



FUNDAÇÃO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS DE UBÁ FACULDADE DE DIREITO – 2023

O ASSÉDIO MORAL CIBERNÉTICO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO CYBERNETIC MORAL HARASSMENT IN EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

Davy de Oliveira Fernandes¹
João Batista Oliveira Silva²
Alexandre Ribeiro da Silva³

RESUMO: Existem duas partes numa relação de trabalho denominadas como empregadores aquele que forneceram certa atividade laboral, que possuíram uma série de deveres com relação às outras partes, empregados, que por sua vez também terão obrigações e direitos. Diante do exposto, este estudo teve como objetivo: Compreender em que medida o Assédio Moral Cibernético atinge diretamente a Dignidade da Pessoa Humana e Os Valores Sociais no Trabalho em relação ao emprego. Utilizou-se como metodologia uma revisão bibliográfica retirando textos de livros, legislações, artigos, jurisprudências, sites, cujos autores versam sobre o tema. Em algumas dessas relações, uma das partes, os empregadores, deixam de assegurar os devidos cuidados garantidores de segurança de seus colaboradores, em seus ambientes de trabalho. Diante disso, acontecem diversas práticas de comportamentos inaceitáveis, dentre eles: o assédio moral, que em alguns momentos, estendem-se para outros ambientes, como o que ocorre em meios cibernéticos, originando assim, práticas denominadas como psicoterror e digital bullying.

Palavras-chave: Assédio Moral; Empregados; Empregadores; Psicoterror; Digital Bullying.

ABSTRACT: *There are two parties in an employment relationship called employers, the one who provided a certain work activity, who had a series of duties concerning the other parties, and, the employees, who also have obligations and rights. The objectives of this study were: Understand the extent to which Cyber Moral Harassment directly affects the Dignity of the Human Person and Social Values at Work in relation to employment. The methodology used was a bibliographic review, taking texts from books, legislation, articles, jurisprudence, and websites, whose authors deal with the subject. In some of these relationships, one of the parties, the employers, fails to ensure the proper care for the safety of their employees in their work environments. Given this, several practices of unacceptable behavior occur, among them: moral harassment, which at times extends to other environments, such as what occurs in cybernetic means, thus originating practices known as psycho-terror and digital bullying.*

Keywords: Moral Harassment; Employees; Employers; Psycho-terror; Digital Bullying.

¹Bacharelado em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) - Ubá-MG. Email: davyoliveirafernandes00@gmail.com

²Bacharelado em Direito pela Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) - Ubá-MG. Email: oliverjony@gmail.com

³ Professor dos cursos de Direito, Administração e Ciências Contábeis na Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC)-Ubá-MG. Mestre em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora (2017). Advogado autônomo. Email: profalexandreriibeiroadv@gmail.com

1 – INTRODUÇÃO

A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, constituem os principais fundamentos do Estado Democrático de Direito, de forma a valorizar e preservar o ser humano, garantido as condições existenciais mínimas para exercer as atividades laborais e ter uma vida saudável, também em sua atividade laboral. Direitos estes, previstos na Constituição Federal (1988), estão sendo violados pelo Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, repercutindo de maneira significativa na vida pessoal, na saúde do trabalhador e em seu ambiente laboral. Tudo isso, devido à globalização, evolução das comunicações e o advento das redes sociais, momento em que condutas ilícitas migraram do meio físico para o meio virtual.

Dessa forma, percebeu-se a necessidade de se criar uma legislação específica que seja aplicada, no sentido de coibir esses atos e que reveja o manto de proteção do anonimato que permeia esse ambiente, que direta ou indiretamente, contribui para esse fim.

O assédio virtual tem se propagado a cada dia e abrange uma série de ações que vão desde a perseguição, à importunação e à intimidação até a exposição de fotos/vídeos íntimos de uma pessoa, dentre tantas outras. No ambiente de trabalho, não são raros a superexposição ao desrespeito e humilhação do trabalhador, não apenas por seu empregador, mas principalmente, de seus colegas de trabalho, superiores hierárquicos ou não.

Neste estudo, para o desenvolvimento com clareza e concisão, optou-se por estruturá-lo em partes específicas: A primeira parte, abordou a importância da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho nas relações de emprego. Em seguida, tratou o tema - assédio moral cibernético no ambiente de trabalho e suas formas de manifestação na visão do Direito. E na terceira parte, foram apresentados os impactos do assédio moral cibernético na dignidade humana e nos valores sociais do trabalho, o perfil psicológico, os eventuais prejuízos causados ao assediado e ao assediador, e as possíveis formas de prevenção.

