

ASSÉDIO MORAL VIRTUAL E SAÚDE MENTAL: UMA ANÁLISE À LUZ DA CONVENÇÃO 190 DA OIT

Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos¹

Sumário: 1. Introdução; 2. Assédio moral organizacional; 3. Convenção 190 da OIT: Violência e assédio no mundo do trabalho; 4. Os contornos conceituais do assédio moral virtual; 5. O assédio moral virtual e a saúde mental do trabalhador; 6. Conclusões; Referências.

RESUMO


As inovações tecnológicas e informacionais transformaram a sociedade e a organização do trabalho. Por meio da robótica e da informática, tornou-se possível o aumento da produção e a melhoria da qualidade dos produtos e serviços. A nova organização laboral, todavia, conquanto tenha ampliado a produtividade, não melhorou necessariamente as condições de trabalho. Os trabalhadores submetidos a acelerados ritmos sofrem cada vez mais com o estresse, com o controle do método de trabalho, com o comprometimento das relações interpessoais e com a ausência de desconexão. Dessa forma, o presente artigo busca examinar as características e os contornos conceituais do assédio moral organizacional virtual, nova modalidade assediadora que emerge do contexto de hiperconexão e informatização da organização do labor, identificando os seus impactos na saúde mental do trabalhador.

Palavras-chave: Inovações Tecnológicas. Organização do trabalho. Assédio moral virtual. Assédio moral organizacional virtual. Saúde Mental.

1 INTRODUÇÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil, fundada na cidadania (art. 1º, II), na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e na valorização social do labor (art. 1º, IV), consagra o direito fundamental ao trabalho como seu núcleo ético-jurídico (art. 6º e 7º) e pilar estruturante da ordem econômica (art. 170) e social (art. 193). Com


¹ Procuradora do Trabalho. Mestra em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia. Graduada em Direito, com Lâurea Acadêmica, pela Universidade Federal da Bahia. Professora de Direito Constitucional e Direito do Trabalho. Professora Convidada do Curso de Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho da Estácio/CERS. Primeira Presidente da Associação Baiana de Defesa do Consumidor – ABDECON. Participante do Programa de Mobilidade Acadêmica com a Universidade de Coimbra, Portugal, em 2009.



efeito, tendo como base o primado do trabalho e da justiça social, a Constituição Federal reconhece a centralidade do labor humano e a sua essencialidade na afirmação democrática.

O tratamento constitucional especial conferido ao direito do trabalho também pode ser vislumbrado na enumeração de diversos direitos fundamentais do art. 7º ao art. 11, bem como na concretização dos princípios da progressividade e da vedação ao retrocesso social, a partir da expressão “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, prevista no art. 7º, *caput*.

Nesse contexto, considerando a ampla proteção ao trabalho humano conferida pelo texto constitucional, os direitos fundamentais são plenamente aplicados às relações de trabalho. Destarte, podem ser identificados dois grupos: a) direitos fundamentais laborais específicos (indivíduo na condição de trabalhador); e b) direitos fundamentais laborais inespecíficos (indivíduo na condição de cidadão).



Além dos direitos fundamentais laborais específicos ou inespecíficos previstos no Título II da Constituição Federal, com base na cláusula de abertura material dos direitos e garantias fundamentais, consolidada no art. 5º, §2º, podem ser identificados direitos fundamentais aplicados às relações de trabalho em outras partes da Constituição, como, *v.g.*, o direito ao meio ambiente do trabalho saudável (art. 200, VIII, e art. 225).

Em semelhante sentido, com base no art. 5º, §2º, da Constituição Federal de 1988, também podem ser reconhecidos direitos fundamentais fora do texto constitucional. Nessa linha, são reconhecidos e aplicados às relações laborais os direitos fundamentais implícitos e os direitos previstos em tratados internacionais sobre direitos humanos firmados pelo Estado brasileiro.

Assim, a título de exemplo, pode ser identificado como um direito fundamental implícito laboral o *direito à desconexão*, pois decorre do regime democrático e dos princípios fundamentais, estando diretamente vinculado à dignidade da pessoa humana e à valorização social do trabalho, além de possuir alicerce na limitação razoável da duração do trabalho, no direito à saúde e no direito ao lazer.

Diante da assimetria ou desequilíbrio das relações de labor, o empregador, em muitos casos, ao exercer os poderes diretivos extrapola os limites de razoabilidade, violando diversos direitos fundamentais do trabalhador, bem como a sua eficácia

horizontal e diagonal. Necessitando do trabalho para seu sustento e de sua família, o empregado nada pode fazer para impedir as condutas abusivas patronais. É nesse contexto que está inserido o assédio moral.

A disseminação da internet e o surgimento de aplicativos e plataformas digitais, no contexto de Quarta Revolução Industrial, acarreta o surgimento de formas atípicas de execução e fiscalização do labor, possibilitando o surgimento de uma nova modalidade assediadora: o assédio moral virtual.

Na medida em que o assédio moral virtual está inserido na política gerencial da empresa, atingindo todos os trabalhadores indistintamente, emerge o assédio moral organizacional virtual. Desse modo, o presente artigo objetiva examinar essa nova modalidade assediadora, à luz da Convenção 190 da OIT, identificando os seus impactos na saúde mental do trabalhador.

