2020.
- BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio moral nas relações de trabalho – uma tentativa de sistematização. *Revista LTr – Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 72, n. 11, p. 1.329-1.337, nov. 2008.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo 001260-82.2011.5.03.0143. Rel. Des. Heriberto de Castro. 11ª turma. DJ 06 dez. 2012. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=827>. Acesso em: 18 jun. 2020.
- CALVO, Adriana. *O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional*. São Paulo: LTr, 2014.
- CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.
- DRUCK, Graça. Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical. *Caderno CRH*, Salvador, n. 24/25, p. 23, jan./dez. 1996. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/2495/1/RCHR-2006-176%20S.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2020.
- EBERLE, André Davi; SOBOLL, Lis Andréa Pereira; CREMASCO, Maria Virgínia Filomena. Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho. In:

DOCTRINA

SOBOLL, Lis Andréa Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2009.

FINCATO, Denise Pires; VIDALETTI, Leiliane Piovesani. Novas tecnologias e relações de trabalho: *cyberbullying*, responsabilidade patronal e reforma trabalhista. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, ano 4, n. 4, 2018.

GAUTHIER, Gustavo. *El derecho laboral ante el reto de la economía comparada: apps, smartphones y trabajo humano*. Disponível em: <https://doi.org/10.5752/P.2318-7999.2016v19n37p117>. Acesso em: 18 jun. 2020.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; ANDREOLA, Lilian Simone. *O assédio moral virtual no meio ambiente de trabalho: assédio moral eletrônico e teleassédio*. Disponível em: https://professor-rodrigogold.net/wp-content/uploads/2019/07/artigo_Rodrigo_Lilian_Teleassedio_2015_revista_trt12.pdf. Acesso em: 18 jun. 2020.

GOENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 11, n. 29, p. 330, jan./abr. 1997. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/8986/10538>. Acesso em: 17 jun. 2020.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andréa Pereira. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andréa Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2009.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. 22. ed. São Paulo: Loyola, 1992.

HERMAN, Mario; PENTEK, Tobias; OTTO, Boris. *Design principles for industrie 4.0 scenarios*. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/307864150_Design_Principles_for_Industrie_40_Scenarios_A_Literature_Review. Acesso em: 17 jun. 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KAGERNMANN, H.; HELBIG, J. *et al. Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0: securing the future of German manufacturing industry; final report of the Industrie 4.0 Working Group*. Disponível em: <https://www.din.de/blob/76902/e8cac883f42bf28536e7e8165993f1fd/recommendations-for-implementing-industry-4-0-data.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2020.

MARINO, Renato de Castro; MARINO, Lúcia Helena Fazzane de Castro. A conduta do assédio moral virtual no ambiente de trabalho. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, ano 4, n. 2, 2018.

MELO, Sandro Nahmias Melo; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. *Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17)*. São Paulo: LTr, 2018.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre trabalho 4.0. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de (Coord.). *O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro*. São Paulo: LTr, 2018.

DOCTRINA

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

NUNES, Talita Camila Gonçalves. O acidente de teletrabalho e a fiscalização da tecnologia da telemática: aspectos e consequências do teleassédio moral e do teletrabalho escravo. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 167, ano 42, p. 183-208, jan./fev. 2016.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade*. São Paulo: LTr, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *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: 18 jun. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral nas relações de emprego. *Revista do Curso de Direito da Unifacs*, Porto Alegre, Síntese, v. 9, p. 52-71, 2009.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. *Assédio moral laboral e direitos fundamentais*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ROCHA, Marcelo Oliveira. Indústria 4.0 no Brasil: aspectos trabalhistas. In: ZAVANELLA, Fabiano; ROCHA, Marcelo Oliveira (Org.). *O primeiro ano de vigência da Lei nº 13.467/17 (reforma trabalhista): reflexões e aspectos práticos*. São Paulo: LTr, 2018.

RODENAS, Maria José Romero. *Protección frente al acoso moral en el trabajo*. 3. ed. Albacete: Bomarzo, 2005.

SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. As inovações tecnológicas e o assédio moral organizacional virtual. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, ano 3. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php?journal=RevistaEnit&page=article&op=view&path%5B%5D=64&path%5B%5D=39>. Acesso em: 18 jun. 2020.

SANTUCCI, Luciana. *Assédio moral no trabalho*. Belo Horizonte: Leiditathi, 2006.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

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

VASCONCELOS, Flávio Carvalho de; VASCONCELOS, Isabella Freitas Gouveia de; CRUBELLATE, João Marcelo. Stress in organizations: between efficiency and the institutionalization of fear. *Brazilian Administration Review*, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 37-52, mar. 2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-76922008000100004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 17 jun. 2020.

Recebido em: 01/07/2020

Aprovado em: 31/08/2020