

ASSÉDIO MORAL E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR: A FISCALIZAÇÃO ATRAVÉS DA REVISTA¹

MORAL HARASSMENT AND THE EMPLOYER'S DIRECTIVE POWER: SURVEILLANCE THROUGH THE INSPECTION

Ana Júlia Coelho FERRARO²

RESUMO

Este trabalho tem como foco a análise do fenômeno do assédio moral quando acarretado pelo poder diretivo do empregador, mais especificamente através da fiscalização na forma de revistas pessoais, de objetos ou virtuais dos empregados. É comum encontrar empregadores que praticam, em nome de seu poder diretivo, condutas abusivas, reiteradas e prolongadas, capazes de atingir a dignidade e intimidade dos empregados, o que caracteriza assédio moral. Para realização desta pesquisa utilizou-se do método dedutivo, que se apresentou através da leitura de doutrinas, pesquisas científicas, artigos publicados, bem como análise de julgados acerca do tema.

Palavras-chave: Assédio moral; poder diretivo; fiscalização; revistas.

ABSTRACT

This paper focuses on the analysis of the phenomenon of moral harassment when caused by the directive power of the employer, more specifically through surveillance in the form of personal, object or virtual inspection of employees. It is common to find employers who practice, in the name of their directive power, abusive, repeated and prolonged conduct, capable of affecting the dignity and intimacy of employees, which characterizes moral harassment. To produce this research, the deductive method was used, which was presented through the reading of doctrines, scientific research, published articles, as well as analysis of judgments on the subject.

1 O presente artigo sintetiza a monografia de conclusão da pesquisa, realizada para o Programa Interno de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC 2021-2022) da Faculdade de Direito de Franca (FDF), Franca/SP.

2 Graduanda em direito pela Faculdade de Direito de Franca, aluna pesquisadora PIBIC 2021-2022, trabalhou como estagiária (2018 a 2019) no escritório Barduco Advogados, em Franca. Atualmente é estagiária no escritório GMG Advogados, em Franca, e-mail: anajucferraro@gmail.com, lattes: <http://lattes.cnpq.br/6289457606991442>.

Keywords: Moral harassment; directive power; oversight; inspection..

1 INTRODUÇÃO

A intensa revolução tecnológica gerada pela quarta revolução industrial vem causando grandes impactos nas empresas do mundo todo. Cada vez mais os empresários buscam os melhores meios para lucrar e fazer com que sua empresa cresça, seja através da contratação da mão de obra mais barata, das vantagens econômicas oferecidas pelo governo ou pela procura de matéria prima de qualidade em preços mais baixos.

Esse anseio para atingir os objetivos acima expostos tende a fazer com que os empregadores pressionem, exijam e, em alguns casos, abusem de seu poder de direção para obrigar que os empregados cumpram suas ordens.

Embora a legislação conceda expressamente o poder diretivo ao empregador, essa prerrogativa não é absoluta, visto que se submete às normas constitucionais, leis ordinárias, ao contrato e às normas coletivas. Desta forma, é possível compreender que existem limitações ao exercício da fiscalização pelo empregador, devendo este ser cauteloso ao monitorar os empregados para que sua conduta não configure nenhuma lesão aos direitos de seus empregados.

Destaca-se que o assédio moral é um fenômeno capaz de violar direitos de suas vítimas. Trata-se de uma conduta abusiva, reiterada e prolongada, capaz de atingir a intimidade e dignidade de quem o sofre. A violação dos direitos dos empregados pode ocorrer através do assédio moral acarretado pela abusividade da fiscalização realizada pelo empregador. Desse modo, encontra-se a problemática que norteia a presente pesquisa: na linha tênue entre o assédio moral e o direito de fiscalização do empregador, qual é o limite para que a revista não seja considerada assédio?

A aderência à linha de pesquisa e ao tema abordado nesta pesquisa decorreu da inexistência de legislação que disponha sobre o fenômeno do assédio moral no ambiente laboral, o que faz com que o judiciário seja responsável pelo julgamento dessas demandas que, em sua maioria, visam a obtenção de indenização pelos danos morais sofridos. Com isso, atualmente os limites ao poder diretivo do empregador são estipulados através de decisões judiciais, o que acarreta certa instabilidade jurídica.

Assim, o presente estudo tem como objetivo geral identificar as condutas caracterizadoras de assédio moral no ambiente laboral, estudar as condutas consideradas abusivas praticadas pelo empregador e os direitos dos empregados que são violados nestas situações e analisar o poder diretivo conferido ao empregador pelo legislador. A partir disso pretende-se atingir o objetivo específico desta pesquisa, que consiste em identificar os limites do poder diretivo de fiscalização e como essas limitações podem ser impostas.

Para tanto, será utilizado o método dedutivo, que se apresentará a partir da pesquisa bibliográfica de doutrinas, artigos e jurisprudências. Trata-se de uma pesquisa teórica e de natureza aplicada, visto que buscará abordar as teorias formadas pela doutrina acerca do assédio moral e do poder diretivo do empregador para solucionar a problemática apresentada acima.

2 OS PODERES DO EMPREGADOR NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Considerando que o empregador é quem assume os riscos do negócio, a legislação celetista concede a ele a direção da prestação pessoal de serviços, denominada como poder diretivo ou poder de direção, que, nas palavras de Delgado, trata-se de um:

conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.³

O poder diretivo do empregador se subdivide em três outras funções, sendo elas a de regulamentar, disciplinar e fiscalizar, sendo este último objeto de estudo da presente pesquisa.

