

ASSÉDIO DIGITAL E POR ALGORITMO: BULLYING, CYBERBULLYING E CYBERSTALKING

*Ivani Contini Bramante⁶⁹, Simone Bramante⁷⁰ e Juliane Pascoeto
Cavalini⁷¹*

Resumo: O presente artigo tem como objeto o estudo sobre o assédio virtual nas relações de trabalho, com foco em um novo conceito de assédio moral. Objetiva-se despertar o alerta para a necessidade de implementar ações educativas a todos os empregados de modo a conscientizá-los de seus atos e das consequências que um comportamento desregrado pode provocar em seus pares.

Palavras-chaves: Assédio virtual; relações de trabalho; prevenção.

69 Desembargadora Federal do Trabalho. Professora da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. Doutora pela PUC/SP. Especialista em Relações Coletivas Comparada pela OIT/Torino/Itália. Membro da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social – ABDSS. Membro do Instituto de Pesquisa e Estudos de Direito da Seguridade Social – IPEDIS. Professora convidada do Instituto Jus Gentium Conimbriga e Núcleo de Direitos Humanos da Universidade de Coimbra. Pesquisadora do Núcleo Além do Trabalho da USP/SP. Membro do Instituto Nacional de Proteção de Dados.

70 Advogada. Mestranda pela Faculdade Uninove.

71 Graduada em Direito e Pós-graduada em Direito do Trabalho e Direito Processual Civil. Especializada em Privacidade e Proteção de Dados Pessoais, com foco na implementação da LGPD em empresas e organizações. Membro da Comissão de Privacidade e Proteção de Dados da OAB-Santos.

1. Introdução

A Organização Mundial da Saúde, em 1946, definiu a saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas como a ausência de doença ou enfermidade. Sinale-se que todos os elementos físicos e mentais que afetam a saúde também estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. A preocupação com índices de acidentes do trabalho e as doenças mentais decorrentes do trabalho, prejudicam o cumprimento da pauta do Trabalho Decente e o desiderato das Convenções da OIT, nº 148, sobre contaminação do ar, ruído e vibrações nos locais de trabalho e n.º 155 sobre saúde, segurança e meio ambiente do trabalho.

Os governos, representantes patronais e de trabalhadores chegaram a um acordo histórico que busca a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. No ano de 2019, na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, a Convenção n. 190, foi editada para tratar da violência no ambiente de trabalho. Ainda, a OMS reconheceu oficialmente a doença do trabalho Síndrome de *Burnout*, incluída na nova Classificação Internacional de Doenças (CID-11), que entrou em vigor em 1º de janeiro de 2022.

Assim, a intenção deste artigo jurídico é focar a violência no ambiente de trabalho como causa das doenças mentais do trabalho, agora potenciada pelas novas tecnologias. Ainda, buscará demonstrar que ao lado do assédio ou *bullying* tradicional, surge o *assédio moral digital e por algoritmo denominado de cyberbullying e cyberstalking*.

2. Violência no ambiente de trabalho e novas tecnologias

O mundo moderno do capital vem fundado na competitividade empresarial global, gestão de pessoal por aptidões, habilidades, metas e resultados de qualidade, agora potenciado pelas novas tecnologias da inteligência artificial (IA).

As novas tecnologias da telecomunicação e informática (TI) e da Inteligência Artificial (IA), dentre os quais o algoritmo, não tem coração e não tem sentimentos, são invenções colocadas em pauta no capitalismo humanista. As novas tecnologias ensancham novos riscos de doença no ambiente de trabalho e muitas vezes são utilizadas como instrumento de violência no local de trabalho para pressionar, assediar, perseguir, segregar e discriminar trabalhadores.

Destarte, a violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional que preocupa Organização Internacional do Trabalho, Organização Mundial da Saúde e as Organizações Sindicais, sendo chamada de “mal estar no trabalho”.

Nessa senda, em que pese as novas políticas de gestão na organização de trabalho, ainda se acham vinculadas às políticas neoliberais das práticas de “gestão por injúria” relacionadas com a: violência e o assédio moral, violência e o terror psicológico, tais como: *gaslighting*, *manterrupting*, *mansplaing*, *bro-priating*. Ademais, ao lado do assédio ou *bullying* tradicional, surge o assédio moral digital e por algoritmo denominado de *cyberbullying* e *cyberstalking*.

3. Violência no ambiente de trabalho. Constituição Federal de 1988. Convenção 190 da OIT

Diante das graves consequências da violência no ambiente de trabalho, potenciada com a introdução das novas tecnologias, que causa o adoecimento de trabalhadores, com repercussão para toda a sociedade, surge a preocupação política, social e jurídica na busca de caminhos para a superação do conflito e resgate dos direitos de personalidade.

A proteção do trabalhador e respectiva dignidade e integridade psicofísica encontra nicho em vários comandos, na Constituição da República, que tratam XXII – da proteção contra os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigos 1º, III, 5º, I e V, X, 7º, caput, XXII e 196). Ainda, somem-se a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto n. 6949/2009), Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão), Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), Lei n. 9029/95 (Lei Antidiscriminação), Decreto-lei n. 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho) e Decreto n. 10.932, de 10/01/2022, que promulgou a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância.

Ainda, o artigo 170, traz a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios da defesa do meio ambiente, da redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego.

Os direitos da personalidade vêm protegidos no Código Civil. Deste modo, com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária. Ainda, pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei (arts. 11 e 12, CC).

4. Violência e assédio no ambiente de trabalho, Convenção 190 da OIT

4.1. Combate a todas as formas. dispensa da reiteração da conduta

O termo assédio moral, utilizado pelos psicólogos, entrou para o mundo jurídico. O conceito de assédio moral sempre foi criticado por ser muito rigoroso.

Marie-France Hirigoyen define o assédio moral 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.”⁷²

A Convenção 190, da OIT define que a violência é gênero do qual assédio é uma das espécies, que se desdobra nas subespécies: assédio moral, assédio sexual, e que traz os seguintes conceitos:

72 HIRIGOYEN, Marie-France. Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 17.

1. Para os fins desta convenção:

a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui violência e assédio de gênero;

b) o termo “violência e assédio baseado em gênero” significa violência e assédio dirigido a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afeta pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcional, e inclui assédio sexual.

