IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

ROSANE TERESINHA PORTO

Copyright © 2026 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Educação Jurídica
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello – UFMS – MS
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG
Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-611-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com satisfação que apresentamos os trabalhos reunidos no GT Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, do IX Encontro Virtual do CONPEDI. O conjunto de pesquisas aqui selecionadas traduz a vitalidade e a diversidade do pensamento jurídico contemporâneo sobre as transformações do mundo laboral, organizados em seis grandes eixos temáticos.

O primeiro eixo reúne estudos sobre Inteligência Artificial, tecnologia e trabalho digital, examinando a subordinação algorítmica, a discriminação em processos de recrutamento automatizados e os desafios jurídicos da plataformização laboral. O segundo eixo aborda a precarização, a globalização e os impactos da Reforma Trabalhista, incluindo reflexões sobre a escala 6x1, gordofobia e o envelhecimento no contexto uberizante.

O terceiro eixo centra-se na saúde, segurança e meio ambiente do trabalho, tratando dos riscos psicossociais e do dano moral estrutural. O quarto eixo aproxima os direitos trabalhistas dos direitos humanos e da colonialidade. O quinto eixo contempla questões de gênero, raça e inclusão, ao passo que o sexto traz contribuições sobre negociação coletiva em fusões e aquisições, além de perspectiva de direito comparado com Timor-Leste.

A riqueza temática desta coletânea evidencia o compromisso da pesquisa jurídica brasileira com a construção de um direito do trabalho mais justo, inclusivo e adequado aos desafios do século XXI. Desejamos a todas e a todos uma proveitosa leitura.

Eloy Pereira Lemos Junior

A PRESSÃO E O MEDO COMO ROTINA: UMA ANÁLISE DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS À LUZ DO DANO MORAL ESTRUTURAL

PRESSURE AND FEAR AS ROUTINE: AN ANALYSIS OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN LIGHT OF STRUCTURAL MORAL DAMAGE.

Rodrigo Goldschmidt [1]
Elcemara Aparecida Zielinski [2]

Resumo

O presente artigo analisa o assédio moral estrutural e o monitoramento algorítmico excessivo como fatores de risco psicossocial nas relações de trabalho contemporâneas. Partindo de julgados recentes, o estudo aponta como a racionalidade neoliberal opera no ambiente laboral, naturalizando práticas de gestão pelo medo, humilhação institucionalizada e vigilância digital ostensiva que ultrapassam os limites do poder diretivo e violam direitos de personalidade dos trabalhadores. O método de abordagem é o indutivo e as técnicas de pesquisa são a bibliográfica e a documental. O artigo está estruturado em três eixos: a) a relação entre neoliberalismo, sujeito de desempenho e assédio moral estrutural; b) o uso de ferramentas algorítmicas como instrumento de controle e assédio; e c) as consequências psicossociais dessas práticas e a responsabilidade civil do empregador. Conclui-se que tais condutas não são episódicas, mas expressões sistemáticas de um modelo de gestão que adoece o trabalhador. A atualização da NR-1 pela Portaria MTE n. 1.419/2024, ao incluir os fatores de risco psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, representa avanço normativo relevante, reforçando o arcabouço jurídico para responsabilização dos empregadores que adotam essas práticas institucionalmente.

Palavras-chave: Assédio moral estrutural, Monitoramento algorítmico, Riscos psicossociais, Poder diretivo, Responsabilidade civil do empregador

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyzes structural moral harassment and excessive algorithmic monitoring as psychosocial risk factors in contemporary labor relations. Based on recent case law, the study

based subject, and structural moral harassment; b) the use of algorithmic tools as an instrument of control and harassment; and c) the psychosocial consequences of these practices and the employer's civil liability. It concludes that such conduct is not episodic, but systematic expressions of a management model that makes the worker ill. The update of NR-1 by MTE Ordinance No. Law 1.419/2024, by including psychosocial risk factors in the Risk Management Program, represents a significant regulatory advancement, reinforcing the legal framework for holding employers accountable for adopting these practices institutionally.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Structural workplace harassment, Algorithmic monitoring, Psychosocial risks, Managerial power, Employer's civil liability

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A realidade do mercado de trabalho já não é mais aquela do contrato de emprego assimétrico, em que, de um lado está o empregador, com atividade estruturalmente organizada e dotado de poder diretivo, e de outro lado o trabalhador, alienando sua força de trabalho e em condição de subordinação jurídica.