O poder de fiscalização ou fiscalizatório, consiste na prerrogativa concedida ao empregador de monitorar o trabalho de seus empregados, de forma que possa verificar se a prestação de serviços está sendo realizada

3 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 792.

da maneira que julga mais eficaz para que a empresa atinja seus objetivos econômicos e sociais.

Na visão de Nilson de Oliveira Nascimento, através do poder de fiscalização o empregador pode aferir “a produção, a perfeição técnica e a conduta do empregado no ambiente de trabalho, adequando-a de conformidade com o contrato de trabalho e os propósitos da empresa”.⁴

Embora seja uma prerrogativa concedida ao empregador através de legislação, o poder diretivo não pode ser exercido de forma ilimitada, visto que se submete à Constituição Federal, à legislação infraconstitucional, ao contrato de individual de trabalho e às normas coletivas negociadas.

3 A FISCALIZAÇÃO ATRAVÉS DAS REVISTAS

Luciano Martinez explica que o poder de fiscalização pode ser exercido através da atuação pessoal do empregador, por seus prepostos ou por meio de aparatos mecânicos ou eletrônicos destinados à fiscalização, como por exemplo a instalação de câmeras, ponto eletrônico, escutas, entre outros.

Entende-se, portanto, que diversas são as formas que o empregador pode utilizar para exercer seu poder fiscalizatório, como, por exemplo, o controle de ponto, o monitoramento do circuito interno através de câmeras, a fiscalização de correios eletrônicos e chamadas telefônicas, as escutas e revistas de objetos e de funcionários.

3.1 REVISTA PESSOAL E DE OBJETOS

As revistas, modalidade de fiscalização foco deste trabalho, consistem nas inspeções realizadas por alguns empregadores, geralmente na entrada e saída dos funcionários do local de trabalho, com o intuito de defender o patrimônio da empresa, de forma a evitar furtos e garantir mais segurança ao ambiente de trabalho.

4 NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego. 2008. 267 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Direito das Relações Sociais - Direito do Trabalho, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/8224>. Acesso em: 24 fev. 2022.

Apesar de não existir regulamentação legal que proíba tal conduta de fiscalização, a doutrina majoritária segue o entendimento de que as revistas pessoais e de objetos devem ser realizadas apenas nos casos em que houver circunstâncias que as tornem necessárias. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros explica:

Não basta a tutela genérica da propriedade, deverão existir circunstâncias concretas que justifiquem a revista. Mister que haja, na empresa, no estabelecimento ou no setor bens suscetíveis de subtração e ocultação, com valor material, ou que tenham relevância para o funcionamento da atividade empresarial e para a segurança das pessoas. Ademais, a tecnologia também poderá ser utilizada para evitar ou reduzir os efeitos da revista na intimidade dos empregados. A título de exemplo, a colocação de etiquetas magnéticas em livros e roupas torna desnecessária a inspeção em bolsas e sacolas, nos estabelecimentos comerciais.⁵

Entende-se, portanto, que o empregador deve optar, sempre que possível, por utilizar de meios alternativos às revistas para exercer seu poder de fiscalização e garantir a proteção dos bens da empresa, como por exemplo através da utilização de câmeras de monitoramento e detectores de metal.

Vale ressaltar que a revista íntima é expressamente proibida pela legislação celetista no artigo 373-A, que embora se refira apenas às mulheres, deve ser interpretado em consonância com o artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal,⁶ que estabelece a igualdade de direitos entre homens e mulheres.

Deve-se considerar como revista íntima “toda revista hábil a violar a intimidade do trabalhador em seu núcleo substancial, seja ela física ou visual, realizada em seu corpo, em seus objetos ou em lugares a ele reservados”.⁷ Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho entende:

5 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 389.

6 BRASIL, 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 abr. 2022.

7 VINAGRE, Bianca Dias Ferreira. Limites ao Poder de Fiscalização nas Relações de Trabalho. 2015. 143 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015, p. 54. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-11042016-085834/pt-br.php>. Acesso em: 24 fev. 2022.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA PESSOAL. DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. O entendimento desta Corte é no sentido de que a revista de bolsas e pertences dos empregados é lícita, desde que realizada de forma impessoal e sem abuso do poder de fiscalização do empregador, caracterizado por contato físico ou qualquer ato que degrade o empregado. Precedentes da SBDI-1. Óbices do art. 896, §4º, da CLT e da Súmula 333/TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.⁸

Diante do julgado acima é possível compreender que o exercício do poder de fiscalização através da revista é permitido no Brasil, desde que não haja abusividades na conduta de forma que os direitos dos empregados sejam afetados.

3.2 REVISTA VIRTUAL

No final do século XX um fenômeno conhecido como quarta revolução industrial se expandiu por todo o mundo e modificou as relações de trabalho.⁹ É possível observar que essa intensa revolução tecnológica permitiu que a fiscalização do trabalho pelo empregador se tornasse mais ampla e precisa, permitindo que este tenha total controle das ações do empregado durante a jornada de trabalho.

Sabe-se que o poder de fiscalização do empregador lhe é conferido justamente para que este possa verificar se o trabalho está sendo realizado da forma que deseja para atingir os objetivos econômicos de seu empreendimento. Entretanto, o abuso desse poder através do uso das Novas Tecnologias da Informação e Comunicação (NTIC) instaura novos dilemas no mundo jurídico.