É preciso conscientizar empregado e empregador de que os direitos trabalhistas não são restritos apenas à prestação do serviço e à remuneração. É preciso garantir um ambiente de trabalho saudável, possibilitando o desenvolvimento de potencialidades em benefício de ambos.

2. A IMPORTÂNCIA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

A dignidade da pessoa humana é um valor moral e espiritual inerente ao indivíduo e se manifesta na capacidade de escolher e conduzir a própria vida, de forma livre e responsável. Trata-se de um princípio jurídico que orienta a interpretação e aplicação da Constituição Federal, estabelecendo-a como um dos fundamentos da República e do Estado Democrático de Direito. A dignidade da pessoa humana encontra guarida em diversos textos legais dentre eles: art. 1º da Constituição Federal⁴ e o Art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos⁵. Segundo Monteiro e Nunes (2020), a dignidade constitui, na moral kantiana, um valor incondicional e incomparável, em relação ao qual só a palavra respeito constitui a expressão conveniente da estima que um ser racional lhe deve prestar.

Ainda, a dignidade humana é “um valor moral e espiritual inerente à pessoa humana, e se manifesta na autodeterminação consciente e responsável da própria vida” (MONTEIRO, NUNES, 2020). Para esses autores, a dignidade humana tem uma dupla concepção: como direito individual em relação ao Estado e aos demais indivíduos e como dever fundamental de tratamento igualitário dos homens entre si na sociedade em que vivem.

Ainda sobre a mesma linha de discussão, “A prevenção do assédio moral, portanto, deve integrar a política geral de prevenção dos riscos profissionais, pois a saúde no trabalho, principalmente, a psíquica, é um direito fundamental dos empregados” (Wyzykowski; Barros; Pamplona, 2014, p. 201). A dignidade humana é violada no trabalho quando o trabalhador é submetido a condições que atentam contra sua integridade física, psíquica ou moral, que o desrespeitam como pessoa e como cidadão, que o exploram ou o discriminam.

Neste sentido, de acordo com a abordagem de Hirigoyen (2002), o assédio moral nasce como algo inofensivo e se propaga de forma silenciosa, sorrateira e traiçoeira. Esses ataques, porém, vão se multiplicando e a pessoa é acuada, posta em situações de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes de forma recorrente, por períodos cada vez maiores, o que pode chegar à violência manifesta.

Revela-se, portanto, o assédio moral por comportamentos agressivos e práticas repetitivas e sistematizadas de violência psicológica, no ambiente de trabalho, que colimam desqualificar, desmoralizar, desestabilizar os aspectos profissional, emocional e moral o assediado, tornando seu ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil, violando os

⁴Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...) III - **a dignidade da pessoa humana;**(grifo nosso).

⁵**Artigo 1:** Todos os seres humanos nascem livres e iguais **em dignidade** e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade (**grifo nosso**).

direitos de personalidade da vítima e ocasionando graves danos a sua saúde física e psíquica que podem evoluir para incapacidade laboral.

Já os valores sociais do trabalho são aqueles que reconhecem a importância do trabalho humano para o desenvolvimento econômico, social e ambiental do país, bem como para a realização pessoal e coletiva dos trabalhadores. São também fundamentos da República e do Estado Democrático de Direito, conforme a Constituição Federal⁶.

A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho relacionam-se de forma direta e indissociável, pois o trabalho é uma das formas mais expressivas de exercício da cidadania, da liberdade e da participação social. O trabalho digno⁷ é aquele que respeita os direitos fundamentais dos trabalhadores, como saúde, segurança, remuneração justa, jornada adequada, descanso, igualdade, não discriminação, liberdade sindical, negociação coletiva, entre outros.

Por outro lado, a violação dos direitos trabalhistas atinge diretamente a dignidade da pessoa humana, pois gera exploração, precarização, desvalorização, exclusão e sofrimento aos trabalhadores. Algumas hipóteses de violações desses direitos incluem o não pagamento de horas extras e discriminação salarial. De acordo com Instituto Declatra (2023):

As horas extras são uma irregularidade quando não são pagas adequadamente. A jornada de trabalho prevista no contrato de trabalho, geralmente, corresponde a 8 horas diárias de segunda a sexta ou 44 horas semanais, podendo variar conforme o caso específico da categoria profissional. Outra violação dos direitos trabalhistas é o pagamento diferente de salários para indivíduos que possuem as mesmas atribuições.