O atual cenário juslaboral é atravessado pelo domínio do capital, adoção massiva das políticas neoliberais e, consequentemente, constante precarização e flexibilização das relações de trabalho. Isso indica que o arcabouço protetivo[1] presente desde as origens da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), está em constante relativização, possibilitando que práticas abusivas sejam adotadas, ultrapassando de forma evidente os limites da subordinação jurídica e do poder diretivo.

Alguns julgados recentes acendem um alerta e apontam para graves violações dos direitos da personalidade dos trabalhadores. Alguns casos apuram condutas lesivas de maneira reiteradas, indicando que o assédio moral está enraizado na política diretiva das empresas que sofreram condenações pela Justiça do Trabalho.

Outros julgados dizem respeito a um novo tipo de monitoramento capaz de violar a privacidade e a intimidade dos trabalhadores. Trata-se de casos submetidos ao crivo judicial para apurar excesso de monitoramento eletrônico, com consequente assédio moral e abuso de direito.

Esses não são casos isolados. Eles revelam um padrão: a gestão pelo medo como método, a pressão psicológica como ferramenta de controle e a implementação de ambientes de trabalho que adoecem. Tratam-se de práticas institucionais, presentes na estrutura organizacional de algumas empresas e que é, pelas mesmas, amplamente adotada como regra.

Com base nos casos apontados, o presente artigo busca responder o seguinte questionamento: Em que medida o assédio moral estrutural e o excesso de monitoramento representam um risco psicossocial para o trabalhador?

O objetivo geral é analisar o assédio moral estrutural e o monitoramento ostensivo apontando os riscos para saúde psíquica do trabalhador. Para responder ao problema de pesquisa, o artigo se estrutura em três objetivos específicos: a) explicar o assédio moral

[1] Parte-se do princípio da proteção cunhado por Américo Plá Rodrigues: O homem não pode ser tratado como uma coisa: deve ser sempre respeitado por sua própria dignidade. De modo que, em matéria de quantidade de trabalho, de condições de trabalho, de remuneração de trabalho, há limites intransponíveis que todos devemos respeitar e fazer respeitar. (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 74)

estrutural e a cultura da produtividade no atual contexto laboral; b) apontar o uso de ferramentas digitais de controle e monitoramento como instrumento de assédio moral e; c) evidenciar as consequências da implementação de tais práticas para a saúde mental do trabalhador, apontando a responsabilidade do empregador neste contexto. Os casos citados anteriormente serão utilizados como fio condutor e abordados de maneira aprofundada ao longo do artigo.

O método de abordagem é o indutivo, partindo de julgados recentes para extrair considerações mais abrangentes sobre a temática em foco e a as técnicas de pesquisa são a bibliográfica e documental, desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros, artigos científicos, reportagens e normas jurídicas aplicáveis.

2. GESTÃO DO MEDO E NEOLIBERALISMO: O ASSÉDIO ESTRUTURAL ORGANIZACIONAL

O atual contexto das relações de trabalho é pautado pela instabilidade. Mudanças legislativas que promovem supressões de direitos; flexibilização das amarras protetivas por meio de edições de temas e entendimentos jurisprudenciais; aumento da informalidade e do desemprego, bem como da instabilidade dentro da própria classe trabalhadora.

Somado a isso, há um aumento crescente da cobrança por desempenho e produtividade, deslocando a centralidade do homem, o "ser", para o patrimônio, o "ter" (Goldschmidt, 2019, p. 7). Essa mudança de paradigma impõe ao empregado uma crescente sobrecarga de trabalho, confortada no discurso neoliberal de que "a produtividade leva ao sucesso e de que vale tudo para se cada vez mais produtivo".

Byung-Chul Han (2018, p.10-11) conceitua o chamado "sujeito do desempenho" como um servo absoluto, que embora se julgue livre, explora voluntariamente a si mesmo. Assim, o sujeito neoliberal considera-se empreendedor de si mesmo, tornando-se incapaz de relacionar-se de maneira livre, desproposital, capturando a essência da liberdade. Assim, o sistema neoliberal é bastante eficaz, explora liberdades e tudo que a ela é relacionado.