8 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 26100-44.2014.5.13.0024. Agravante Tess Indústria E Comércio LTDA. Agravado Gelson Da Costa Souza. Relator: Desembargador Cláudio Armando Couce De Menezes. Brasília, DF, 29 de abril de 2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/186848355/recurso-de-revista-rr-261004420145130024>. Acesso em: 24 maio 2022.

9 GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Trabalho decente diante de incertezas advindas das inovações tecnológicas da era digital. Revista do Instituto de Direito Constitucional e Cidadania, [S.L.], v. 6, n. 1, p. 2, 2 dez. 2021. Revista do Instituto de Direito Constitucional e Cidadania. Disponível em: <http://revistadoidcc.com.br/index.php/revista/article/view/e021>. Acesso em: 24 maio 2022.

Atualmente, o mundo virtual e o presencial estão extremamente relacionados e grande parte dos trabalhos exercidos, principalmente no meio urbano, são realizados através da internet. Com isso, novas formas de trabalho surgiram e seus efeitos atingiram diretamente os contratos de trabalho.

Com o aumento de trabalhos realizados de forma remota, como no caso de teletrabalho e *home office*, novas formas de fiscalização da prestação de serviços foram adotadas pelos empregadores.

Dentre os softwares utilizados pelos empregadores para monitoramento de funcionários, destaca-se como principais funções dessas tecnologias: computar a quantidade e-mails enviados, mensurar o tempo em que o funcionário permanece em frente ao computador, utilização de inteligência artificial para calcular o tempo em que os funcionários realizam suas tarefas e atribuição de pontuação de acordo com o tempo gasto para executar a tarefa.

Com relação à essas plataformas e softwares adotados por diversas empresas, vale destacar o pensamento de Teresa Alexandra Coelho:

A inovação tecnológica permite e favorece mesmo, através de instrumentos como as videocâmaras, ou a monitorização dos computadores, nas vertentes de controlo dos programas de computadores, de controlo da world wide web e de controlo dos e-mails, das redes sociais, dos telefones e dos smartphones, de controlo através de badges, de smartcards, de chips incorporados na roupa de trabalho dos trabalhadores, de RFID, de GPS instalados na viatura, de controlo através de dados biométricos, da áudio, vídeo e webvigilância, entre outras formas de controlo, a vigilância da actividade dos trabalhadores contínua e centralizada, transformando assim, por um lado, uma das máximas básicas do taylorismo e da direcção científica da empresa relacionada com a supervisão e controlo do trabalhador através da observação do comportamento laboral do trabalhador de forma imediata e pessoal. Assim, a transformação operada pelos novos modos de vigilância e controlo origina uma complexa concepção deste poder de controlo do empregador já que este se renova, inclusive dando lugar a novas formas, e chegando a originar, tal como

defende Pérez De Los Cobos Orihuel, um “taylorismo de diversos modos”, diferente, que aumenta, e muito, este poder de controle.¹⁰

Considerando que, atualmente, a vida privada e a intimidade dos indivíduos estão extremamente relacionadas ao mundo virtual, essa forma de fiscalização, denominada por alguns pesquisadores como controle eletrônico do empregador, pode ser comparada a uma espécie de “revista virtual” dos empregados, visto que atinge direitos fundamentais e da personalidade assim como ocorre com a revista pessoal:

O surgimento destas novas ferramentas tecnológicas está conduzindo a uma transformação das modalidades de exercício do poder de controle, dando origem ao chamado controle eletrônico do empregador. No anseio de melhor conhecer e controlar tudo o que acontece no âmbito das suas organizações, somada à diminuição de custos, empresas de pequeno, médio e grande porte utilizam-se de forma progressiva dessa nova modalidade. Trata-se de um controle cada vez mais presente e intrusivo, sem limite físico-temporal, que permite ao empregador à distância e em tempo real reunir informações diversas sobre a pessoa do trabalhador, inclusive sobre múltiplas facetas da sua vida, prevendo até mesmo a sua forma de pensar.¹¹

Embora esses direitos sejam atingidos em aspectos diferentes, já que os ambientes virtual e real possuem suas peculiaridades, é inegável que o abuso das ferramentas advindas das NTICs pode se tornar igualmente perigoso e lesivo aos empregados quanto as revistas pessoais.

Através da tecnologia o empregador consegue exercer um monitoramento muito mais amplo das atividades exercidas pelos empregados durante a jornada de trabalho. Portanto, é pertinente o apontamento realizado por Dinaura Gomes ao exprimir que “as inovações

10 MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Algumas Questões sobre Trabalho 4.0. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de (coord.). O Mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro. São Paulo: LTr, 2018. p. 191-201.

11 REIS, Beatriz de Felipe. O direito fundamental à proteção de dados pessoais e sensíveis do trabalhador frente às novas tecnologias da informação e comunicação. Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de pós graduação em Direito. Criciúma, 2019, p. 32. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/7469>. Acesso em: 14 jul 2022.

tecnológicas dão ensejo à feição virtual do poder empregatício, à excessiva flexibilização e à precarização das relações de trabalho.”¹²

Sabe-se que a sociedade está em constante evolução e que o direito, apesar de ser uma ciência que busca acompanhar essas mudanças e suprir as novas necessidades sociais, não consegue se modificar na mesma medida que esse progresso acontece.