A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são princípios constitucionais que devem orientar as relações de trabalho no Brasil, de forma a garantir o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores e o bem-estar da sociedade. São também valores éticos que devem nortear as condutas dos empregadores, dos empregados, dos sindicatos, dos órgãos públicos, dos juristas e de todos os envolvidos no mundo do trabalho.

⁶Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...) IV - **os valores sociais do trabalho** e da livre iniciativa; (grifo nosso).

⁷Conceituado na OIT em 1999, trabalho digno, é um trabalho produtivo, possuindo condições de liberdade, equidade, segurança, exercidos com todos os aspectos de acordo com a dignidade humanas, sendo fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Neste contexto, é importante ressaltar que o assédio moral é uma grave ofensa à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, caracterizando-se por comportamentos agressivos e práticas repetitivas e sistematizadas de violência psicológica no ambiente de trabalho, cujo objetivo é desqualificar, desmoralizar e desestabilizar profissional, emocional e moralmente o assediado.

O assédio moral viola os direitos fundamentais dos trabalhadores e compromete sua saúde física e psíquica. Além disso, afeta negativamente o ambiente de trabalho e prejudica a produtividade e a qualidade do trabalho. É fundamental que empregadores, empregados, sindicatos e órgãos públicos atuem conjuntamente para prevenir e combater o assédio moral no ambiente de trabalho.

É importante destacar que o assédio moral também pode ocorrer no ambiente virtual. O assédio moral cibernético caracteriza-se pelo uso da tecnologia para praticar comportamentos agressivos e violência psicológica contra um trabalhador. Assim como o assédio moral presencial, o assédio moral cibernético viola os direitos fundamentais dos trabalhadores e deve ser combatido.

3. O ASSÉDIO MORAL CIBERNÉTICO NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral é uma prática abusiva na qual o agressor viola a dignidade de outras pessoas, constringendo, ameaçando ou intimidando-as. Segundo o artigo 186 do Código Civil de 2002, “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Já o artigo 187 do mesmo código dispõe que “comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

O assédio moral é uma prática que, apesar de extremamente rotineira, passa despercebida por não ser devidamente denunciada. Essas condutas abusivas podem ocorrer de forma contínua e reiterada, ou seja, acontecer repetidamente em várias situações. É uma prática ofensiva à dignidade humana da pessoa, sendo praticada com a intenção de humilhar e constranger um indivíduo publicamente. Por isso, a maioria das pessoas que sofrem com ele desenvolvem diversos problemas, desde os psicológicos aos físicos, sendo apresentados com o medo, angústia, revolta, vergonha, indignação, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio.

Em uma notícia, publicada em COAB Soluções Confiáveis, possuindo como fonte o TST, afirmou-se que a prática do assédio moral não é uma questão exclusiva brasileira. Na notícia foi citada uma pesquisa que teria sido realizada em 1996 pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), em que 12 milhões de trabalhadores na União Europeia confirmaram ter vivenciado situações humilhantes no trabalho que ocasionaram distúrbios de saúde mental.

Com isso, em 21 de junho de 2019, a Organização Internacional do Trabalho adotou a convenção 190, sendo o primeiro tratado internacional para enfrentar a violência e o assédio, atendendo a todos os trabalhadores em todos os setores, sendo público ou privado.

A convenção caracteriza a expressão “violência e assédio” como gênero, no “mundo do trabalho” e não no local de trabalho, abarcando todos os tipos de violência e assédio: abuso verbal, assédio sexual, violência doméstica, violência física, violência psicológica, assédio moral, violência estrutural, assédio organizacional, assédio virtual, ameaça, perseguição, violência de gênero e assédio em razão de gênero.

A partir da conceituação constante da Convenção 190 da OIT, pode-se traduzir 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 danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

A conceituação na convenção 190 da OIT, ao lado da Recomendação Nº 206, é de que o assédio é expresso como um comportamento, violência ou mesmo ameaça causadora de danos físicos, sociais ou psicológicos para os trabalhadores atingidos. Há consideração de que seja uma das mais graves violências, em que uma pessoa humilha, constrange, ofende e ataca a dignidade de outrem e consiste na exposição reiterada de trabalhadores a situações humilhantes e vexatórias, colocando sua vítima em risco psicológico, podendo ser motivo de chacotas e piadas, diante de outros colegas no seu local de trabalho. Na maioria das vezes, deixa mais evidências, “pegadas digitais”, o que possui um ponto positivo, por poderem ser utilizados como meios de provas para punir o agressor e em algumas situações, poderão ajudar a coibir e conter abusos.