Esse sujeito de desempenho é peça fundamental nas engrenagens da racionalidade neoliberal que, nas palavras de Ricardo Jacobsen Gloeckner (2023, p. 60), é conceituada como uma estratégia de acumulação, regulação social e um modo de exploração. Trata-se de um projeto de recomposição do capital atuante em cada área social.

No campo das relações de trabalho, o neoliberalismo se faz ainda mais presente. São diversas as manifestações dessa racionalidade, tais como o enfraquecimento sindical e a ruptura da classe trabalhadora.

Neste sentido, de acordo com Afshar, Castro, Franco, Manzi e Safatle (2021, p. 49) a concepção de sujeito neoliberal é ambivalente:

> Mas é importante sublinhar que a concepção de sujeito neoliberal guarda elementos de contradição, inflexão e ambivalência, sendo impossível traçar uma linha evolutiva contínua, sem quebras, de seu desenvolvimento. Na medida em que seus teóricos preconizam o mundo como um grande mercado, onde sujeitos racionais agem livremente em busca de satisfação, essa suposta ação espontânea corresponde sempre à lógica de valorização do capital, do qual cada sujeito é portador. Dessa forma, a "razão humana", que caracteriza esse agir, é concebida como a razão dos mercados, sendo o capitalismo o resultado natural desse agir espontâneo. No entanto, essa exaltação da liberdade humana corre em paralelo com a elaboração de modos de controle cada vez mais sofisticados. Sob o neoliberalismo, a coerção é internalizada, de mofo que os sujeitos se autorreferenciam sob a égide da lógica da mercadoria. Essa forma de autogoverno é, como diz Ehrenberg, a mais efetiva, pois "só são eficazes os sistemas de governo que nos ordenam ser nós mesmos, saber empregar nossas próprias competências, nossa própria inteligência, ser capazes de autocontrole. A gestão pós-disciplinar é uma tentativa de forjar uma mentalidade de massa que economiza ao máximo o recurso às técnicas coercitivas tradicionais.

Essa lógica de produtividade e de subordinação do sujeito neoliberal possibilita que essa racionalidade seja o norte de trabalhadores inseridos em categorias formais de trabalho, não sendo apenas uma característica de quem está jogado à informalidade. Neste contexto, o abuso de poder transvestido de direção das atividades laborais acaba por se tornar uma rotina que nem sempre é considerada prejudicial pelo trabalhador, anestesiado pela lógica neoliberal da produtividade e do controle.

Esse é um terreno fecundo para violações cada vez mais graves de direitos da personalidade do trabalhador, especialmente por parte de empresas/instituições que adotam a lógica de exploração como filosofia de negócio.

Alguns casos recentes apontam para violações morais reiteradas e estruturais, como evidenciado em um caso[2] julgado pelo Tribunal do Trabalho da 4° Região, que expõem conduta de descredito do trabalhador, cobranças excessivas e exposição a situações vexatórias. Cumpre dizer que, em virtude dos abusos sofridos dentro da estrutura empresarial, a autora do processo atentou contra a própria vida dentro do banheiro do estabelecimento, evidenciando a gravidade das violações.

[2] Trata-se do processo 0020245-03.2023.5.04.0030. A consulta pode ser feita no sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região com o número dos autos através do link: https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020245-03.2023.5.04.0030/2#0ad20fd. Acesso em 16 mai 2026.

Em outro julgado[3], proveniente do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, um banco foi condenado por prática abusiva no tocante a cobrança de metas, levando o trabalhador ao adoecimento por excesso de pressão e imposição de metas inatingíveis. Além disso, a empresa costumava fazer reuniões conduzidas por ameaças de demissão, comparação por meio de *hanking* dos empregados, com comentários vexatórios daí decorrentes.

Os casos mencionados no presente artigo são exemplos claros da manifestação neoliberal aplicada no ambiente laboral. Ambas as empresas adotam o medo, a coação e o monitoramento excessivo como rotina, submetendo os trabalhadores a um ambiente hostil e com alto potencial de adoecimento psíquico.