2. sem prejudicar as alíneas a) e b) do parágrafo 1 deste artigo, as definições nas leis e regulamentos nacionais podem prever um único conceito ou conceitos separados.

A Convenção 190 e Recomendação 206 (OIT) protegem contra todas as formas de violência e assédio, e define como um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis que têm por objetivo provocar, ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos. A definição abrange, entre outros, o abuso físico, o abuso verbal, o bullying e o mobbing, o assédio sexual, as ameaças e a perseguição.

No conceito originário, o assédio consiste em uma violência psicológica, de caráter progressivo, com certa duração no tempo e repetição sistemática. Pode se dar entre empregado e empregador, colegas de trabalho, contra um grupo de empregados e até entre empregado da prestadora de serviços

e preposto da tomadora de serviços, desde que o ato tenha cunho discriminatório, em qualquer uma de suas espécies.

Na configuração do dano moral admite-se a sua ocorrência fundada em um único ato ilícito. Logo, para caracterização do assédio, também não se exige uma conduta reiterada, basta a ofensa à dignidade da pessoa humana. O elemento do moderno conceito do assédio é o objetivo de minar a autoestima da vítima, não é preciso aguardar a reiteração da conduta e a consumação do intento destruição total da autoestima e ou a reputação da vítima. Destarte, reiteração da conduta, se presente, serve para avaliar a gravidade da ofensa.

Assim, na Convenção 190, da OIT, o novo conceito e alcance da violência e do assédio no ambiente de trabalho dispensa da reiteração. Refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui violência e assédio de gênero.

4.2. Violência e assédio. Ampliação subjetiva de proteção

A Convenção 190 (OIT), no preâmbulo e artigos 1º, 4º, 5º, bem como a Recomendação 206 (OIT) nos parágrafos 10 e 16-18, protegem todas as pessoas no mundo do trabalho, trabalhadores e trabalhadoras sejam (i) empregados, desempregadas e candidatos a emprego (ii) quem trabalha por conta de outrem, de acordo com a legislação e práticas nacionais, (iii) formal ou informal, as pessoas que trabalham independentemente da sua situação contratual, (iv) as pessoas em formação, incluindo em estágio e aprendizes, (v) as pessoas

que foram despedidas, (vi) as pessoas em voluntariado, (viii) as pessoas candidatas à procura de emprego e, (ix) as pessoas que exercem a autoridade, as obrigações ou as responsabilidades de um empregador; (x) funcionários conforme definido pela legislação e prática nacional, bem como pessoas que trabalham, independentemente de sua condição contratual, pessoas em treinamento.

A abordagem da violência e do assédio no mundo do trabalho tem sido uma prioridade para a OIT, que professa que são inaceitáveis em qualquer lugar e em qualquer momento, seja em tempos de prosperidade ou de crise. A Convenção 190 e Recomendação 206 (OIT), expressam um compromisso claro de prevenção e combate a violência e o assédio no mundo do trabalho, para a realização da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, nomeadamente no contexto da COVID-19. Ainda, preveem as ações em todos os domínios em causa, incluindo em matéria de trabalho, igualdade e não discriminação, segurança e saúde no trabalho, legislação, regulamentação e políticas em matéria penal e de migração, através da negociação coletiva.

A OIT apresenta 12 (doze) razões pelas quais a ratificação da Convenção 190 e a sua implementação, em conjunto com a Recomendação 206, são importantes para o mundo do trabalho, inclusive como resposta e recuperação frente aos efeitos da pandemia de Covid-19, nele incluído a prevenção e combate a ciberperseguição⁷³.

A Convenção 190 (OIT), artigos 2º e 3º aponta que há necessidade de

⁷³ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750461.pdf

“Garantir a proteção das pessoas que trabalham na economia informal. A COVID-19 está a ter um impacto dramático nos meios de subsistência e bem-estar de muitas pessoas que trabalham na economia informal. O confinamento, o recolher obrigatório e a restrição da mobilidade podem agravar o risco já de si elevado de violência e assédio por parte de clientes, terceiros ou autoridades locais. Em muitos países, feirantes ou pessoas da venda ambulante têm denunciado violentas represálias ou assédio por parte da polícia por se encontrarem em espaços públicos, ainda que estejam a trabalhar por necessidade ou a prestar serviços essenciais.”⁷⁴

Quanto aos voluntários, durante a pandemia da Covid-19, muitas pessoas se juntaram ao seu combate, desde pessoas do serviço médico, àqueles que produzem mascaras e EPIs sem custos e pessoas voluntárias, que se juntaram a organizações e associações nos seus esforços para distribuir os produtos alimentares essenciais.”⁷⁵

A pandemia da Covid-19, e as restrições impostas para controle da contaminação, forçou as pessoas a permanecerem em casa e nela trabalharem e, assim, sendo a casa o local de trabalho, houve o aumento do risco de violência e assédio.

A Convenção 190 e Recomendação 206 (OIT) alargam o âmbito da proteção aos trabalhadores e trabalhadoras e outras pessoas envolvidas na economia formal ou informal, reconhecendo o seu direito a não serem vítimas de violência

74 *Ibidem*

75 *Ibidem.*

e assédio e, por parte de indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador, ou por parte das que as autoridades públicas, que desempenham um papel importante na garantia da proteção dos seus funcionários, e das pessoas vulneráveis, as mulheres, deficientes, indígenas etc..

4.3. Violência e assédio na perspectiva de gênero

A Convenção 190 (OIT) leva em conta que a violência e assédio no mundo do trabalho também se revela segundo o sexo e as pessoas em situações de vulnerabilidade,

Logo, adota uma abordagem inclusiva, integrada e que leva em consideração a dimensão de gênero, pois afeta desproporcionalmente as mulheres. Assim, é preciso eliminar os fatores de risco, que inclui a violência e assédio, considerando os estereótipos de gênero, a discriminação múltipla, a interseccionalidade e as relações de poder desiguais em função do sexo, de modo a realizar o direito à igualdade e à não discriminação.