Por esse motivo, “a legislação em vigor não impõe limites expressos às condutas virtuais, tampouco orienta de forma contundente a maneira que empregadores e empregados devem se relacionar através desses novos meios”.¹³ Portanto, é comum que exista um abuso por parte do empregador na utilização de *softwares* e outras ferramentas no exercício do seu direito de fiscalização.

O empregado, dentro da relação de emprego, se encontrar em uma situação de vulnerabilidade, visto que é a parte mais frágil da relação jurídica firmada e acaba se submetendo a situações atentatórias aos seus direitos fundamentais para se manter empregado. A falta de conhecimento dos seus direitos perpetua o abuso de poderes por parte dos empregadores, flexibilizando de forma equivocada a aplicação dos direitos dos empregados nas relações de trabalho, de forma a precarizá-las.

A problemática aqui discutida é relativamente nova e, portanto, necessita de regulamentação específica para sanar todos os problemas supramencionados. Até o momento o entendimento dos Tribunais sobre o tema consiste em permitir esse tipo de fiscalização nos aparelhos fornecidos pelas empresas e proibir nos aparelhos pertencentes aos funcionários:

Computador portátil fornecido pela empresa. Monitoramento. Justa causa. O equipamento cedido pelo empregador para a realização do labor, cuida-se de ferramenta de trabalho e, por isso, podem as atividades nele empreendidas serem supervisionadas. Mutatis Mutandis, aqui, aplica-se o entendimento

12 GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Trabalho decente diante de incertezas advindas das inovações tecnológicas da era digital. Revista do Instituto de Direito Constitucional e Cidadania, [S.L.], v. 6, n. 1, p. 2, 2 dez. 2021. Revista do Instituto de Direito Constitucional e Cidadania. <http://dx.doi.org/10.48159/revistadoidcc.v6n1.e021>. Disponível em: <http://revistadoidcc.com.br/index.php/revista/article/view/e021>. Acesso em: 24 maio 2022.

13 FELIPPE, Gabriela de Carvalho. A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho/home office e a jornada de trabalho. 2018. 121 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2018, p. 9. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21949/2/Gabriela%20de%20Carvalho%20Felippe.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2022.

sedimentado pela jurisprudência quanto à fiscalização de e-mail corporativo. Sendo descoberto, a partir de inspeção a laptop corporativo, atos de improbidade e em concorrência com a empresa empregadora, tem-se pela caracterização de falta grave apta a viabilizar a rescisão do contrato de trabalho nos moldes do artigo 482 da CLT.¹⁴

Entretanto, esse critério não é suficiente para sanar a problemática, visto que as tecnologias atuais permitem que o empregador não só viole a intimidade e a vida privada dos empregados, como também a dignidade desses indivíduos de forma muito mais séria que os conteúdos encontrados nas correspondências virtuais.

4 O ASSÉDIO MORAL ACARRETADO PELO PODER DE FISCALIZAÇÃO

De acordo com a especialista em assédio moral Marie-France Hirigoyen,¹⁵ “o assédio moral é um fenômeno tão velho quanto o trabalho” (tradução livre).¹⁶ Mesmo com a evolução da sociedade, esse fenômeno ainda se faz muito presente nas relações de trabalho, causando sérios problemas psicológicos às suas vítimas.

Apesar de não existir um conceito específico para esse fenômeno, diversos doutrinadores e estudiosos sobre o assunto buscam definir os elementos essenciais para sua caracterização. A título de exemplo, transcreve-se abaixo o conceito de assédio moral na visão de Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento:

Caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e

14 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão nº ROT 1001249-61.2019.5.02.0441. Recorrentes e Recorridos: Luiz Carlos Forster Junior E Expurga Guacu Holds Cleaning Ltda. Relator: Desembargador Flavio Villani Macedo. São Paulo, 21 mar. 2022. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1427562750/10012496120195020441-sp/inteiro-teor-1427563239>. Acesso em: 24 maio 2022.

15 HIRIGOYEN, Marie-France. El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana. Traducción de Enrique Folch González. España: Paidós Ibérica S.A., 1999, p. 44.

16 “El acoso en el trabajo sea un fenómeno tan viejo como el mismo trabajo”.

constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.¹⁷

Tendo em vista o conceito acima, entende-se que o assédio moral se trata de uma agressão psicológica à vítima, que pode acarretar sérios problemas à sua saúde mental. Para sua caracterização, a agressão deve ser reiterada, prolongada e capaz de violar a dignidade psíquica do empregado.

Apesar de não existir no ordenamento jurídico brasileiro um dispositivo que imponha uma sanção para a prática de assédio moral, os entendimentos doutrinários acerca do tema são aceitos pelos Tribunais pátrios para condenação à reparação de danos morais.¹⁸ Portanto, diante da inexistência de legislação, cabe ao Judiciário analisar em cada caso concreto as condutas praticadas pelos empregadores através de provas apresentadas pelos empregados e decidir, de acordo com os elementos caracterizadores do assédio moral, se há ou não a presença deste na relação empregatícia.

Considerando que o conceito de assédio moral é amplo e que novas formas de o praticar surgem todos os dias, convém definir algumas condutas que, embora parecidas, não configuram esse fenômeno. Hirigoyen¹⁹ destaca, dentre outros, que o stress profissional, a conduta isolada, outras formas de violência (vias de fato), más condições do trabalho, metas possíveis, tarefas contratadas e exigências normais do contrato de trabalho, não caracterizam assédio moral.