2 ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

O assédio moral laboral ou interpessoal, conforme conceituação proposta por Pamplona Filho, Wyzykowski e Barros (2016, p. 120), consiste no:

Conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam a exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho por meio do ataque à sua dignidade, podendo ser comprometidos, em decorrência de seu caráter multiofensivo, outros direitos fundamentais, a saber: o direito à integridade física e moral, o direito à intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório, dentre outros.

Soboll e Heloani (2008, p. 21), por seu turno, entendem por assédio moral:

Uma situação extrema de agressividade no trabalho, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e duradouros. Tem como propósito destruir, prejudicar, anular ou excluir e é direcionado a alvos escolhidos (uma ou mais pessoas em especial). Caracteriza-se por sua natureza agressiva, processual, pessoal e mal-intencionada.

Nesse sentido, a partir das contribuições doutrinárias e acadêmicas, pode-se conceituar o assédio moral laboral como: *a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e intencionais, praticadas por meio de palavras, gestos e atitudes, de forma reiterada e prolongada, que atingem a dignidade,*

a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador, comprometendo o exercício do labor e, até mesmo, a convivência social e familiar.

O desenvolvimento da tecnologia da informação transformou as relações sociais e também o modo de execução do labor. A nova organização do trabalho, balizada pelo desenvolvimento tecnológico e informacional, todavia, conquanto tenha ampliado a produtividade, não melhorou, em muitas situações, as condições laborais.

Os trabalhadores, submetidos a acelerados ritmos de produção, sofrem cada vez mais com o estresse, com as exigências de metas abusivas, com o controle do modo, forma e método de trabalho e com o comprometimento das relações interpessoais. Pressão para atingir metas, sobrecarga e ritmo excessivo de trabalho, segregação dos funcionários, sistema de premiações, divisão de tarefas, estratégias de controle e extrapolação da jornada de trabalho são alguns traços característicos dessa nova organização do trabalho. É nesse contexto que emerge o assédio moral organizacional.

O assédio moral organizacional, também denominado de assédio moral institucional ou *straining*², caracteriza-se como uma modalidade de assédio moral relacionada aos métodos de gestão de determinada organização laboral, que, em busca da elevação dos índices de produtividade e lucro, viola os direitos fundamentais de diversos trabalhadores.

Conforme conceito proposto por Araújo (2012, p. 76), configura o assédio moral organizacional:

O conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se 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.

² O termo *strain* significa puxar, esticar, tensionar. Nas relações de trabalho, o vocábulo *straining*, consoante estudos de Harald Ege, consiste na situação de estresse forçado, na qual a vítima é um grupo de trabalhadores de um determinado setor ou repartição, que é obrigado a trabalhar sob grave pressão psicológica e ameaça iminente de sofrer castigos humilhantes. Desse modo, no *straining*, todo o grupo indistintamente é pressionado para aumentar produtividade, atingir metas, bater recordes nas vendas, sob pena de ser acusado de desinteressado, sofrer punições ou, até mesmo, perder o emprego. Trata-se, dessa forma, como bem preleciona Calvo (2014, p. 74-76), de um método de gestão por estresse ou injúria, que pode ser utilizado para a prática do assédio moral organizacional, mas não correspondendo ao assédio em si.

Desse modo, segundo a autora, o assédio moral organizacional funciona como um instrumento de gestão e de normatização da conduta dos trabalhadores, possibilitando o engajamento e controle de todo o pessoal, a fim de implementar o ritmo e a qualidade da produção, sem que qualquer reivindicação das condições de trabalho seja intentada (ARAÚJO, 2012, p. 78).

Soboll e Gosdal (2009, p. 37) conceituam o assédio moral organizacional como:

Um conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou ao custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios.

O assédio organizacional, consoante Soboll (2008, p. 21), corresponde a um processo no qual a violência está inserida nos aparatos, nas estruturas e nas políticas organizacionais ou gerenciais da empresa, políticas estas que são abusivas e inadequadas e que possuem o propósito de exercer o gerenciamento do trabalho e do grupo, visando produtividade e controle organizacional.

Nesse sentido, com base nas definições acima apresentadas, formula-se a seguinte proposta de conceituação: *o assédio moral organizacional consiste na tortura psicológica perpetrada por um conjunto de condutas abusivas e reiteradas, que estão inseridas na política gerencial da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores indistintamente ou a um determinado setor ou perfil de trabalhadores, cuja finalidade é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos institucionais, que atinge a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador.*

A partir do conceito proposto são extraídos seis elementos caracterizadores do assédio moral organizacional, a saber: abusividade da conduta, habitualidade, contexto organizacional ou gerencial, natureza coletiva do público alvo, finalidade institucional e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador.

3 CONVENÇÃO 190 DA OIT: VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

Em 10 de junho de 2019, na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em comemoração ao centenário da Organização Internacional do Trabalho – OIT, foi aprovada a Convenção 190, que versa sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Alicerçada nas *core obligations*³, a Convenção 190 da OIT reconhece que a violência e o assédio nas relações laborais violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente⁴. Ademais, comprometem o meio ambiente do trabalho, afetando a organização do labor, o desenvolvimento sustentável, as relações pessoais, a produtividade e a qualidade dos serviços, além de impedir que as pessoas, em especial as mulheres, tenham acesso ao mercado de trabalho, permaneçam e progridam profissionalmente.

Com efeito, como aviltam a dignidade, a saúde psicológica, física e sexual da pessoa, além das suas relações familiares e sociais, as referidas práticas devem ser prevenidas e combatidas, com vistas a garantir a todo ser humano o direito ao mundo do trabalho livre de violência e assédio.