Sinale-se que, em relação às mulheres, os controles são diversificados, tais como: *gaslighting*, *manterrupting*, *mansplaining* e *bropropriating*. Isto porque, visam à intimidação, submissão, proibir a fala, interditar a fisiologia, controlar o tempo e frequência de permanência nos banheiros; relacionar atestados médicos e faltas a suspensão de cestas básicas ou promoções. No que tange aos homens, o assédio, em regra, atinge sua virilidade, sem contar a vulnerabilidade do transgênero, da homofobia e da transfobia.

A palavra *gaslighting* tem origem em 1938 com a peça “gas light”, usada para descrever a manipulação da realidade de alguém, na qual se destaca a manipulação psicológica utilizada

pelo marido para convencer sua esposa e demais pessoas de que ela era louca. O agressor utilizava-se de pequenos elementos no ambiente para depois afirmar que ela estava errada. A *gaslighting* no ambiente de trabalho é a tática de inculcar culpa no empregado de modo a, com o tempo, o trabalhador acreditar que está ficando louco e de que está agindo de modo incorreto, pela distorção da realidade. O agressor distorce ou omite informações durante o assédio moral, para que a vítima duvide de sua memória e sanidade.

A *maninterrupting* é um neologismo surgido a partir da junção das palavras em inglês “man” (homem) e “interrupting” (interrompendo) para indicar a interrupção desnecessária de uma mulher por um homem. Um estudo publicado no *Journal of Language and Social Psychology* apontou que em comparação aos homens, mulheres têm mais chances de serem interrompidas durante uma conversa tanto por homens quanto por outras mulheres. Estudo realizado por pesquisadores da Escola de Direito da Universidade Northwestern, concluiu que na Suprema Corte americana, juízas durante suas argumentações eram interrompidas por seus pares ou por advogados litigantes com 3 vezes mais frequência do que seus colegas homens⁷⁶.

A palavra *mansplaining*, significa a infantilização ou incapacitação da mulher, através de explicação de obviedades, relacionado o comportamento com a dificuldade cognitiva, tipo “loira

76 Hancock, Adrienne B.; Rubin, Benjamin A. (2015). «Influence of Communication Partner's Gender on Language». *Journal of Language and Social Psychology* (em inglês). 34 (1): 46–64. ISSN 0261-927X. doi:10.1177/0261927X14533197. Jacobi, T., & Schweers, D. (2017). Justice, interrupted: The effect of gender, ideology, and seniority at supreme court oral arguments. *Virginia Law Review*, 103 (7), 1379-1496.).

burra” etc.. A palavra *bropropriating* consiste no ato de homem de se apropriar de ideias ou obras de uma mulher, pela suposição de impossibilidade de creditar o feito a uma mulher.

4.4. Violência e assédio: ampliação do conceito de local do trabalho, trabalho formal ou informal, teletrabalho

Para fins de violência e assédio, o conceito de local de trabalho passa a ser amplo, extravasa as instalações físicas do local de trabalho e abarca a dimensão “mundo do trabalho”.

Quanto à definição de “local de trabalho” a abrangência é larga, compreende e compromete a todos os que tenham a autoridade e cumprem os deveres e as responsabilidades de empregadores ou tomadores de trabalho. Os Estados-membros têm a responsabilidade de promover um ambiente geral de *tolerância zero* contra atitudes patronais prejudiciais aos trabalhadores.

A Recomendação 206 (OIT), alínea f, do artigo 10.º e parágrafo 18, em complemento à Convenção 190 (OIT), reconhece a ligação entre a violência doméstica e o mundo do trabalho estabelecendo algumas medidas específicas que podem ser adotadas, nomeadamente licenças para as vítimas, modalidades de trabalho flexíveis, proteção temporária contra o despedimento, nas avaliações de risco no local de trabalho e sensibilização para os seus efeitos. Ainda, reconhece que alguns setores, profissões e formas de organização do trabalho, como a saúde, os transportes, a educação e o trabalho doméstico, ou o trabalho noturno ou em áreas isoladas, poderão ser mais suscetíveis à exposição à violência e ao assédio.

O crescente teletrabalho traduz-se num aumento do assédio por meios tecnológicos chamado de ciberperseguição, ou *cyberbullying*. (artigo 3º).

5. Violência e assédio: uso da tecnologia de informação e comunicação (TIC), assédio moral digital, assédio moral algorítmico, *bullying*, *cyberbullying*, *cyberstalking*

A Convenção 190 e Recomendação 206, da OIT reconhecem que a introdução das novas tecnologias propicia o *cyberbullying*.

A pandemia de Covid-19 evidenciou a essencialidade da ratificação da Convenção 190 (OIT) e incentivo a sua implementação, consoante a Recomendação 206 (OIT) para um mundo do trabalho sem violência e assédio. Reforçar as medidas de prevenção a nível do local de trabalho e garantir que as políticas e os sistemas de avaliação e gestão dos riscos no local de trabalho tomem em consideração a violência e o assédio, incluindo a violência doméstica e a ciberperseguição.

No Brasil, a Lei nº 13.185/15, institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*Bullying*) e trouxe alguns conceitos e tipificação. O *bullying* no ambiente de trabalho, caracterizado quando há intimidação contínua ou episódica, vem classificada na Lei nº 13.185/15 em oito tipos:

Verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente; Moral: difamar, caluniar, disseminar rumores; Sexual: assediar, induzir e/ou abusar; Social: ignorar, isolar e excluir; Psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar; Física: socar, chutar, bater;

Material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem; Virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.

Caracteriza-se a intimidação sistemática (*bullying*) quando há violência física ou psicológica em atos de intimidação, humilhação ou discriminação e, ainda: ataques físicos; insultos pessoais; comentários sistemáticos e apelidos pejorativos; ameaças por quaisquer meios; grafites depreciativos; expressões preconceituosas; isolamento social consciente e premeditado; pilhérias.

Na forma do artigo 2º, parágrafo único, da Lei nº 13.185/2015, 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.

Liliana Andreia Suspiro Rodrigues⁷⁷ aponta, em suma, que o bullying é a expressão que define atos de violência física ou psicológica, repetitivos e intencionais, de ameaça, opressão, intimidação, maus-tratos, humilhação, executados por um determinado indivíduo ou grupo e, que causam na vítima dor e angústia.