Embora não exista agressor nem vítima específicos para o assédio moral, a modalidade mais comum de assédio moral dentro do ambiente de trabalho é a denominada assédio moral vertical, ou seja, praticada por uma pessoa hierarquicamente superior dentro do ambiente de trabalho contra uma pessoa hierarquicamente inferior.

Esta modalidade de assédio, foco desta pesquisa, ocorre, na maior parte dos casos, entre o empregador e o empregado. Nesse caso, “o

17 NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de direito do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 935.

18 STADLER, Denise de Fátima. Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ponta Grossa, 2007, p. 108. Disponível em: <https://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/328>. Acesso em: 25 jul 2022.

19 HIRIGOYEN, Marie-France. El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana. Traducción de Enrique Folch González. España: Paidós Ibérica S.A., 1999, p. 43-44.

agressor, como detentor do poder de direção, utiliza esse poder excessivamente para atingir seus objetivos, ferindo a dignidade do trabalhador”.²⁰

Apesar do empregador ser detentor do poder de direção, justamente por assumir os riscos da atividade exercida, esta prerrogativa não concede a ele poderes ilimitados perante o empregado. Os fins não justificam os meios, portanto os abusos de suas atribuições por parte dos empregadores não são capazes de justificar as violações de direitos do empregado com intuito de atingir seus objetivos empresariais. Nesse sentido:

Pela subordinação ao contrato de trabalho, o empregado adquire o dever de obediência ao poder diretivo do empregador e, novamente, essa obediência restringe-se às determinações relativas à prestação de serviços, não obediência da pessoa do empregado à pessoa de seu empregador (ou do gestor que o representa). O poder de direção não deve ser um poder de dominação, mas de orientação, o que nem sempre é bem respeitado nas relações de trabalho.²¹

Insta salientar que qualquer revista “hábil a violar a intimidade do trabalhador em seu núcleo substancial, seja ela física ou visual, realizada em seu corpo, em seus objetos ou em lugares a ele reservados”,²² realizada reiteradamente pelo empregador pode configurar assédio moral:

1. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. REVISTA ÍNTIMA REALIZADA DE FORMA PESSOAL E INVASIVA COM CONTATO FÍSICO. DANO MORAL. Ante a possível violação do art. 5º, X, da CF/88, impõe-se o provimento do agravo de

20 STADLER, Denise de Fátima. Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ponta Grossa, 2007, p. 97. Disponível em: <https://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/328>. Acesso em: 25 jul 2022.

21 OCCIUZZI, Rita de Cássia. TASSIGNY, Mônica. SILVA NETO, Benedito. Limites do poder diretivo do empregador e o assédio moral no trabalho: implicações do assédio moral organizacional. *Argumenta Journal Law*, Jacarezinho – PR, Brasil, n. 23. p. 194. Disponível em: <http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/708>. Acesso em: 26 jul 2022.

22 VINAGRE, Bianca Dias Ferreira. Limites ao Poder de Fiscalização nas Relações de Trabalho. 2015. 143 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015, p. 54. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-11042016-085834/pt-br.php>. Acesso em: 24 fev. 2022.

instrumento para o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido, ressalvado o entendimento do relator. 2. RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. REVISTA ÍNTIMA REALIZADA DE FORMA PESSOAL E INVASIVA COM CONTATO FÍSICO. DANO MORAL. Dessumindo-se do acórdão Regional que o empregado era revistado diariamente, com toques no seu corpo, torna-se incontestável a existência de abuso de poder pela empresa e a invasão da esfera íntima do trabalhador, o que vai de encontro ao princípio da dignidade humana e ao direito à vida privada e à intimidade. Está claro nos autos que a revista, na forma como realizada pela empresa, configura inegável abuso do poder de fiscalização, constituindo ato ilícito, e gera dano de ordem moral para o empregado, estando o v. acórdão Regional em total sintonia com o art. 5º, V e X da CF/88 e com o art. 187 do Código Civil. Deve-se frisar que não se aplica aqui o entendimento da SDI-1 no sentido de que a simples revista visual de bolsas e sacolas não enseja reparação por dano moral, pois, conforme já destacado, o presente caso é mais grave, pois a revista era realizada de forma pessoal e invasiva, com contato físico. E nessa ordem de ideias, conclui-se, na verdade, que o v. acórdão, além de não violar os dispositivos invocados, dando o correto enquadramento jurídico à matéria debatida, está de acordo com a iterativa, atual e notória jurisprudência do TST, conforme denotam recentes julgados, inclusive posteriores à decisão proferida pela SDI-1 no processo 162000-33.2013.5.13.0024. Não conheço do recurso de revista. 3. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. QUANTIFICAÇÃO. Não se conhece de recurso de revista desprovido dos pressupostos de cabimento insculpidos no art. 896 da CLT. Recurso de Revista não conhecido.²³

23 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 26100-44.2014.5.13.0024. Agravante Tess Indústria E Comércio LTDA. Agravado Gelson Da Costa Souza. Relator: Desembargador Cláudio Armando Couce De Menezes. Brasília, DF, 29 de abril de 2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/186848355/recurso-de-revista-rr-261004420145130024>. Acesso em: 24 maio 2022.