A Convenção 190 da OIT, em seu art. 1º, conceitua a violência e o assédio no mundo do trabalho como:

Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar

³ A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, consagra as obrigações essenciais (*core obligations*), a saber: (a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a efetiva abolição do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Desse modo, ainda que os Estados Membros da OIT não tenham ratificado as Convenções relativas às referidas obrigações (Convenções 29, 87, 98, 100, 111, 105, 138 e 182), pelo simples fato de pertencer à Organização, nasce o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade os respectivos princípios e direitos fundamentais.

⁴ O trabalho decente consiste no trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e capaz de garantir uma vida digna. Como condição fundamental para a superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, garantia da governabilidade democrática e desenvolvimento sustentável, o conceito de trabalho decente foi formalizado pela OIT em 1999 e é eixo central para onde convergem os quatro objetivos estratégicos da OIT, quais sejam: i) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho; ii) promoção do emprego de qualidade; iii) extensão da proteção social; iv) fortalecimento do diálogo social). (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 1999).

danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

A partir da conceituação constante da Convenção 190 da OIT, convém observar que: a) a violência e o assédio são tratados de forma conjunta; b) é utilizada a expressão *world of work*, na versão em inglês, ao invés de *workplace* (local de trabalho), possibilitando-se um maior alcance das disposições convencionais; c) uma única manifestação é suficiente para sua configuração; e d) é conferido um tratamento especial à violência e ao assédio em razão de gênero⁵, sendo reconhecida, inclusive, a interseccionalidade⁶.

Desse modo, observa-se que uma das principais inovações da Convenção 190 da OIT diz respeito ao tratamento conjunto da violência e do assédio. Com a utilização da expressão “violência e assédio”, o novo diploma internacional apresentou os vocábulos de forma conjugada, oferecendo um único conceito para os referidos fenômenos. Assim, ampliou-se a definição, alargando-se, por conseguinte, a sua incidência.

Desse modo, ao utilizar de forma conjugada as expressões violência e assédio, juntamente com a referência “mundo do trabalho”, ao invés de local de trabalho, possibilitou-se um maior alcance da Convenção 190 da OIT.

Outrossim, com base nos arts. 2º e 3º, verifica-se o alargamento do âmbito de aplicação do novel diploma normativo, em especial quanto às pessoas tuteladas, setores abarcados, momentos da ocorrência dos atos abusivos e lugares abrangidos.

Com relação às pessoas, a Convenção 190 da OIT (2019), consoante seu art. 2º, tutela todos aqueles envolvidos no mundo laboral, como, por exemplo, empregados, trabalhadores autônomos, estagiários, aprendizes, voluntários, trabalhadores despedidos, candidatos a emprego, bem como os trabalhadores que exercem cargos de chefia e gestão. Ademais, é aplicada aos setores públicos e

⁵ A Convenção 190 da OIT conferiu um tratamento especial à violência e ao assédio em razão de gênero, que compreende a violência física, sexual ou psicológica perpetrada especialmente contra as mulheres, em virtude das relações de poder entre homens e mulheres, como também a violência cometida contra pessoas que não se encaixam nos papéis de gênero socialmente aceitos.

⁶ A interseccionalidade, termo desenvolvido por Kimberle Crenshaw, dentro do movimento das feministas negras, que se refere a sobreposição de múltiplos fatores de opressão, dominação ou discriminação. Combinam-se, assim, diferentes tipos de discriminação, como por exemplo, discriminação racial e discriminação de gênero, o que acentua ainda mais a violência de gênero e potencializa a prática de assédio.

privados, à economia formal e informal, assim como às zonas urbanas e rurais (art. 2º, item 2).

No tocante ao momento da ocorrência das práticas e comportamentos abusivos, a Convenção 190 da OIT abrange aos atos perpetrados durante o trabalho, como também os que tenham relação ou resultem do labor (art. 3º). Engloba, portanto, as condutas abusivas praticadas nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual.

Quanto ao lugar, a utilização da expressão *world of work* (mundo do trabalho), amplia o alcance convencional, sendo que o art. 3º enumera as seguintes localidades:

- a) espaços públicos e privados, quando constituem um local de trabalho;
- b) locais onde o trabalhador é remunerado, onde descansa, onde se alimenta ou onde utiliza vestiários e instalações sanitárias;
- c) em deslocamentos, viagens, eventos, atividades sociais ou treinamentos relacionados ao trabalho;
- d) no âmbito das comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as realizadas através de tecnologias de informação e comunicação;
- e) no alojamento fornecido pelo empregador;
- f) nos trajetos entre a casa e o local de trabalho (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019, tradução nossa).

Observa-se, assim, que o art. 3º, alínea “d”, da Convenção 190 da OIT reconhece expressamente o assédio virtual ao reafirmar a ocorrência da violência e do assédio no âmbito das comunicações relacionadas ao trabalho, inclusive através de tecnologias de informação e comunicação.

Ressalte-se que apesar de ainda não ter sido ratificada pelo Brasil, a referida convenção é aplicada por integração, nos moldes do art. 8º da CLT, representando um importante marco quanto à tutela da violência e do assédio no mundo do trabalho.