A Convenção 190 (OIT) também se aplica à ciberperseguição, na medida em que alarga o seu âmbito de aplicação à

⁷⁷ RODRIGUES, Liliana Andreia Suspiro. **Cyberbullying: um fenómeno emergente nos jovens portugueses**. Coimbra. Mestrado em Ciência da Educação, especialidade em Supervisão Pedagógica e Formação de Formadores. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, 2013.

proteção contra a violência e o assédio através das comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as permitidas pelas TIC (artigo 3.º). A Convenção 190 reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho inclui aquele de caráter virtual, e que se trata de uma violação ou abuso dos direitos humanos; bem como uma ameaça à igualdade de oportunidades e; portanto são incompatíveis com a pauta do Trabalho Decente.

O *cyberbullying* é o *bullying* praticado por meio da internet, que tem como característica adicional a ferramenta utilizada e a *transnacionalidade e transtemporalidade*, pois ultrapassa as fronteiras do tempo e do território, na medida em que a ofensa se perpetuar infinitamente no espaço virtual e nas fronteiras do espacial, pessoal e físico.⁷⁸

A violência ou assédio moral por algoritmo, ocorre, principalmente nas fases de admissão ou demissão trabalhadores, como técnica de exclusão do candidato a vaga, ou expulsar sorrateiramente o empregado do quadro da empresa. Os parâmetros aplicados pelo algoritmo despertaram dúvidas e receios, nomeadamente sobre o humanismo e a legalidade do método. Isto porque, a produtividade, o absentismo, experiência, contributo, custo e habilitações são os parâmetros que vêm sendo aplicados pelas empresas para a rescisão contratual. No âmbito da relação de trabalho, a discussão gira em torno do método utilizado com apoio de um algoritmo para selecionar e ou para despedir trabalhadores, que não é necessariamente ilegal, desde que haja um ser humano para definir “os parâmetros humanistas” no momento da tomada de decisão final.

78 AMADO, João; MATOS, Armanda; PESSOA, Tereza; JÄGER, Thomas. Cyberbullying: Um desafio à investigação e à formação. In: Interações. 2009; n. 13. p. 301-6.

O problema, além do humanismo, é a transparência em torno do algoritmo, os critérios de seleção, a ponderação, e a informação, para que os trabalhadores tenham conhecimento claro, objetivo e informado. No assédio a pessoa que intencionalmente inflige, ou tenta infligir ferimentos ou desconforto sobre outra pessoa, em regra, implica um desequilíbrio na força e ocorre em relações de poder assimétrico, o que significa que a pessoa exposta às ações negativas têm dificuldade de se defender. Surge uma nova modalidade de poder assimétrico: o poder tecnológico ou *technological power*.

O assédio moral no trabalho também comporta o assédio moral coletivo, a gestão organizacional por injúria e virtual ou *collective cyberbullying*. Há por assim dizer, as manifestações metaindividuais do fenômeno e, ainda, sua face mais perversa, aquela que é normalmente despersonalizada, instantânea, perene e arrasadora: a digital. Deste modo,

“a mescla dos dois tipos pode levar ao apocalipse relacional, especialmente se se levar em consideração que o Assédio Moral não se dá apenas em linha vertical, mas também horizontal. A perda de referência quanto à origem das agressões e a ausência de controle quanto a seus impactos e vítimas assemelha-se, enquanto *hard case*, ao manejo dos casos de terrorismo internacional e ciberataques.”⁷⁹

Cite-se, um caso concreto, de império do poder tecnológico, que pode ser analisado a luz da Convenção 190 (OIT). O “ECO” noticiou que, enquanto decidiam se aceitavam as propostas de rescisão contratual coletiva ofertada por uma empresa de

79 RAMOS, Luis Leandro Gomes *et alii*. Assédio moral e cyberbullying no trabalho. São Paulo: Editora D’Plácido. 2020”.

aviação, cerca de 380 trabalhadores viram os seus contratos ser suspensos, por uma decisão do “algoritmo”. que enquanto decidiam se adeririam às medidas, ofereceu pouco tempo aos trabalhadores. A medida foi considerada pelo Sindicato de classe como assédio moral:

“Quando um trabalhador é chamado a uma empresa e é-lhe apresentado um resultado de um algoritmo, e a empresa comunica-lhe que ele faz parte de um excesso, que reúne as condições para sair da empresa, isto não tem outro nome senão pressão e alguma coação. As pessoas são chamadas, é-lhes apresentada esta situação e eles podem chamar a isto a uma rescisão por mútuo acordo, mas a pessoa é quase que chamada a assinar a sua própria saída”⁸⁰.

A fala do sindicato de classe foi contestada por alguns, sob espeque de que não se caracteriza *per se*, o assédio moral, haurida de uma conduta isolada, pela mera circunstância de definir um curto prazo de tempo para os trabalhadores apresentarem uma resposta de adesão a despedida.

Outra questão a ser posta é que o uso do algoritmo trabalha com dados pessoais e, portanto, atrai a aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei 13.709/2018), máxime os dados pessoais sensíveis dos trabalhadores. Não se desconhece que o algoritmo, por vezes, invade o acesso a dados de natureza íntima da pessoa natural, por parte de terceiros, sem o cumprimento da obrigação de informar os trabalhado-

80 <https://rr.sapo.pt/especial/economia/2021/05/10/algoritmo-diz-quem-deve-ser-despedido-na-tap-trabalhadores-nao-sabem-como-funciona-e-para-onde-vao-os-dados/237998/>

res sobre os dados compartilhados, durante quanto tempo e para que finalidade.

Outra matéria de alta indagação jurídica é a ponderação entre o direito à prova justa e adequada (artigo 5º, LV, CF/1988)

em confronto com o sigilo das invenções (Lei 9279/96), incluído o software aplicativo, na subordinação algorítmica ou cibersubordinação, no trabalho realizado nas empresas em plataformas digitais, conforme discutido nos autos do processo TST/TutCautAnt-1000825-67.2021.5.00.0000.

6. Mecanismos de soluções de conflitos: negociação coletiva, acesso à Justiça e proteção processual

6.1. Mecanismos de soluções de conflitos

A Convenção 190 e Recomendação 206 (OIT) sinaliza que a aplicação da lei, aos meios de recurso e à assistência, são essenciais na prevenção da violência e do assédio, incluído os mecanismos de resolução de conflitos internos e externos ao local de trabalho, bem como pelos Tribunais. É preciso garantir o acesso, apoio, serviços e soluções para as vítimas de violência e assédio sexual (artigo 10.º, Convenção 190 e parágrafos 14-22, Recomendação 206).