Apesar de ser mais facilmente identificado o assédio moral através da revista pessoal e de objetos, pois a conduta lesiva ao direito do funcionário é mais palpável e evidente a todos que tenham conhecimento do caso, é possível, também, que esse fenômeno ocorra através da revista virtual. De acordo com Hádassa Ferreira, o assédio moral:

[...] é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e atual organização de trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhos através do medo e da ameaça.²⁴

Através das condutas de fiscalização virtual é possível notar claramente a opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. A vigilância constante através das NTICs, capazes de monitorar o empregado a cada segundo do dia, causa um constrangimento do trabalhador, que obviamente sente a fiscalização como uma ameaça à sua permanência no emprego e traz à tona o medo de perder a sua fonte de subsistência.

O avanço tecnológico, além de propiciar ao empregador novas ferramentas de fiscalização, também fez com que o conceito de assédio fosse ampliado, “abarcando condutas mais sutis, como: supervisão excessiva, críticas muito rigorosas, simplificação de tarefas, sonegação de informações e isolamento da atividade laboral”.²⁵

Considerando as funcionalidades dos softwares utilizados pelos empregadores e abordados no capítulo anterior, constata-se que a supervisão excessiva está presente em todos eles. Isso demonstra que “a sociedade contemporânea não superou a ideia da padronização excessiva, voltada inclusive para os comportamentos humanos, coisificando os indivíduos na expectativa de que ofereçam um desempenho programável e aderente à racionalidade da eficácia”.²⁶

24 FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas: Russel, 2004. p. 37 apud STADLER, Denise de Fátima. Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ponta Grossa, 2007, p. 92. Disponível em: <https://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/328>. Acesso em: 25 jul 2022.

25 OCCIUZZI, Rita de Cássia. TASSIGNY, Mônica. SILVA NETO, Benedito. Limites do poder diretivo do empregador e o assédio moral no trabalho: implicações do assédio moral organizacional. *Argumenta Journal Law*, Jacarezinho – PR, Brasil, n. 23. p. 188. Disponível em: <http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/708>. Acesso em: 26 jul 2022.

26 OCCIUZZI, Rita de Cássia. TASSIGNY, Mônica. SILVA NETO, Benedito. Limites do poder diretivo do empregador e o assédio moral no trabalho: implicações do assédio moral organizacional.

É evidente que nesse modelo de produção e fiscalização os empregados não são tratados como indivíduos cujos traços de personalidade, características pessoais, experiências e habilidades são exclusivas de cada um.²⁷ Não é possível permitir que os empregados sejam tratados como máquinas ou ferramentas de trabalho e não como pessoas, detentoras de direitos humanos e fundamentais irrenunciáveis.

É preciso considerar que o avanço tecnológico é extremamente importante para a evolução da sociedade, inclusive no ambiente de trabalho, mas este não pode acarretar o retrocesso em outras áreas. Apesar do poder diretivo ser uma prerrogativa legal concedida ao empregador, “não há como interpretar uma disposição ignorando as profundas modificações por que passou a sociedade, desprezando os avanços da ciência e deixando de ter em conta as alterações de outras normas, pertinentes aos mesmos institutos jurídicos”.²⁸

Conclui-se, portanto, que os empregadores podem implantar ferramentas e estratégias a fim de aumentar a produção, diminuir custos e monitorar a prestação de serviços, desde que estas não ultrapassem os limites razoáveis permitidos e não confronte com os direitos dos empregados.

5 DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS

É preciso considerar que os empregados não possuem apenas deveres dentro de uma relação de trabalho. Esse tipo de relação se caracteriza justamente pela sinalagma, isto é, a existência de direitos e deveres recíprocos entre as partes.²⁹

Tendo isso em vista, não há dúvidas que as revistas pessoais, revista de objetos e revista pessoais e virtuais confrontam diretamente diversos direitos conferidos aos empregados, tanto pela legislação

Argumenta Journal Law, Jacarezinho – PR, Brasil, n. 23. p. 194. Disponível em: <http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/708>. Acesso em: 26 jul 2022.

27 OCCIUZZI, Rita de Cássia. TASSIGNY, Mônica. SILVA NETO, Benedito. Limites do poder diretivo do empregador e o assédio moral no trabalho: implicações do assédio moral organizacional. Argumenta Journal Law, Jacarezinho – PR, Brasil, n. 23. p. 194. Disponível em: <http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/708>. Acesso em: 26 jul 2022.

28 STADLER, Denise de Fátima. Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ponta Grossa, 2007, p. 113. Disponível em: <https://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/328>. Acesso em: 25 jul 2022.

29 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 342.

trabalhista quanto pela Constituição Federal, que lhes atribuí direitos acerca da sua condição como indivíduo na sociedade.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, promulgada pela Organização das Nações Unidas (ONU),³⁰ é um dos documentos de maior referência quando se trata de proteção da dignidade da pessoa humana. A partir dela é possível interpretar que a dignidade é intrínseca a todos os seres humanos, não podendo ser alienada nem suprimida a qualquer custo. Isso fica claro no Brasil quando a Constituição de 1988 classifica a dignidade humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, reconhecendo “categoricamente que o Estado existe em função da pessoa humana, e não o contrário”.³¹

Embora nenhum documento jurídico ou internacional tenha definido um conceito para a dignidade humana, Luis Roberto Barroso entende que é possível “estabelecer um conteúdo mínimo para o conceito, a fim de unificar o seu uso e lhe conferir alguma objetividade”.³² Assim, na visão de Barroso, a dignidade humana contempla “o valor intrínseco de todos os seres humanos; assim como a autonomia de cada indivíduo; e limitada por algumas restrições legítimas impostas a ela em nome de valores sociais ou interesses estatais (valor comunitário)”.³³

O valor intrínseco seria as “características que são inerentes e comuns a todos os seres humanos, e que lhes confere um status especial e superior no mundo, distinto do de outras espécies.”³⁴ A autonomia “é o fundamento do livre arbítrio dos indivíduos”³⁵, trata-se, portanto, do direito inerente a todos os indivíduos de fazer escolhas e viver sua vida. Por fim, o valor comunitário serve para restringir a autonomia pessoal dos

30 ONU, 1948. Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948. França, Paris: Organização das Nações Unidas. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 14 jul. 2022.