4 OS CONTORNOS CONCEITUAIS DO ASSÉDIO MORAL VIRTUAL

Com o desenvolvimento informacional e tecnológico, muitas empresas, em busca da elevação dos lucros, passam a exigir metas abusivas e ritmos acelerados de labor. Além das formas atípicas de execução do labor, no contexto de *crowdsourcing* e *gig-economy* (economia de bico), como o *crowdword* (realização de tarefas em plataformas eletrônicas) e o trabalho *on-demand* (realização de atividades

demandadas por um aplicativo gerenciado por uma empresa)⁷, intensifica-se a utilização do teletrabalho e organização do labor por programação ou algoritmos (DE STEFANO, 2019).

Ademais, frequentemente 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 que emerge a telepressão.

O termo *telepressão* tem origem no relatório sobre *Workplace Telepressure and Employee Recovery*, elaborado pelas pesquisadoras Larissa Barber e Alecia Santuzzi, do departamento de psicologia da *Northern Illinois University*. De acordo com as pesquisadoras, a telepressão consiste no envio de mensagens por meios tecnológicos acompanhadas de uma esmagadora urgência de resposta.⁸

Nesse sentido, em decorrência da hiperconectividade das pessoas aos meios informatizados nas relações de labor, a telepressão corresponde à urgência com que os empregados têm de responder a *e-mails* e mensagens instantâneas de texto ou voz a clientes, colegas e supervisores (MELO, 2018, p. 55).

Sendo assim, em virtude da cultura organizacional de constante conexão e disponibilidade, existe uma pressão por respostas imediatas, independentemente do dia, lugar e horário. É comum, portanto, que o trabalhador responda a *e-mails* de madrugada ou envie mensagens instantâneas ao supervisor fora do horário de trabalho. Quando essa cobrança por conexão permanente e respostas rápidas é

⁷ O teletrabalho, consoante definição de Pinto (2007, p. 133), consiste no labor executado à distância “mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta”. A Lei nº. 13.467/2017, com o objetivo de regulamentar o trabalho realizado por intermédio da tecnologia da informação, incluiu o Capítulo II-A na CLT, disciplinando o teletrabalho nos arts. 75-A a 75-E, além de inserir o inciso III no art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, que excluiu o regime de teletrabalho das regras sobre limitação da jornada. De acordo com o art. 75-B da CLT, o teletrabalho pode ser conceituado como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

⁸ “We conceptualize telepressure as a single construct defined by thinking about ICT messages accompanied by an overwhelming urge to respond” (BARBER; SANTUZZI, 2019).

acompanhada de condutas abusivas e hostis, inseridas na política gerencial da empresa, surge o assédio moral organizacional virtual.

O *assédio moral virtual*, também denominado de assédio moral eletrônico, assédio moral digital, cyberbullying⁹ laboral, tecnoassédio e teleassédio moral, consiste no assédio moral praticado por meios telemáticos e informatizados.

Consoante definição de Nunes (2018, p. 251), o teleassédio moral consiste na:

Conduta dirigida ao trabalhador, de forma velada ou não, porém reiterada, na qual a vítima fica exposta a situação vexatória e humilhante relativa ao trabalho ou a sua pessoa, em mensagem por escrito, áudio ou visual, direcionada individualmente ou em grupo, por meio de correio eletrônico pessoal ou corporativo, aplicativos de mensagens instantâneas ou reuniões virtuais por teleconferência, configurada ou não a intencionalidade do agente.

Melo (2018, p. 168) conceitua o *cyberbullying* laboral como a “prática de assédio moral em relação ao trabalhador ou ao empregador no ciberespaço, cuja ocorrência mais expressiva tem sido nas plataformas de relacionamento”. Em semelhante sentido, Prata (2014, p. 92-93) conceitua o *cyberbullying* como a prática de assédio moral feita por meio da comunicação eletrônica, sendo “*especialmente insidioso* haja vista que a tentativa de desmoralizar a vítima pode alcançar um público indefinido de pessoas”.

Para a consecução do presente estudo, será utilizada a nomenclatura *assédio moral virtual*. Desse modo, com base nas contribuições doutrinárias, o assédio moral virtual pode ser conceituado como *a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e reiteradas, praticadas por meios de comunicação escritos, orais e visuais, por intermédio de plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados, que violam os direitos fundamentais do trabalhador*.

Convém destacar que o art. 3º, “d”, da Convenção 190 da OIT, identifica expressamente a modalidade virtual do assédio ao reconhecer que os atos de violência e assédio no mundo do trabalho podem ser praticados no “âmbito das

⁹ A definição legal de *cyberbullyng* encontra-se no art. 2º, parágrafo único, da Lei nº. 13.185/2015, cujo texto assim dispõe: “Há intimidação sistemática na rede mundial de computadores (*cyberbullying*), quando se usarem os instrumentos que lhe são próprios para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial” (BRASIL, 2019).

comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as realizadas através de tecnologias de informação e comunicação” (INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2019, tradução nossa).