O texto normativo da convenção torna-se relevante para conferir e consolidar a efetividade dos direitos humanos, devido ao trabalhador ser visto como sujeito vulnerável da relação de trabalho e exposto à violação de direitos, sobretudo, ao direito à dignidade humana.

Vale ressaltar, que a convenção 190, também elege a igualdade de gênero como sólido pilar do trabalho decente, em clara contemplação ao princípio da dignidade da pessoa humana e ao da não-discriminação, até o momento, não foi ratificada no Brasil. Após o seu reconhecimento, o texto da convenção fará parte da lei nacional, tornando-se vinculado juridicamente.

Sobre o assédio moral no trabalho, Hirigoyen (2005), assim se manifesta: “o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Neste caso, pode ser entendido como a exposição de um trabalhador a diversas situações desgastantes e humilhantes dentro do ambiente profissional. O número de trabalhadores que desenvolvem doenças ocupacionais, como ansiedade, depressão ou síndrome de Burnout⁸, aumenta diariamente, decorrentes, dentre outros fatores, do assédio moral em ambiente de trabalho. O assédio moral no trabalho também pode ocorrer por uma omissão, como no caso do isolamento e ócio forçado.

O assédio moral é classificado por Ávila (2008) em três tipos:

Assédio horizontal, aquele que parte de um colega de igual hierarquia; assédio vertical descendente, aquele que parte de um superior hierárquico ao seu subordinado; e assédio vertical ascendente, aquele que parte de um subordinado ao seu superior.

O assédio moral horizontal, praticado por colegas de igual hierarquia, pode ter diversos motivos, como a busca por uma promoção, intolerância religiosa ou política, dentre outros. Este tipo de assédio possui características similares ao *bullying*, atingindo a personalidade e a dignidade do assediado. No contexto cibernético, o assédio moral horizontal pode ocorrer através de mensagens ofensivas ou difamatórias enviadas por colegas de trabalho em redes sociais ou aplicativos de mensagens.

O assédio vertical descendente, aquele que parte de um superior contra seus subordinados, trata-se de ações, nas quais, a pessoa que possui poderes de comando, busca delimitar o espaço deste poder por meio de insultos, ofensas e falsas acusações, causando

⁸ A Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico, resultante de situações de trabalho desgastante, que demandam muita competitividade ou responsabilidade. Segundo o Ministério da Saúde, a principal causa da doença é justamente o excesso de trabalho.

degradação nas condições de trabalho. Há duas motivações para esse tipo de assédio: estratégia e abuso de poder. O *mobbing* estratégico é identificado quando planejado pela empresa para levar o empregado a pedir demissão, objetivando a redução de funcionários para diminuição de custos. Já o *mobbing* por abuso de poder, também denominado como *bullying*, é aquele em que o superior utiliza arbitrariamente o seu poder de mando. No contexto cibernético, o assédio vertical descendente pode ocorrer através do envio de mensagens ameaçadoras ou humilhantes pelo superior hierárquico ao seu subordinado.

O assédio moral vertical ascendente trata-se da violência psicológica praticada por um ou diversos subordinados contra um superior hierárquico. Considerada, entre as três, a espécie mais rara, geralmente é consequência de invejas ou ambição de um ou mais funcionários.

Segundo Ávila (2008), essa violência pode ainda acontecer, quando um colega considerado pelos seus subordinados como desqualificado para o cargo de chefia é promovido, ocasionando revolta dos subordinados. No contexto cibernético, o assédio vertical ascendente pode ocorrer através do envio de mensagens ofensivas ou difamatórias pelos subordinados ao seu superior hierárquico.

Por um lado, o avanço das mídias sociais e da tecnologia criou o “mundo cibernético”, mas também trouxe um novo modo de promoção de investidas de assédio moral e sexual em ambiente laboral. Isso faz com que pessoas possam ser perseguidas, reputações arruinadas, psicológicos abalados, saúde prejudicada e direitos da personalidade atingidos em suas várias facetas. O assédio moral cibernético pode ser praticado pelo patrão contra um empregado, por um empregado contra um colega de trabalho ou ainda por um subordinado contra seu superior hierárquico, o que ocorre, de forma mais comum, com o funcionalismo público.