A Convenção 190 (OIT) estendeu a proteção, a todas as fases do contrato, nos períodos pré e pós contratuais, aos candidatos a emprego, empregados e desempregados. Para atingir tais objetivos, devem ser garantidos:

(a) acompanhar e aplicar a legislação e os regulamentos nacionais relativos à violência e ao assédio no mundo do trabalho;

(b) garantir o fácil acesso às vias de recurso adequadas e eficazes, a mecanismos e procedimentos seguros, justos e eficazes de resolução de conflitos em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, tais como:

(j) procedimentos de apresentação de queixa e investigação, bem como, quando apropriado, mecanismos de resolução de conflitos a nível do local de trabalho;

(ii) mecanismos de resolução de conflitos externos ao local de trabalho;

(iii) tribunais ou jurisdições;

(iv) proteção contra a vitimização ou retaliação contra os queixosos, as vítimas, as testemunhas e denunciantes; e

(v) medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo para os queixosos e para as vítimas;

(c) proteger a privacidade e a confidencialidade dos indivíduos envolvidos, na medida do possível e se for apropriado, e garantir que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam utilizados indevidamente;

(d) prever sanções, quando apropriado, em casos de violência e assédio no mundo do trabalho;

(e) prever que as vítimas de violência e assédio com base no gênero no mundo do trabalho tenham acesso efetivo a mecanismos seguros e eficazes de resolução de queixas e conflitos, em questões de gênero, ao apoio, aos serviços e reparações;

(f) reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do possível, mitigar o seu impacto no mundo do trabalho;

(g) garantir que os trabalhadores tenham o direito de retirar-se de uma situação de trabalho caso tenham uma justificativa razoável para acreditar que representa um perigo iminente e sério para a vida, para a saúde ou segurança devido à violência e assédio, sem sofrerem represálias ou outras consequências indevidas, e o dever de informar a administração; e

(h) garantir que as inspeções do trabalho e outras autoridades relevantes, conforme apropriado, estejam capacitadas para lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo para emitir ordens que exijam medidas de aplicação imediata, e ordens para interromper o trabalho em casos de perigo iminente para a vida, para a saúde ou segurança, sem prejuízo de qualquer direito de recurso a uma autoridade judicial ou administrativa que seja prevista por lei.

6.2. Direito de informação: consulta, dados estatísticos

A Convenção 190 e a Recomendação 206 (OIT) tratam da necessidade de adotar, adaptar e implementar medidas no local de trabalho, em matéria de violência e assédio. Aponta a diretriz para as políticas públicas, ações e medidas em diferentes áreas jurídica e política, e identificação dos papéis distintos e complementares, bem como as funções dos governos, dos empregadores, dos trabalhadores e das suas respectivas organizações, considerando a natureza e extensão variáveis das suas responsabilidades (artigo 4º).

Ainda, exige que os Estados-membros, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores envolvidas, identifiquem esses setores e tomem medidas para proteger eficazmente as pessoas em causa (artigo 8.º, Convenção 190 e parágrafo 9º, Recomendação 206).

A Recomendação 206 (OIT) reconhece a importância dos dados estatísticos e que devem ser agregadas por sexo, profissão e setor de atividade econômica, bem como por grupos em situações vulneráveis, tipo de deficiência, etnia, migração, estatuto serológico, HIV, LGBTQIA+, COVID etc.. Este procedimento é necessário para informar e monitorar as respostas políticas na prevenção e combate à violência e o assédio no mundo do trabalho (parágrafo 22 Recomendação 206 (OIT)⁸¹.

81 O Estado de S. Paulo. "Justiça de SP já recebe um pedido de indenização por bullying a cada 2 dias". Disponível em <http://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,justica-de-sp-ja-recebe-um-pedido-de-indenizacao-por-bullying-a-cada-2-dias-imp,1597051>, acesso em outubro/2016.

6.3. Negociação coletiva

A Recomendação 206 (OIT) conclama que os Estados membros deem eficácia à negociação coletiva, como meio de prevenir o assédio e abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho, para, na medida do possível, mitigar os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho.

6.4. Acesso à Justiça, proteção processual, reparação justa e adequada

A Recomendação 206 (OIT) determina a observância de tribunais com pessoal especializado em casos de violência e assédio com base no gênero; processamento atempado e eficiente; aconselhamento jurídico e assistência para os queixosos e para as vítimas; informação disponíveis e acessíveis; alteração do ônus da prova em processos que não sejam penais.

A Recomendação 206 estabelece, ainda, mecanismos e procedimentos seguros, justos e eficazes de resolução de conflitos em casos de violência e assédio no mundo do trabalho:

- (a) o direito de renunciar com indenização; (b) a reintegração; (c) a indenização adequada por danos; (d) ordens que exijam medidas de aplicação imediata para garantir que se ponha fim a determinados comportamentos ou que as políticas ou práticas sejam alteradas; e (e) honorários e custos judiciais de acordo com a legislação e a prática nacional.

Ainda, deve ser assegurado o direito ao recebimento de indenização em casos de lesão ou doença psicossocial, física ou qualquer outra que resulte em incapacidade para o trabalho.

7. Violência no ambiente de trabalho como causa de doenças do trabalho: os impactos nos custos e responsabilidades empresariais

O assédio moral é um risco invisível, porém concreto, no ambiente de trabalho. Ao lado dos agentes de riscos físicos, químicos, biológicos surge o “agente relacional” no ambiente de trabalho. Deste modo, temos o assédio sexual, o assédio moral individual, o assédio moral coletivo ou institucional, decorrente de uma política de recursos humanos fundada na gestão por injúria, que se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aéticas, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total e produtividade.

A conduta e ato humilhação intencional (ex: forçar o outro a abrir mão do emprego); direcionada (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório); temporal (durante a jornada, por dias e meses); com degradação deliberada das condições relacionais de trabalho; com uma vítima hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada, desacreditada, desestabilizada fragilizada; a exposição dos trabalhadores(as) a situações: humilhantes e constrangedoras, negativas, desumanas, aéticas; nas relações hierárquicas autoritárias, assimétricas, de chefia dirigida a um ou mais subordinados, por vezes, com o objetivo de desestabilização da vítima no ambiente de trabalho, sabidamente causam doenças do trabalho. Ainda,

podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte.