Nessa linha de intelecção, como bem sinaliza Nunes (2018, p. 252), a blindagem fornecida pelos meios telemáticos potencializa a crueldade do assédio moral e reforça os comportamentos agressivos. A título exemplificativo, a autora elenca algumas características do assédio moral virtual:

- Ausência de verdadeira autonomia do teletrabalhador; horário de trabalho (se flexível), local e ritmo de trabalho;
- Privar o teletrabalhador do acesso aos instrumentos telemáticos e informáticos necessários à realização do trabalho;
- Críticas injustas e exageradas;
- Acréscimo permanente de novas tarefas e/ou tarefas superiores à sua competência ou incompatíveis com sua saúde;
- Não permitir descansos e férias. Impedir a promoção;
- Enviar tarefas ou quaisquer *e-mails* em períodos de descanso e de férias;
- Isolamento do teletrabalhador nos grupos de correio eletrônico ou aplicativos de mensagens instantâneas;
- Envio de vídeos e/ou figuras e *emoji* de natureza depreciativa, injuriosa, violenta ou que ridicularizam o teletrabalhador sem a aceitação deste;
- Exclusão de reuniões e videoconferências que exigem a presença do trabalhador;
- Difusão de rumores relativos à origem, nacionalidade, vida privada, deficiência física, crença religiosa ou convicção política;
- Ameaças por escrito, áudio ou vídeo, de violência física;
- Invasão de dados do teletrabalhador – *e-mails*, mensagens em aplicativos e documentos em geral, de natureza pessoal ou laboral;
- Envio de vírus ou qualquer procedimento que danifique instrumentos eletrônicos, programas de computador ou aplicativos móveis;
- Desrespeito à condição de saúde do teletrabalhador e o não fornecimento de EPI's;
- Não envio de profissionais para averiguar as condições de trabalho no domicílio ou local de trabalho, para fins de comprovação de acidente de trabalho ou manutenção das ferramentas tecnológicas (NUNES, 2018, p. 252-253).

Além do assédio moral virtual interpessoal, quando dirigido a determinado trabalhador ou a trabalhadores específicos, também pode ser vislumbrado o assédio moral organizacional virtual, que, por estar inserido na política gerencial da empresa, atinge todos os trabalhadores indistintamente.

Nesse sentido, o *assédio moral organizacional virtual* consiste na *tortura psicológica perpetrada por um conjunto de condutas abusivas e reiteradas, praticadas por meios de comunicação escritos, orais e visuais, por intermédio de plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas*

informatizados, que estão inseridas na política organizacional e gerencial da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores indistintamente ou a um determinado setor ou perfil de trabalhadores, cuja finalidade é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos institucionais.

A partir da conceituação proposta, observa-se que a principal diferença entre o assédio moral organizacional e o assédio moral organizacional virtual diz respeito à forma digital ou eletrônica por meio da qual as condutas abusivas são praticadas. Desse modo, quando o assédio moral for praticado predominantemente por mecanismos telemáticos e informatizados de comunicação, restará configurada a modalidade virtual.

Presente em diversas organizações laborais, como instituições bancárias e empresas de teleatendimento, em especial por intermédio das plataformas eletrônicas que controlam, monitoram e fiscalizam o trabalhador, o assédio moral organizacional virtual torna-se ainda mais presente no teletrabalho.

Como exemplo de condutas abusivas praticadas de forma organizacional e telemática, pode-se citar a cobrança de metas desarrazoadas, geradas pelos próprios sistemas eletrônicos, cujo descumprimento acarreta punições ao trabalhador, inclusive com a exposição do seu “fracasso” perante supervisores e demais colegas de trabalho em *e-mails*, em grupos de aplicativos de mensagens instantâneas ou nos sistemas informatizados da própria empresa. A situação torna-se ainda mais hostil nos casos em que a exposição da “incompetência” do empregado nas redes sociais da empresa é acompanhada por palavras depreciativas e humilhantes.

Convém explicitar, nesse sentido, o caso *ilha sem papel*, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. A empresa reclamada criou um dispositivo, por meio de um programa de computador, denominado *ilha sem papel*, com a função de controlar diariamente a produtividade e o cumprimento das metas dos empregados (NUNES, 2018, p. 252). Ao longo do dia, os trabalhadores recebiam mensagens na tela de seus computadores com elogios, caso cumprissem as metas, ou com ofensas, em caso de descumprimento, sendo chamados de “perdedores da ilha”, “burros” e “incompetentes”. Além disso, recebiam mensagens depreciativas, com ameaças de dispensa, por parte do supervisor. Com efeito, a décima primeira turma do TRT 3ª Região reconheceu o assédio moral, conforme ementa a seguir transcrita:

DANO MORAL. COBRANÇAS EXCESSIVAS POR METAS. FORMA PELA QUAL SÃO REALIZADAS AS COBRANÇAS. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Demonstrada a efetiva ocorrência de tratamento humilhante à reclamante, pelas cobranças excessivas da empregadora em relação às metas estipuladas, condutas essas aptas à desestabilização emocional da empregada e ao enfraquecimento de sua integridade psicológica, bem como caracterizadoras do abuso no exercício do poder diretivo, transbordando para o campo da ilicitude, enseja a reparação à esfera moral da obreira, circunstâncias que restaram demonstradas na instrução probatória (BRASIL, 2012).

Em que pese não tenha sido utilizada a expressão *assédio moral virtual* ou *teleassédio moral*, observa-se, pela análise fática do caso e pelos fundamentos constantes do acórdão, a prática de *assédio moral organizacional virtual*, tendo em vista que os trabalhadores estavam submetidos a metas excessivas, inseridas na gestão da empresa, monitoradas pelo sistema computadorizado, sendo acompanhadas de mensagens constrangedoras e humilhantes.

Além das metas, as condutas abusivas assediadoras também podem estar presentes nos mecanismos informatizados de fiscalização do trabalhador, que objetivam controlar a jornada e o modo de execução das atividades. Entre os instrumentos de monitoramento, convém citar: 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 respectivos períodos ou das atividades realizadas; exigência de envio imediato de cada tarefa realizada, seja por *e-mail*, aplicativo ou plataforma computadorizada, entre outros.