31 CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 254.

32 BARROSO, Luis Roberto. A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. 3. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 72. Tradução de: Humberto Laport de Mello.

33 BARROSO, Luis Roberto. A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. 3. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 72. Tradução de: Humberto Laport de Mello.

34 BARROSO, Luis Roberto. A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. 3. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 76. Tradução de: Humberto Laport de Mello.

35 BARROSO, Luis Roberto. A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. 3. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 81. Tradução de: Humberto Laport de Mello.

indivíduos, de forma a adequar o exercício do livre arbítrio dentro das normas Estatais e regras de conduta social.³⁶

Levando em consideração as revistas pessoais e virtuais, objeto do presente estudo, nota-se que, em alguns casos, é possível identificar uma conduta abusiva por parte do empregador, capaz de violar a dignidade humana do trabalhador. Apesar de não se tratar de um princípio absoluto, o poder diretivo do empregador não é uma justificativa plausível capaz de relativizar esse metaprincípio.

Além disso, a Constituição brasileira também assegura a todos o direito à intimidade e à vida privada. Alguns consideram que “a vida privada é mais ampla que a intimidade”,³⁷ sendo a primeira relacionada aos relacionamentos dos indivíduos dentro da sociedade, como relações de trabalho e estudo, enquanto a intimidade “diz respeito às relações íntimas e pessoais do indivíduo, seus amigos, familiares, companheiros que participam de sua vida pessoal”.³⁸

Considerando que o poder de fiscalização do empregador consiste justamente na observação dos empregados para verificar a forma pela qual o trabalho está sendo exercido, é possível concluir que essa fiscalização deve ser realizada com cautela, de forma a garantir ao empregado seu direito à intimidade.

Ademais, estar submetido a constante observação pode ser prejudicial à saúde do ser humano. A Organização Mundial da Saúde prevê em seu estatuto que “saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”.³⁹

Faz-se necessário, ainda, destacar que o terror psicológico no ambiente de trabalho também atinge outro direito interdependente ao direito à saúde: o direito à integridade psíquica. Apesar de não ter sua garantia expressa na Constituição Federal, a doutrina não considera tal

36 BARROSO, Luis Roberto. A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. 3. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2014, p. 87. Tradução de: Humberto Laport de Mello.

37 MARTINS, Flávio. Curso de Direito Constitucional. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 1031.

38 MARTINS, Flávio. Curso de Direito Constitucional. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 1031.

39 ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (Nova Iorque). Organização Mundial da Saúde. Constituição da

Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) - 1946. 1946. Disponível em:

<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 01 ago. 2022.

omissão como a inexistência desse direito perante o ordenamento jurídico brasileiro:

A Constituição Federal não contemplou expressamente nem um direito à integridade pessoal, nem um direito à integridade física ou corporal, o que não significa que a integridade (e mesmo identidade) pessoal – com destaque aqui para a integridade corporal (física) – não tenha sido objeto de reconhecimento e proteção pelo constituinte, mas indica a necessidade de se recorrer a uma análise sistemática, que considere o conjunto dos dispositivos constitucionais relacionados com a integridade pessoal e o bloco de constitucionalidade, incluindo os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil.⁴⁰

Considerando o exposto acima, nota-se que os efeitos do assédio moral na saúde dos indivíduos se estendem até “a integridade existencial do ser humano”,⁴¹ de forma que suas consequências possam acarretar, dentre outros problemas, a incapacidade laborativa.

Por fim, o artigo 225 da Constituição Federal garante a todos o meio ambiente ecologicamente equilibrado, o que inclui o meio ambiente do trabalho. Considerando que Martinez entende que cabe ao empregador “evitar que a monetização do risco prevaleça sobre a saúde do trabalhador”,⁴² ao praticar condutas de assédio, o empregador contribui com a degradação do meio ambiente laboral e, conseqüentemente, viola esse direito garantido ao empregado constitucionalmente.

Conclui-se, portanto, que a fiscalização excessiva pode caracterizar assédio moral contra o empregado e que ambas essas condutas são capazes de atingir diversos direitos garantidos constitucionalmente a todos os indivíduos.

40 SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Curso de Direito Constitucional. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 540.

41 STADLER, Denise de Fátima. Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ponta Grossa, 2007, p. 92. Disponível em: <https://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/328>. Acesso em: 25 jul 2022.

42 MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 1.247.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sendo o empregado a parte hipossuficiente dentro da relação de trabalho, é preciso que este seja resguardado dos abusos de poderes cometidos pelo empregador.

Sabe-se que o limite do poder diretivo do empregador para não configuração do assédio moral é justamente a proteção dos direitos fundamentais do empregado, dentre os quais os principais foram abordados no tópico acima.