A entidade *Occupational Safety and Health Association* (OSHA) Europeia mostra riscos psicossociais que afetam a saúde mental, as causas mais comuns de estresse relacionadas ao trabalho foram: reorganização do trabalho ou a insegurança laboral (72% dos inquiridos; os extensos horários de trabalho ou o volume de trabalho excessivo (66%); intimidação (o famoso bullying) ou o assédio no trabalho (59%); falta de apoio da administração ou dos colegas; relações interpessoais difíceis; assédio, agressão e violência; dificuldade em conciliar os compromissos laborais e familiares; contratos de trabalho precários e a instabilidade no emprego; novas formas de contrato de trabalho; envelhecimento da população trabalhadora e o pobre desequilíbrio trabalho-família.

As doenças mentais mais recorrentes são: *Síndrome de Burnout* e *de Bureau*

I - Síndrome de *Burnout*: 12 estágios (ou sintomas) do esgotamento profissional: compulsão em demonstrar seu próprio valor; incapacidade de se desligar do trabalho; negação das próprias necessidades; Fuga de conflitos; reinterpretação de valores pessoais; negação de problemas; distanciamento da vida social.

II - Síndrome de *Boreout*: chamado de tédio no trabalho: ter pouco trabalho e passar muito tempo sem atividades; receber menos responsabilidades do que poderia; realizar funções que não se adequam à sua qualificação; encontrar muitas limitações ao dar uma ideia inovadora; não ter seu trabalho reconhecido pelas pessoas; não ver oportunidades de crescimento na empresa; realizar atividades monótonas; condições

precárias de trabalho; clima organizacional ruim; envolver-se em relações de competição e conflitos com colegas.

O Decreto 3048/1999, que regula a Lei 8.213/1991 (arts.19/23) em seu Anexo II, traz os agentes patogênicos, comportamentos relacionados com o trabalho, causadores de doenças do trabalho e respectivos transtornos mentais e do grupo V do CID-10.

Ainda, a NR 17, que trata do trabalho de telemarketing, ciente da possibilidade do assédio transversal da clientela em relação ao trabalhador, traz a previsão no item 5.4.5. da chamada *pausa pós-agressão*.

Desta feita, vê-se os motivos da recente postura da OMS em reconhecer oficialmente a doença do trabalho Síndrome de *Burnout*, incluída na nova CID-11, em vigor em 1º/01/2022.

Nas pesquisas sobre os dados sobre a saúde mental da população, o Brasil é um dos campeões mundiais de casos de depressão, cerca de 3% a 11% da população e sendo mais frequente em mulheres. Registrem-se, ainda, os danos na organização do trabalho considerando o pacto da tolerância e o pacto do silêncio coletivo no ambiente de trabalho. Ainda, o dano relacional que engloba todos os danos a vida de relação, chamado dano existencial, que alcança o homem contextualizado e inserido nas relações em dada sociedade. No dano existencial o homem deixa de fazer, deixa de se relacionar, deixa de desfrutar das relações do meio em que vive e atua na frustração de projeto de vida.

A violência no ambiente de trabalho traz vários impactos financeiros para as empresas se espalham: nos planos de saúde; relações interpessoais piores; produtividade, readap-

tação do empregado noutra função e treinamento; absenteísmo saudável, seguro e gradual; substituição do empregado afastado; processo seletivo e despesas de rescisão do contrato temporário; afastamentos previdenciários e manutenção de alguns direitos trabalhistas; aumento do índice de sinistralidade; aumento de tributação FAP/NETP RAT/SAT/GILLRAT; estabilidade e retorno ao trabalho na mesma função; manutenção do plano de saúde (TST/Súmula 440); ações judiciais indenizatórias e dano reputacional à empresa. Isso sem contar as responsabilidades criminais, pois há novos tipos penais, tais como dos crimes de perseguição e violência psicológica (Leis 14.132/2021 e 14.188/2021).

8. Violência no local de trabalho como crime: perseguição (Lei 14.132/21) e violência psicológica (Lei 14.188/21)

A Lei 14.132, de 31 de março de 2021 e a Lei 14.188/2021 de julho de 2021 tratam, respectivamente, dos crimes de perseguição e da violência psicológica. A título de demonstrar *an passant*, as responsabilidades patronais, na área penal a Lei 14.132, de 31 de março de 2021, revogou o artigo 65, da Lei das Contravenções Penais e tipificou a conduta incriminadora de perseguição, conhecida pelo inglês *stalk*, que significa perseguir, estreitar.

Stalking é uma forma de violência na qual o sujeito ativo invade a esfera de privacidade da vítima, repetindo incessantemente a mesma ação por maneiras e atos variados, empregando táticas e meios diversos: ligações nos telefones celular, residencial ou comercial, mensagens amorosas, telegramas, ramalhetes de flores, presentes não solicitados, assinaturas

de revistas indesejáveis, recados em faixas afixadas nas proximidades da residência da vítima, permanência na saída da escola ou do trabalho, espera de sua passagem por determinado lugar, frequência no mesmo local de lazer, em supermercados etc.

O *stalker*, às vezes, espalha boatos sobre a conduta profissional ou moral da vítima, divulga que é portadora de um mal grave, que foi demitida do emprego, que fugiu, que está vendendo sua residência, que perdeu dinheiro no jogo, que é procurada pela Polícia etc. Vai ganhando, com isso, poder psicológico sobre o sujeito passivo, como se fosse o controlador geral dos seus movimentos.”⁸²

Publicada em 28 de julho de 2021, a Lei 14.188, tipificou o crime de violência psicológica contra a mulher, tendo incluído o artigo 147-B, no Código Penal.

A mesma lei incluiu o parágrafo 13, ao artigo 129, do Código Penal, que traz como qualificadora do crime de lesão corporal, a violência realizada contra a mulher, por razões da condição do sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121, do Código Penal, e que envolva violência doméstica e familiar ou menosprezo ou discriminação à condição de mulher.