Destarte, se a utilização dos sistemas informatizados for feita de modo desarrazoado, submetendo o empregado a uma vigilância ostensiva, geralmente seguida por mensagens de cobrança ou de desqualificação, restará caracterizado o assédio moral organizacional virtual. A exigência de conexão permanente e respostas imediatas (telepressão), também ocasiona assédio moral virtual, haja vista a sujeição do trabalhador a uma constante pressão para realizar as atividades, independentemente do lugar, dia ou horário. O assédio moral organizacional virtual compromete a saúde, o descanso, o lazer e o convívio familiar do trabalhador, violando sua dignidade e seu direito fundamental à desconexão.

O direito à desconexão ou direito ao não trabalho, segundo Sandro Nahmias Melo e Karen Rodrigues (2018, p. 76), “significa que o empregado, em seus momentos de folga, feriados, ou ao fim de sua jornada, não pode estar à disposição do empregador, devendo se desconectar totalmente de seus afazeres, com a finalidade de descansar e se revigorar física e mentalmente”. A título de exemplo, convém imaginar um trabalhador sentado no sofá assistindo a um filme com sua família após o expediente. No momento em que seu telefone chama ou recebe uma mensagem ligada ao labor, o trabalhador se conecta imediatamente ao trabalho, passando a pensar no chefe ou nas suas atribuições, mesmo que exigidas para outro momento, restando violado o seu direito a um tempo livre de interferências do empregador (direito à desconexão).

5 O ASSÉDIO MORAL VIRTUAL E A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Com o desenvolvimento tecnológico e aumento da intensidade e sobrecarga de trabalho, em especial num contexto de hiperconexão e telepressão, verifica-se o aparecimento de doenças osteomusculares¹⁰, cardíacas, neurológicas, estomacais, reumáticas e mentais nos trabalhadores. A Constituição Federal de 1988, alicerçada na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho, consagra o direito fundamental à saúde (art. 6º, art. 7º, XXII e art. 196), que, de acordo com a Organização Mundial de Saúde (2006, p. 1), abrange não apenas a ausência de afecções e enfermidades, mas, principalmente, um estado de completo bem-estar físico, psíquico e social.

Destarte, o assédio moral organizacional, praticado de forma presencial ou virtual, pode acarretar várias consequências para a saúde mental do trabalhador, identificando-se, precipuamente, os seguintes transtornos: estresse; crises de ansiedade; desordem de estresse pós-traumático; síndrome do *burn-out*; depressão; e suicídio.

¹⁰ Entre os transtornos osteomusculares e do tecido conjuntivo (LER/DORT) que mais acometem os teletrabalhadores, pode-se destacar: síndrome cervicobraquial (M53.1); dorsalgia (M54.-); sinovites e tenossinovites (M65.-); bursite da mão (M70.1); bursite do ombro (M75.5); síndrome do manguito rotatório (M75.1), entre outros (SOUZA; BARROS; FILGUEIRAS, 2017, p. 121-122).

O termo “estresse” teve origem nas ciências físicas no século XVIII e significa um estado de tensão de um sistema, induzido por forças externas. Com bem explicita Soboll (2009, p. 46), Hans Selye, a partir de 1950, utilizou o termo “estresse” para descrever uma resposta fisiológica estruturada com a função defensiva do organismo vivo contra o ambiente, identificando três fases: a) fase do alarme, ocasionada quando o organismo percebe um estímulo estressor, prepara-se fisiologicamente e psicologicamente para lutar ou fugir dele; b) fase de resistência, verificada quando o estímulo é de grande intensidade ou persistente, forçando o organismo a restabelecer o equilíbrio; c) fase da exaustão ou esgotamento, acarretada quando a resistência não é suficiente para superar o desgaste. Essa fase é acompanhada de graves lesões na saúde física e psicológica do indivíduo.

O estresse, como bem observa Pinto (2013, p. 56), não é, em si mesmo, uma enfermidade, mas um portal de acesso a diversas patologias físicas e mentais, haja vista que a negligência diante dos seus pré-avisos tem decorrências médicas que o convertem em graves moléstias ou em veículo de perda da capacidade para o trabalho.

Os principais pré-avisos do estresse são: a) dores de cabeça atípicas; b) repousos noturnos intranquilos; c) desconcentração mental; d) irritabilidade; e) inapetência; f) distonia e perturbações estomacais; g) insatisfação com o trabalho; h) depressão física ou moral (PINTO, 2013, p. 56).

O estresse decorrente do trabalho excessivo, ocasionado por pressões e exagero de tarefas múltiplas e repetitivas, pode acarretar diversas crises de ansiedade, com tremores, palpitações, dores no peito, tensão muscular, formigamentos, tontura, vômitos e enjoos. Ademais, pode levar o trabalhador a uma fase avançada de destruição, denominada de desordem de estresse pós-traumático, ou a uma situação de depressão por esgotamento, também conhecida como síndrome do *burn-out* (HIRIGOYEN, 2002, p. 20).

O transtorno de estresse pós-traumático – TEPT, como bem explicita Vieira (2008, p. 124), consiste no quadro psiquiátrico que tem como característica essencial o desenvolvimento de determinados sintomas após a exposição a um extremo estressor traumático, a uma revivência persistente de um evento traumático ou, até mesmo, a esquiva persistente de estímulos associados com o trauma.