Pode ser qualificado em diferentes categorias e por diversas fontes. Uma das mais relevantes é o Guia de Combate à Violência *On-line* Contra a mulher – Um Chamado por Proteção, da Organização dos Estados Americanos (OEA que assim classifica,

1. *Cyberbullying*: dano proposital e repetido infligido através do uso de computadores, celulares e outros dispositivos eletrônicos;
2. *Cyberstalking*: envolve usar meios eletrônicos para perseguir a vítima, e geralmente, refere-se a um padrão de ameaças ou comportamentos maliciosos;
3. *Cybermobs*: grupos postam conteúdo ofensivo/ destrutivo *on-line*, muitas vezes competindo com outros grupos, com a intenção de envergonhar alguém;
4. *Doxing*: recolher e publicar, muitas vezes através de *hacking*, as informações pessoais de uma pessoa, incluindo, entre outros, nomes completos, endereços, números de telefone, *e-mails*, nome de cônjuge e de filhos, detalhes financeiros;
5. Roubo de identidade: ocorre quando os dados pessoais de uma pessoa são usados de maneira fraudulenta por outra pessoa;
6. Pornografia de vingança ou Pornografia não-consensual: divulgação de imagens com conteúdo sexual de indivíduos sem o seu consentimento. Inclui imagens/vídeos que foram adquiridos com ou sem consentimento (OEA, 2019, p. 8-9).

Com o emprego tornando-se cada vez mais importante e o trabalhador ficando cada vez mais dependente dele, criou-se uma maior fragilidade e vulnerabilidade com o surgimento de problemas, que antes eram conhecidos apenas de maneira física e presencial. Neste contexto, com os avanços tecnológicos, termos como psicoterror e digital *bullying* contra os trabalhadores ficaram ainda mais comuns.

Psicoterror é conceituado pôr Marie-France Hirigoyen (2005, p. 17) sendo uma conduta abusiva, como gestos, palavras, comportamentos ou atitudes que atentem contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa. Somando a isso a necessidade da repetição ou sistematização, ou seja, o fenômeno faz parte da rotina de trabalho do indivíduo, o que degrada seu ambiente de trabalho.

Já o Digital *Bullying* é realizado por meio das tecnologias digitais. É muito frequente nas mídias digitais, plataformas de troca de mensagens, jogos e celulares. Possui comportamento repetido, com intuito de assustar, enfurecer ou envergonhar aqueles que são vítimas. Esse tipo de assédio está relacionado ao assédio moral cibernético no ambiente de trabalho.

Ressalta-se que meros gestos como comentários, sejam eles por mensagens diretas ou em *feeds* e *posts* nas redes sociais são o suficiente para se concretizar o assédio moral cibernético. Nestes dois últimos casos, sendo agravados pelo fato de que podem envolver mais indivíduos do que apenas o agressor ou a vítima. Embora os abusadores possam variar as formas da agressão, lidar com assédio moral exige um conjunto de táticas conforme as descritas. Mas a chave é fazer parar imediatamente o assédio, assim que começar a ver isso acontecer.

Pelo fato de esses casos não serem denunciados, resta ao assediado apenas resistir às formas de assédio sofridas repetidamente ao longo dos dias, o que implica sofrer as consequências dos danos físicos e psicológicos causados.

O assédio moral cibernético é uma forma de violência psicológica que ocorre através do uso da tecnologia, como redes sociais e aplicativos de mensagens. Assim como o assédio moral presencial, o assédio moral cibernético pode ser praticado pelo patrão contra um empregado, por um empregado contra um colega de trabalho ou ainda por um subordinado contra seu superior hierárquico. É importante ressaltar que o assédio moral cibernético é tão grave quanto o assédio moral presencial e deve ser combatido por ofender a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

4. OS IMPACTOS DO ASSÉDIO MORAL CIBERNÉTICO NA DIGNIDADE HUMANA E NOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO

O Direito do Trabalho foi criado para garantir igualdade de condições nas relações de emprego, entendendo a posição de hipossuficiência do empregado, diante do maior poder econômico e social do empregador. O objetivo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é regular a relação entre empregado e empregador, sendo o foco das leis trabalhistas a dignidade dos sujeitos do trabalho, garantindo que as atividades realizadas dentro da relação de trabalho desenvolvam-se de maneira harmônica, portanto, benéfica.

O assédio moral cibernético atinge, diretamente, a dignidade da pessoa humana nas relações do trabalho. O direito à reparação por danos morais, por ofensa aos direitos da personalidade, encontra fundamento no artigo 5º, incisos V e X da Constituição Federal. Possuindo diversas conotações, que variam de acordo com a intenção presente na conduta apresentada contra a vítima, o assédio moral e o assédio sexual são formas de prática ofensiva à dignidade da pessoa humana, que possui proteção fundamentada na Constituição Federal. Essa agressão é caracterizada pela importunação insistente a alguém, a ponto de causar-lhe dano psicológico, moral, social ou mesmo físico.