9. Princípio do capitalismo humanista: boas práticas de governança de prevenção da violência no local de trabalho

A era Digital, das novas tecnologias da Inteligência Artificial (AI), vem demarcada pela expansão das funções da empresa, agora nas dimensões: sociais, econômicas, consumerista,

⁸² <https://jus.com.br/artigos/10846/stalking>, acesso em 05/04/2021.

ambiental, tecnológica, informacional da empresa e um novo princípio de direito fundamental é forjado no humus social: “o *princípio das novas tecnologias pro homine*” como substrato do capitalismo humanista. Deste modo, em matéria de prevenção de doenças do trabalho, mister se faz os investimentos aos ditames da Medicina Preventiva e *Compliance* de Gestão de Riscos a Saúde Mental. Investir na prevenção da violência no local de trabalho é a melhor solução.

O mote é traçar uma política preventiva ambiental, com o *biofeedback* a envolver todos os colaboradores. Ainda, apresentar novos conceitos e práticas de Relações Humanas sobre comunicação não violenta, para efetivar a qualidade de vida no trabalho é o objetivo de todos. Deste modo, dividir o espaço, trocar ideias, idealizar projetos, solucionar problemas, comemorar resultados, são alguns aspectos que devem ser divididos e compartilhados com o coletivo dos empregados. Um funcionário feliz e saudável mentalmente é mais produtivo, no desempenho das suas funções e na relação com a equipe.

Esse é o objetivo a alcançar de acordo com a Agenda 2030 (ONU) e das diretrizes da Organização Internacional do Trabalho, no traçado do desenvolvimento socioambiental-tecnológico sustentável. Assim, a vem a tona as ferramentas de gestão social e das Boas Práticas de Governança de prevenção da violência no local de trabalho: o *Compliance* da Violência, Discriminação e Diversidade no Local de Trabalho.

A ideia é romper a violência e assédio mediante a prevenção, para efetivação do princípio da proteção integral e da plena inclusão social; Urge, portanto, uma nova postura corporativa: o diálogo social, canal de denúncia e o comprometimento da alta direção, apuração e correção das condutas desconformes.

Não basta a repressão e a sanção de multa. Mister se faz a conscientização, a mudança de cultura e comportamento, a capacitação, a divulgação, ações conjuntas e interinstitucionais que alterem a realidade, para desenraizar a discriminação e promover a reconstrução social, bem como banir os valores sociais distorcidos, repensar modelos, amparar a vítima e impor sanções pedagógicas. Com efeito, são indispensáveis para uma Boa Governança de relações humanas no ambiente de trabalho: o diálogo social, a escuta ativa, a representação do pessoal, os Códigos de Boas Práticas contra a discriminação e o assédio; uma cartilha da comunicação não violenta; um canal de denúncias e investigação; a privacidade e confidencialidade para denunciado e denunciante.

10. Atuação interinstitucional no combate à violência no local de trabalho: Sindicatos, Ministério Público do Trabalho e Poder Judiciário

Registrem-se, o poder-dever, e o importante papel dos sindicatos nas relações de trabalho e a sua atuação contra o assédio moral, pois ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; sendo obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (8º, I,III,VI, CF/1988).

A educação digital *anti-bullying* é de fundamental importância para a eliminação das doenças profissionais. Auxiliam na postura patronal de educação antiassédio a adoção das Notas

Técnicas do Ministério Público do Trabalho, e o explicativo Manual Sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio⁸³.

O Ministério Público do Trabalho tem por dever institucional a promoção dos direitos fundamentais e a efetivação dos direitos sociais constitucionalmente garantidos, mediante atuação preventiva educativa (Inquérito Civil Público, Termo de Ajuste de Conduta, Notas Técnicas, Manuais de Orientação) e; atuação repressiva pela ação civil pública (art. 127, e 129 CF/1988, Lei Complementar 75/1993, Lei 7347/1985)

O Ministério Público do Trabalho, emitiu a Nota Técnica Conjunta 08/2020 PGT/Coordigualdade/Conalis para sua atuação na promoção de medidas de prevenção e ao enfrentamento da violência e assédio nas relações de trabalho diante de medidas governamentais para a contenção da pandemia da doença infecciosa Covid-19.

Na consideração de que as mulheres e a população LGBTQIA+ sofrem discriminações de diversas ordens no Brasil, o Judiciário brasileiro adotou políticas judiciais de julgamento na perspectiva de aplicação das normas internacionais e controle da convencionalidade das leis, cumprimento das decisões da Corte Interamericana; bem como julgamento na perspectiva de gênero.

O Supremo Tribunal Federal, no Recurso Extraordinário nº 466.343-1/SP, decidiu que a Convenção Americana sobre Direitos Humanos possui status supralegal.

O CNJ tem a missão de fiscalização e normatização para o Poder Judiciário, para promoção de direitos humanos decorrentes de tratados internacionais dos quais a República Fede-

83 https://mpt.mp.br > pgd > manuais > arquivo_pdf.

rativa do Brasil seja signatária. Assim, editou a Resolução CNJ 364 de 12/01/2021, que dispõe sobre a instituição da Unidade de Monitoramento e Fiscalização de decisões e deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

A CIDH publicou relatório sobre avanços e desafios no reconhecimento dos direitos de pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo nas Américas. OEA Comunicado de Imprensa, Washington, n. 126, 22 maio 2019⁸⁴.

O STF, no julgamento da ADI n. 4.277 e da ADPF n. 132 reconheceu a união homoafetiva. Em 2019, foi julgada a ADO n. 26, na qual a LGBTfobia foi equiparada ao racismo, para fins de criminalização. Em 2020, o STF lançou o dossiê temático “Diversidade, Jurisprudência do STF e Bibliografia Temática”, que compila considerações teóricas sobre os temas tratados na perspectiva de gênero e transgênero na jurisprudência. Na sequência, o CNJ editou a portaria CNJ27/2021 do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

11. Conclusão

A violência no ambiente de trabalho como causa das doenças mentais do trabalho, agora potenciada pelas novas tecnologias ao lado do assédio ou *bullying* tradicional, surge o *assédio moral digital e por algoritmo denominado de cyberbullying e cyberstalking*

84 <https://www.oas.org/pt/cidh/prensa/notas/2019/126.asp>. Acesso em: 27 ago. 2021. 14. JESUS, Jaqueline Gomes de. Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos. Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião. 2. ed. Brasília, DF: [s. n.], 2012.