O estado de estresse pós-traumático, nessa senda, é um transtorno decorrente da vivência de uma agressão psíquica desencadeada por um evento violento, sendo que a sintomatologia se inicia geralmente após um período de latência, período este que inclui revivências da cena traumática (fenômenos de *flashback*) e, também, a ocorrência de sonhos repetidos referentes à mesma cena. Referido quadro é acompanhado por ansiedade e pode desencadear depressão (SELIGMANN-SILVA, 2013, p. 234).

Por outro lado, o estresse pode levar o trabalhador a uma situação de depressão por esgotamento, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional ou Síndrome do *burn-out*, que significa “queimar até a exaustão”. Desse modo, a expressão *burn-out* denota a ideia de “fogo que vai se apagando aos poucos, até definitivamente cessar” (BERNARDES, 2018, p. 7).

A Síndrome do *burn-out*, conforme Bernardes (2018, p. 7), consiste no “estado físico e mental de profunda extenuação, que se desenvolve em decorrência de exposição significativa a situações de alta demanda emocional no ambiente de trabalho”. Sendo assim, o *burn-out* é caracterizada por um esgotamento emocional que acarreta sentimentos de fracasso e baixa autoestima, que, com o tempo, pode ocasionar o aparecimento de exaustão, alterações no sono e problemas gastrointestinais (LIMA FILHO, 2009, p. 80). Não se pode deixar de destacar que o *burn-out* representa o nível máximo de estresse e tem diagnóstico difícil, em virtude do quadro de depressão que geralmente acomete os portadores dessa síndrome.

O *burn-out*, consoante Benevides-Pereira (2013, p. 389), é uma síndrome multidimensional caracterizada pela exaustão emocional, desumanização e reduzida realização pessoal no trabalho. A exaustão emocional consiste na sensação de esgotamento, traduzida na falta de energia do trabalhador para as atividades laborais. A desumanização, por sua vez, revela-se através de atitudes de distanciamento emocional em relação às pessoas e aos colegas de trabalho, transformando os contatos interpessoais desumanos e desprovidos de afetividade. Por sua vez, a realização pessoal nas atividades ocupacionais decresce, de modo que o labor perde o sentido e passa a ser um fardo.

Se o assédio moral organizacional se prolonga demasiadamente, a vítima pode extrapolar os sintomas do estresse, da desordem de estresse pós-traumático e da

síndrome do *burn-out* e desenvolver depressão. A depressão, como observa Hirigoyen (2002, p. 160), acarreta na vítima um quadro de apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores. Falta-lhe, muitas vezes, vontade de viver e sua autoestima permanece cada vez mais baixa.

Os sintomas mais comuns da depressão são: isolamento do convívio familiar, desinteresse pelas atividades normais, perda da autoestima, concentração diminuída, inquietação e hostilidade, perda de interesse pelo trabalho, alteração do apetite, diminuição da libido, cansaço, alteração nos ciclos de sono, com insônia ou sonolência exagerada, falta de reações emocionais, evidência objetiva de retardo ou agitação psicomotora marcante e ideias de suicídio (THOME, 2008, p. 92).


O estresse decorrente da nova lógica do viver, da hiperconexão e do constante medo da perda do emprego tem inclusive, em alguns casos, o potencial de levar o trabalhador a enxergar um único caminho de fuga: a sua própria destruição, o suicídio.

Nesse sentido, o *assédio moral organizacional, tanto na modalidade presencial quanto virtual, emerge das políticas de gestão e da própria estruturação do trabalho, revelando-se extremamente perverso. Perverso porque enfraquece e isola os trabalhadores, impedindo a solidariedade que os uniria para lutar contra as condições de trabalho indignas. Perverso porque desumaniza e adocece os empregados em silêncio. Perverso porque compromete a saúde física e mental dos trabalhadores, ocasionando, até mesmo, em alguns casos, a sua morte.*

6 CONCLUSÕES


Evidenciou-se, no presente artigo, que:

1. O assédio moral organizacional consiste na tortura psicológica perpetrada por um conjunto de condutas abusivas e reiteradas, que estão inseridas na política gerencial da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores indistintamente ou a um determinado setor ou perfil de trabalhadores, cuja finalidade é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos institucionais, que atinge a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador.
2. Com o desenvolvimento informacional e tecnológico, muitas empresas, em busca da elevação dos lucros, passam a exigir metas abusivas e ritmos acelerados



de labor. Frequentemente são utilizados programas ou aplicativos para acompanhar a rotina de trabalho, cobrar resultados e fiscalizar a execução do labor, 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.

3. O assédio moral virtual pode ser conceituado como a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de ações ou omissões, abusivas e reiteradas, praticadas por meios de comunicação escritos, orais e visuais, por intermédio de plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados, que violam os direitos fundamentais do trabalhador.



4. O assédio moral organizacional virtual consiste na tortura psicológica perpetrada por um conjunto de condutas abusivas e reiteradas, praticadas por meios de comunicação escritos, orais e visuais, por intermédio de plataformas eletrônicas, aplicativos de mensagens instantâneas, correio eletrônico ou sistemas informatizados, que estão inseridas na política organizacional e gerencial da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores indistintamente ou a um determinado setor ou perfil de trabalhadores, cuja finalidade é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos institucionais.