Nessa realidade, a justiça do trabalho tem se posicionado independentemente da existência de leis específicas sobre o assédio moral cibernético⁹. “A teoria do assédio moral baseia-se no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, prevista no artigo 1º, inciso III, da constituição”. Em observação de Maria Cristina Peduzzi (2007), atual Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, “É possível citar também o direito à saúde, mais especificamente, à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da constituição”.

Quando o assédio se consolida por meio da utilização das tecnologias da informação, configura-se o assédio virtual, conforme definições trazidas pela Comissão Permanente de Orientação e Prevenção contra o Assédio Moral – COPAMS:

O Assédio Virtual configura-se quando um indivíduo ou grupo de pessoas utiliza a tecnologia digital (*internet*), objetivando ofender, hostilizar, importunar, intimidar ou perseguir alguém/grupo de indivíduos através da prática de comentários sexuais (Arts 215, 215 a, 216 a e 216 b do Código Penal), pejorativos, divulgação de dados, informações pessoais e a propagação de discursos de ódio feitos na *internet* (COPAMS, 2020, p. 20).

⁹ Diversos diplomas legais disciplinam a responsabilidade de quem, de qualquer forma, causa danos a terceiros, conforme o disposto nos Arts.186 e 187 do Código Civil.

Outros autores, chamam a atenção para a manifestação do uso das redes sociais como extensão do assédio moral trabalhista:

No ambiente laboral é comum que o assédio digital ocorra inadvertidamente, sem intenção, em razão da informalidade própria das comunicações virtuais. Não raro, reuniões em videoconferência expõem funcionários a humilhação pública, perante demais colegas e até clientes. Do mesmo modo, a excessiva e reiterada troca de mensagens via WhatsApp e em horários fora do horário comercial pode configurar apropriação indevida da vida privada do funcionário pela empresa e violação do seu direito à desconexão, caracterizando o assédio virtual (PAMPLONA FILHO; SABINO, 2021, p. 08).

Barreto (2006, p. 153) apresenta dados importantes acerca das consequências do assédio moral nas relações de trabalho:

Ao perderem a identidade de trabalhador, as vítimas de humilhações perdem ao mesmo tempo a dignidade ante o olhar do outro. No abandono, 100% pensam em suicídio, sendo que 18,3% chegam à situação limite de tentativa de suicídio. Alguns relataram o início de consumo de drogas, como álcool, para esquecer a humilhação sofrida, outros revelaram a reprodução, no lar, da violência vivida no trabalho.

Partindo do conceito de que o assédio moral pode ser considerado como uma conduta que causa danos à dignidade e à integridade do trabalhador, através de humilhação e constrangimento no ambiente de trabalho; quando praticadas por meios cibernéticos, os efeitos são mais devastadores ainda.

Diferente do assédio sofrido presencialmente, em que os expectadores são limitados, o assédio virtual é muito mais grave por conta do alcance das redes sociais e da velocidade da disseminação de informações. Por estar relacionado ao uso das tecnologias da informação para ofender, hostilizar, importunar, intimidar ou perseguir alguém, ou um grupo, esse tipo de violação desestabiliza a atuação profissional e a parte emocional da vítima. Os danos à personalidade, à psiquê e à saúde da vítima podem ser irreparáveis ao destruir imagens e arruinar reputações, além dos mais diversos prejuízos emocionais, sociais e financeiros que recaem sobre as vítimas (NASCIMENTO, 2011).

Ainda segundo o mesmo autor (2011), o mundo virtual, a identificação da origem do assédio é mais complicada, tornando-se muito mais difícil identificar e punir o culpado. Quando isso ocorre, já foram produzidos danos suficientes para desestruturar a vítima, e, uma vez que uma imagem é divulgada nas mídias, é praticamente impossível restringir sua visualização, uma vez que prints são tirados e enviados em massa via correntes no WhatsApp

ou Facebook, por exemplo e, mesmo que esse compartilhamento seja crime, abafar esse rastro de destruição é inviável e o caos se instaura de forma galopante. Considera-se, também impossível recuperar o ambiente de trabalho para a vítima.