A Constituição da República assegura a vida, a dignidade da pessoa humana, a liberdade, a igualdade, a segurança, a integridade psicofísica e os direitos de personalidade (artigos 1º, III, 5º, I, V, X, XI, XII, XIII, XIV 7º, caput, e XXVI, 170, caput, e 196) sob o ponto de vista principiológico é vedada qualquer tipo de violência, em qualquer ambiente, incluído o no ambiente de trabalho.

No ano de 2019 foram aprovadas a Convenção 190 e a Recomendação 206 (OIT) que tratam da violência e do assédio no ambiente de trabalho. A Organização Mundial de Saúde (OMS) reconheceu oficialmente a doença do trabalho síndrome de *burnout*, incluída na nova classificação internacional de doenças (CID-11), que deve entrar em vigor em 1º de janeiro de 2022.

A Convenção 190 e a Recomendação 206 (OIT) trazem um novo conceito e alcance da violência e do assédio no ambiente de trabalho e dispensa da reiteração, pois se refere a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui violência e assédio de gênero. Amplia o espectro de proteção, pois é aplicável a todas as categorias de trabalhadores, independentemente de seu status contratual, inclusive pessoas em formação, aprendizes, estagiários, voluntários e pessoas que procuram emprego, bem como aqueles cujos contratos de trabalho terminaram. Assim, a violência no ambiente de trabalho pode se dar na fase de seleção pré-contratual, contratual e pós-contratual e não importa o tipo de relação jurídica: autonomia emprego, terceirizado, estagiário, voluntário etc.

O conceito de “local de trabalho” foi ampliado na Convenção 190 (OIT) e se aplica tanto no local de trabalho como em ambientes relacionados ou derivados. Logo, inclui os espaços onde os empregados recebem sua remuneração, onde fazem intervalo para refeição, em banheiros e vestiários; locais em viagens, capacitações, eventos sociais relacionados ao trabalho, locais de hospedagem disponibilizados pelo empregador; bem como o trajeto de ida e volta ao trabalho, no trabalho formal ou informal, em domicílio, teletrabalho etc..

A violência e assédio, com uso da tecnologia de informação e comunicação (TIC) ensancham novas classificações diante das novas tecnologias, usadas como ferramentas para o assédio, surge a nova classificação: a violência é gênero, o assédio é uma das espécies, que se desdobra em assédio moral e sexual; e ainda, de acordo com a ferramenta comunicacional utilizada, temos o assédio moral digital, que compreende o assédio moral algoritmo: o *cyberbullying* e o *cyberstalking*.

A Convenção 190 (OIT) e a Recomendação 206 (OIT) apontam mecanismos de soluções de conflitos, cuida do direito de informação, consulta e dados estatísticos. Agrega a negociação coletiva como técnica apta a solução dos conflitos decorrentes da a violência e assédio no mundo do trabalho. Ainda, reforça o direito de acesso à Justiça, uma proteção processual, e uma reparação justa e adequada.

A violência e o assédio no ambiente de trabalho como causa de doenças do trabalho e traz impactos nos custos e responsabilidades empresariais. ainda, é como crime: perseguição (Lei 14.132/2021) e violência psicológica (Lei 14.188/2021).

O combate a violência e assédio moral no mundo do trabalho atrai o princípio do capitalismo humanista, que requer as boas

práticas de governança de prevenção da violência no local de trabalho, bem como uma atuação interinstitucional dos Sindicatos, do Ministério Público do Trabalho e Poder Judiciário.

Urge, portanto, enfrentar os desafios, e que sejam envidados esforços, tanto do poder público, empregadores e entidades sindicais, no exercício do poder de auto-regulamentação dos interesses próprios, para que sejam coibidos os atos de violência contra os trabalhadores, em todos os seus aspectos de modo a construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional comprometido com a dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho, a liberdade, a segurança, o bem-estar, a igualdade e a justiça (Preâmbulo e artigos 1º, III e IV e 3º I, III e IV, da CF/1988).

As novas organizativas produtivas, as novas formas de trabalho, as novas tecnologias afetam a relação entre ciência e sociedade. Apesar da melhoria da qualidade de vida de todos nos últimos séculos, graças aos avanços científicos e tecnológicos, a desigualdade vem aumentando no período mais recente. E um dos problemas mundiais mais agudos, em países em desenvolvimento, como o Brasil, onde abundam problemas crônicos do subdesenvolvimento, resultam nos índices de doenças mentais decorrentes do trabalho.

Portanto, a relação entre ciência, tecnologia e sociedade é complexa, e só o referencial teórico do capitalismo humanista pode amenizar os efeitos deletérios na relação trabalho e capital. Não há como negar a inovação tecnológica e seus avanços, bem como a invenção e aplicação do algoritmo, que não tem sentimentos e nem coração, podem ser lícitas, mas os parâmetros devem ser claros, objetivos, transparentes e infor-

mados aos trabalhadores, cujos respectivos dados pessoais precisam de ser protegidos. Não se coaduna com o capitalismo humanista “tratar as pessoas como números”, porque o trabalhador tem o direito de informação, para saber se o algoritmo é discriminatório e impugnar os critérios da decisão empresarial.

Para obstar a violência no local de trabalho, nas mais diversas modalidades, entre elas o assédio moral, agora também nas modalidades potenciadas pelas novas tecnologias

Não basta a mera análise do ordenamento jurídico pátrio. É indispensável a realização de releitura e aplicabilidade das normas e princípios internacionais à luz do princípio do capitalismo humanista (art. 5º, § 2º e 3º, CF/1988), como meio único de se sanar, definitivamente, grave problema que assola nossa sociedade.

Trata-se de pregar “um novo modelo para um capitalismo humanista” de prevenção, mediante a educação para a “comunicação não violenta”, a “*educação digital anti-bullying*”, ainda, na consideração de que, não basta receber a pessoa no ambiente de trabalho, mas é mister a reversão da lógica de “silenciar a vítima” para o modelo de “acolher” e dar “o sentimento de pertencer”. Trata-se de efetivar o princípio da fraternidade, previsto no preâmbulo da Constituição, cuja forma normativa vem reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal (STF/ADI 2076 STF/ADI4277; STF/ADI 5357).