Alguns estudiosos apontam como possível solução para este impasse a tipificação da conduta de assédio moral, de forma que houvesse previsão legal de uma punição do empregador que praticasse tal ato. Apesar de ser uma solução imediata para diversos casos concretos, a constante evolução das NTICs faria com que esse conceito fosse ultrapassado muito rápido, afastando a possibilidade de enquadrar diversas condutas como assédio moral.

Por outro lado, embora o judiciário julgue diversos casos de assédio moral no ambiente de trabalho, determinando o pagamento de indenização por dano moral ao empregado, deixar essa tarefa nas mãos dos juízes, desembargadores e ministros do país não é a melhor solução para o caso, explica-se:

Primeiramente, o fato de não existir legislação sobre o tema faz com que os julgamentos aconteçam com base nas provas apresentadas no processo, princípios norteadores do direito e nos direitos garantidos aos empregados e empregadores. Entretanto, não é uma tarefa fácil para o empregado comprovar onexo causal entre o abuso cometido pelo empregador e o dano por ele causado. Apesar dos princípios serem uma das fontes do Direito no Brasil, as inúmeras formas de interpretá-los em cada caso podem acarretar insegurança jurídica, visto que cada tribunal pode entender pela sua aplicação de uma forma. Por fim, o confronto entre direitos do empregado e do empregador só pode ser decidido através da apresentação de provas que, conforme acima mencionado, são difíceis de conseguir.

A melhor solução verificada para a problemática em estudo consiste no fortalecimento dos sindicatos, visto que estes podem elaborar normas e convenções coletivas que são ajustadas anualmente entre o sindicato patronal e dos empregados. A inserção de cláusulas que vedem à prática de assédio moral contra empregados e imponham sanção de cunho pedagógico aos empregadores que tenham tal comportamento, seria capaz

de garantir um meio ambiente laboral equilibrado, com respeito aos direitos e garantias fundamentais dos empregados, bem como exercício do poder diretivo pelo empregador.

A sociedade está em constante evolução e a legislação não é capaz de acompanhar o ritmo em que as mudanças acontecem. Entretanto, as normas e convenções coletivas, por serem periodicamente reajustadas, são capazes de sanar o problema do engessamento causado pela tipificação da conduta através de legislação.

7 REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROSO, Luis Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. 3. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2014. Tradução de: Humberto Laport de Mello.

BRASIL, 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2º Região. Acórdão nº ROT 1001249-61.2019.5.02.0441. Recorrentes e Recorridos: Luiz Carlos Forster Junior E Expurga Guacu Holds Cleaning Ltda. Relator: Desembargador Flavio Villani Macedo. São Paulo, 21 mar. 2022. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1427562750/10012496120195020441-sp/inteiro-teor-1427563239>. Acesso em: 24 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 26100-44.2014.5.13.0024. Agravante Tess Indústria E Comércio LTDA. Agravado Gelson Da Costa Souza. Relator: Desembargador Cláudio Armando Couce De Menezes. Brasília, DF, 29 de abril de 2015. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/186848355/recurso-de-revista-rr-261004420145130024>. Acesso em: 24 maio 2022.

CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz. *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FELIPPE, Gabriela de Carvalho. **A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho: teletrabalho/home office e a jornada de trabalho**. 2018. 121 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21949/2/Gabriela%20de%20Carvalho%20Felippe.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2022.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004. p. 37 *apud* STADLER, Denise de Fátima. Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ponta Grossa, 2007, p. 92. Disponível em: <https://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/328>. Acesso em: 25 jul 2022.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Trabalho decente diante de incertezas advindas das inovações tecnológicas da era digital**. Revista do Instituto de Direito Constitucional e Cidadania, [S.L.], v. 6, n. 1, p. 2, 2 dez. 2021. Revista do Instituto de Direito Constitucional e Cidadania. Disponível em: <http://revistadoidcc.com.br/index.php/revista/article/view/e021>. Acesso em: 24 maio 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. **El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana**. Tradución de Enrique Folch González. España: Paidós Ibérica S.A., 1999.

LEITE, Carolos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Flávio. **Curso de Direito Constitucional**. 3. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. Algumas Questões sobre Trabalho 4.0. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de (coord.). *O Mundo do trabalho em*

movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro. São Paulo: LTr, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OCCIUZZI, Rita de Cássia. TASSIGNY, Mônica. SILVA NETO, Benedito. **Limites do poder diretivo do empregador e o assédio moral no trabalho: implicações do assédio moral organizacional**. Argumenta Journal Law, Jacarezinho – PR, Brasil, n. 23. p. 194. Disponível em: <http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/708>. Acesso em: 26 jul 2022.

ONU, 1948. Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948. França, Paris: Organização das Nações Unidas. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 14 jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (Nova Iorque). Organização Mundial da Saúde. Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) - 1946. 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 01 ago. 2022.

REIS, Beatriz de Felipe. O direito fundamental à proteção de dados pessoais e sensíveis do trabalhador frente às novas tecnologias da informação e comunicação. Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de pós graduação em Direito. Criciúma, 2019, p. 32. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/7469>. Acesso em: 14 jul 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador**. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ponta Grossa, 2007. Disponível em: <https://tede2.uepg.br/jspui/handle/prefix/328>. Acesso em: 25 jul 2022.

VINAGRE, Bianca Dias Ferreira. **Limites ao Poder de Fiscalização nas Relações de Trabalho**. 2015. 143 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015, p. 54. Disponível em:

<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-11042016-085834/pt-br.php>. Acesso em: 24 fev. 2022.