Escolheu, o legislador, a dignidade da pessoa e os valores sociais do trabalho como as pedras básicas sobre as quais se apoiaria a República e o Estado Democrático de Direito. A dignidade da pessoa está intimamente ligada aos valores sociais do trabalho. Pode-se afirmar que o legislador pretendeu dizer que a pessoa só tem dignidade, quando estiver de posse do trabalho e dos valores a ele inerentes. A dignidade da pessoa está relacionada com a respeitabilidade da qual o cidadão é possuidor no meio em que se encontra inserido. Este conceito público reflete no respeito a si mesmo e no amor-próprio. O trabalho dignifica a pessoa à medida que permite sua autoafirmação no seio da família e da sociedade, permitindo-lhe, ainda, participar integralmente da vida social.

E por isso, o princípio da dignidade da pessoa humana torna-se elemento fundamental para a interpretação das normas jurídicas, principalmente nas relações de trabalho, uma vez que sua proteção possibilita pleno desenvolvimento da personalidade da pessoa e a valorização na condição de trabalhador.

Esses deveres e obrigações estão relacionados também aos valores sociais do trabalho, que visam garantir condições justas e dignas para o desempenho das atividades laborais. É importante que tanto o empregado quanto o empregador estejam cientes desses valores e se respeitem em suas relações laborais.

A falta de legislação específica sobre o assédio moral cibernético, no ambiente de trabalho, é uma questão preocupante. Embora o assédio moral cibernético compartilhe muitas características com o assédio moral presencial, ele também possui características únicas, que exigem uma abordagem diferenciada. O uso da tecnologia para praticar o assédio moral cibernético pode ampliar o alcance e a intensidade do dano causado à vítima, tornando ainda mais importante a necessidade de uma legislação específica para lidar com esse problema.

O direito à reparação por danos morais, por ofensa aos direitos da personalidade, encontra fundamento exclusivo no artigo 5º, incisos V e X da Constituição Federal (BRASIL, 1988)¹⁰, desconsiderando as peculiaridades dessas lesões, por meios digitais e cibernéticos. Essas peculiaridades agravam o dano na dignidade humana pela reiteração e alcance.

¹⁰ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

Além disso, a ausência de uma legislação específica, sobre o assédio moral cibernético no ambiente de trabalho, pode dificultar a responsabilização dos agressores e a obtenção de reparação por parte das vítimas e pode desencorajar as vítimas a denunciar o assédio moral cibernético e buscar justiça, perpetuando um ciclo de violência e abuso.

É fundamental que haja uma distinção clara entre o assédio moral cibernético e o assédio moral presencial na legislação trabalhista, a fim de garantir que as vítimas de assédio moral cibernético tenham acesso aos mesmos direitos e proteções que as vítimas de assédio moral presencial. Isso é essencial para garantir a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, princípios fundamentais que devem orientar as relações de trabalho no Brasil.

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral cibernético viola os direitos fundamentais dos trabalhadores e compromete sua saúde física e psíquica. Além de afetar o ambiente e a qualidade do trabalho, prejudica a produtividade. É fundamental que empregadores, empregados, sindicatos e órgãos públicos atuem conjuntamente para prevenir e combater o assédio moral cibernético no ambiente de trabalho.

A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são princípios constitucionais que devem orientar as relações de trabalho no Brasil, de forma a garantir o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores e o bem-estar da sociedade. São também valores éticos que devem nortear as condutas dos empregadores, dos empregados, dos sindicatos, dos órgãos públicos, dos juristas e de todos os envolvidos no mundo do trabalho.

Neste contexto, é importante ressaltar que o assédio moral cibernético é uma grave ofensa à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, caracterizando-se por comportamentos agressivos e práticas repetitivas e sistematizadas de violência psicológica no ambiente de trabalho.

O objetivo é desqualificar, desmoralizar e desestabilizar profissional, emocional e moralmente o assediado.

(...) V- é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, **além da indenização por dano material, moral ou à imagem; (grifo nosso)**

(...) X- são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, **assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;(grifo nosso)**

A relação de trabalho é o vínculo jurídico genérico, em que uma pessoa presta serviços a outrem. Com o objetivo de garantir igualdade de condições entre o empregado e seu empregador, surgiu o Direito do Trabalho. O objetivo é equilibrar a posição de hipossuficiência do trabalhador, diante do maior poder econômico e social do empregador. O foco das leis trabalhistas é a dignidade dos sujeitos do trabalho, dar garantia para que as atividades realizadas na relação de trabalho desenvolvam-se de maneira benéfica a ambas as partes.