5. A principal diferença entre o assédio moral organizacional e o assédio moral organizacional virtual diz respeito a forma digital ou eletrônica por meio da qual as condutas abusivas são praticadas. Desse modo, quando o assédio moral for praticado predominantemente por mecanismos telemáticos e informatizados de comunicação, restará configurada a modalidade virtual.

6. Se a utilização dos sistemas informatizados for feita de modo desarrazoado, submetendo o empregado a uma vigilância ostensiva, geralmente seguida por mensagens de cobrança ou de desqualificação, restará caracterizado o assédio moral organizacional virtual. A exigência de conexão permanente e respostas imediatas (telepressão), também ocasiona assédio moral virtual, haja vista a sujeição do trabalhador a uma constante pressão para realizar as atividades, independentemente do lugar, dia ou horário. O assédio moral organizacional virtual compromete a saúde, o descanso, o lazer e o convívio familiar do trabalhador, violando sua dignidade e seu direito fundamental à desconexão.

7. O assédio moral organizacional, tanto na modalidade presencial quanto virtual, emerge das políticas de gestão e da própria estruturação do trabalho, revelando-se extremamente perverso. Perverso porque enfraquece e isola os trabalhadores, impedindo a solidariedade que os uniria para lutar contra as condições de trabalho indignas. Perverso porque desumaniza e adocece os empregados em silêncio. Perverso porque compromete a saúde física e mental dos trabalhadores, ocasionando, até mesmo, em alguns casos, a sua morte.

REFERÊNCIAS

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

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

BARBER, Larissa; SANTUZZI, Alecia. Please Respond ASAP: Workplace Telepressure and Employee Recovery. **Journal of occupational health psychology**, 2014. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/267753716_Please_Respond_ASAP_Workplace_Telepressure_and_Employee_Recovery>. Acesso em: 22 ago. 2019.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana Maria T. A síndrome de *burnout*. In: FERREIRA, Januário Justino (Coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

BERNARDES, Pablo Ferreira. Síndrome de burn-out - Considerações iniciais. In: MENDANHA, Marcos Henrique; BERNARDES, Pablo Ferreira; SHIOZAWA, Pedro. **Desvendando o burn-out**: uma análise interdisciplinar da síndrome do esgotamento profissional. São Paulo: LTr, 2018.

BRASIL. Lei nº. 13.185, de 6 de NOVEMBRO de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13185.htm>. Acesso em: 22 ago. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº. 0001260-82.2011.5.03.0143. Relator: Desembargador Heriberto de Castro, 11ª Turma. DEJT 06.12.2012. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm?conversationId=14143761>. Acesso em: 24 ago. 2019.

CALVO, Adriana. **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho**: o combate ao assédio moral institucional - visão dos tribunais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2014.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”**: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Janeiro, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em 18 maio 2019.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira, et al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea Pereira; GOSDAL, Thereza Cristina. **Assédio moral interpessoal e organizacional**. São Paulo: Ltr, 2009.

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

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. International Labour Conference. **Standard Setting Committee: violence and harassment in the world of work, 2019 (No. 190)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711570.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. International Labour Conference. **Report V(2A): ending violence and harassment in the world of work**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_675567.pdf>. Acesso em: 16 ago. 2019.

MELO, Geraldo Magela. **A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais**. São Paulo: LTr, 2018.

MELO, Sandro Nahmias, RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei n. 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: Editora RTM, 2018.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Conférence internationale du Travail. **Commission normative: violence et harcèlement dans le monde du travail 2019 (No. 190)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711570.pdf>. Acesso em: 18 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho Decente**. Disponível

em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 15 out. 2019.

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 out. 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. Documentos básicos, suplemento da 45. ed., outubro de 2006. Disponível em: < https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf?ua=1 >. Acesso em: 29. nov. 2019.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio sexual: questões conceituais. In: FERREIRA, Januário Justino (Coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2011.

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

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

PINTO, José Augusto Rodrigues. Viagem em torno da segurança e da saúde no trabalho. In: FERREIRA, Januário Justino (Coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Assédio moral no trabalho sob novo enfoque**: cyberbullying, “indústria do dano moral”, carga dinâmica da prova e o futuro CPC. Curitiba: Juruá, 2014.

SELIGMANN-SILVA, Edith. Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos. In: FERREIRA, Januário Justino (Coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

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

SOUZA, Ilan Fonseca de; BARROS, Lidiane de Araújo; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Saúde e segurança do trabalho**: curso prático. Brasília: ESMPU, 2017.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo:

LTr, 2008.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. **Assédio**: do moral ao psicossocial. Curitiba: Juruá, 2008.

VIRTUAL MORAL HARASSMENT AND MENTAL HEALTH: AN ANALYSIS IN THE LIGHT OF THE 190 ILO CONVENTION

ABSTRACT

Technological and informational innovations have transformed society and the organization of work. Through robotics and information technology, it became possible to increase production and improve the quality of products and services. The new labor organization, however, while it increased productivity, did not necessarily improved working conditions. Workers submitted to accelerated rhythms suffer increasingly from stress, with the control of the work method, the compromise of interpersonal relationships and the absence of disconnection. Thus, this article seeks to examine the characteristics and conceptual outlines of virtual organizational moral harassment, a new harassing modality that emerges from the context of hyperconnection and informatization of the organization of work, identifying its impacts on the worker's mental health.

Keywords: Technological Innovations. Labor organization. Virtual moral harassment. virtual organizational moral harassment. Mental health.