Entretanto, ela é prejudicada pelo desvio moral e ético na relação. O assédio moral configura-se como um mal a ser combatido, por razões humanísticas, sociais e econômicas. Importante que se reconheça que o trabalhador, ao ser admitido pela empresa, prima pela sua dignidade na condição de ser humano. Ele é dotado de direitos inerentes à sua personalidade, detentor dos direitos constitucionais referentes à integridade da honra, imagem, intimidade, liberdade e equilíbrio biopsíquico. Inquestionável ser esta a responsabilidade do empregador, a de proporcionar a observância dos direitos da personalidade, com vistas a eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

O assédio moral é abusivo e causa diversos danos a quem sofre. A partir da constatação da relevância e da seriedade do tema, tornou-se oportuna a necessidade de elaborar uma norma própria, que puna os causadores do mal. É preciso, de forma emergente, criar meios de conscientização, dentro do ambiente de trabalho, para que as pessoas compreendam o assunto e identifiquem quando esse crime ocorrer e manifestem reivindicando seus direitos.

A preocupação no ordenamento jurídico brasileiro é cada vez mais evidente, embora, se por um lado crescem as ações envolvendo o assunto, ainda não existe uma lei federal específica cuidando deste tema, o que tem levado a edição de inúmeras leis municipais e estaduais sobre o assédio moral, coibindo a sua prática no âmbito da administração pública, e prevendo penalidades para os assediadores.

Além disso, encontram-se em tramitação alguns projetos de lei que buscam combater o assédio moral no ambiente de trabalho, seja transformando-o em crime, seja acrescentando-o às infrações previstas na Lei nº 8.112/90, embora não envolvam o ambiente digital. O dano moral dispensa prova em concreto, pois se passa no interior da personalidade, tem presunção absoluta. Para efeitos de danos ao patrimônio moral do ofendido, não é preciso provar que a vítima sentiu-se ofendida, magoada, desonrada com a conduta do agressor.

A luta para acabar com esta prática que afeta a saúde do trabalhador e contamina a organização institucional das empresas, só será verdadeiramente enfrentada, com a mobilização da sociedade, amparo legal e medidas de acolhimento.

Com os meios de conscientização dentro dos locais de trabalho e uma norma específica sendo aplicada nos casos que forem denunciados, as pessoas que sofrem assédio possivelmente começarão a sentir segurança e coragem de denunciar, assim podendo ter a justiça e o reparo ao dano que sofrerá com a situação.

REFERÊNCIAS

AVILA, Rosemari P. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho.** Universidade de Caxias do Sul. Mestrado em Direito Caxias do Sul, 2008. Disponível em: <http://www.dominipublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2023.

BARRETO, Margarida Maria Silveira; **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**; São Paulo: EDUC, 2006.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se** Brasília: CNMP, 2016. 28 p. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/publicacoes/245-cartilhas-e-manuais/9982-assedio-moral-e-sexual-previna-se> Acesso em: 15 jun. 2023.

DECLATRA. Instituto. (2023) **Violação dos direitos trabalhistas: como identificar e buscar reparação.** 7 de março 2023 Fonte: Lado. Disponível em: <https://www.declatra.adv.br/violacao-dos-direitos-trabalhistas/>

HIRIGOYEN, M F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 4. ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. P. 9-110.

HIRIGOYEN, M F. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

MARTINS, S. P. Assédio moral. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Paulo, n. 13, p. 434, jan/dez. 2008.

MONTEIRO, J. D. M., NUNES, R. (2020). **Conceito da dignidade humana: controvérsias e possíveis soluções**. Revista Bioética Print version *On-line* vol.28 no.2 Brasília abr./jun. 2020 Scielo. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/bioet/a/hP6HKBCrjr5Mhy3h3rmbM9t/?format=pdf>
 Acesso em 15 maio 2023.

NASCIMENTO, S. M. **Assédio moral**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PAMPLONA FILHO, R.; SABINO, C. N. M. **Assédio moral em tempos de pandemia**. Direito UNIFACS – **Debate Virtual**, n. 247, janeiro, 2021. Disponível em:
<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7061/4245>. Acesso em: 4 jun. 2023.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Assédio moral**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Rev. TST, Brasília, vol. 73, no 2, abr/jun 2007. Disponível em:
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/2309/002_peduzzi.pdf?sequence%20=5. Acesso em 15 maio 2023.

TST. Justiça do Trabalho. **Assédio moral na justiça do trabalho**. COAD-Notícias, 2007. Disponível em: <https://www.coad.com.br/home/noticias-detalle/8052/tst-assedio-moral-na-justica-do-trabalho>. Acesso em: 5 jun. 2023.

WYZYKOWSKI, Adriana; BARROS, Renato da Costa Lino de Goes; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2014.