As condutas exemplificadas pelos casos em tela expõe uma prática estrutural pautada pelo assédio e pela pressão, capaz de coisificar[4] o trabalhador reduzindo-o a mero instrumento para potencialização dos lucros.

Neste sentido, Goldschmidt (2019, p. 5-6) pontua:

> Seria correto afirmar, de outra sorte, que os direitos de personalidade decorrem da proibição da "coisificação" ou instrumentalização do ser humano.
> [...]
> De fato, no extremo, sabe-se da triste faceta humana, mais intensa no passado, mas ainda presente nos dias atuais, da escravidão ou redução da pessoa à condição análoga a de escravo. Essa conduta implica em coisificar o ser humano, patrimonializá-lo, torná-lo um fator de produção, o que é inadmissível, impróprio, totalmente contrário à ideia de dignidade humana.
> O mesmo se diga quando, sem tornar a pessoa propriamente um objeto, instrumentaliza-se ela para fins escusos, v.g, para obter favores sexuais (assédio sexual do superior hierárquico sobre o empregado), para obter ou se manter em determinado cargo dentro da empresa (assédio moral em face do empregado), para enriquecer abusiva/ilicitamente (submetendo o empregado a produzir além das suas forças ou sob o risco de acidente).

A prática institucional evidenciada nos casos supracitados e de tantas outras empresas adeptas da ideologia neoliberal de maximização de lucros não é nova. Segundo Adriane Reis (2018, p. 27) trata-se de um contexto corporativo assediador também chamado de assédio moral estrutural ou organizacional, manifestando-se pelo uso da violência

---

[3] Refere-se aos autos 0000015-45.2021.5.07.0023. Cuja consulta pode ser feita através do link: https://pje.trt7.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000015-45.2021.5.07.0023/2#1a8aa47. Acesso em 16 mai 2026.

[4] Parte-se da concepção cunhada por Kant (2007, p.77): No reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade. O que se relaciona com as inclinações e necessidades gerais do homem tem um preço venal; aquilo que, mesmo sem pressupor uma necessidade, é conforme a um certo gosto, isto é a uma satisfação no jogo livre e sem finalidade das nossas faculdades anímicas, tem um preço de afeição ou de sentimento (*Affektionspreis*); aquilo porém que constitui a condição só graças à qual qualquer coisa pode ser um fim em si mesma, não tem somente um valor relativo, isto é um preço, mas um valor íntimo, isto é dignidade.

psicológica com a finalidade de controlar e subordinar os colaboradores. Ou seja, é um exercício de poder que objetiva o engajamento dos trabalhadores às regras da empresa, excluindo aqueles considerados com "perfil inadequado".

A adoção desse tipo de conduta tem se popularizado de maneira bastante preocupante, especialmente no atual contexto de precarização e flexibilização das relações de trabalho. Ao adotar uma estrutura organizacional pautada pelo assédio, medo e pressão, a empresa assume o risco de adoecer o trabalhador e violar direitos fundamentais e humanos.

O assédio moral estrutural encontra um terreno ainda mais fecundo no atual cenário laboral. A expansão do uso de ferramentas digitais e algoritmos abre um leque perigoso de possibilidades de monitoramento e controle dos trabalhadores, temática que será abordada no tópico seguinte.

3. ALGORITMOS COMO FERRAMENTAS DE CONTROLE E ASSÉDIO MORAL

A expansão da tecnologia descortinou novas possibilidades de exploração de mão de obra, expandindo atividades e potencializando lucros. Trata-se de uma nova roupagem social, uma nova forma de viver e trabalhar, inteiramente conectado e imerso em um universo disruptivo e digital.

O desenvolvimento desse cenário foi paulatino e vem gerando preocupação com o alcance das ferramentas tecnológicas no mundo do trabalho. A propósito, Manuel Castells (1999, p. 255) aponta:

> Também há *ferramentas tecnológicas*: novas redes de telecomunicações; novos e poderosos computadores de mesa; computadores onipresentes conectados a servidores potentes, novos softwares adaptáveis e auto-evolutivos; novos dispositivos móveis de comunicação que estendem as conexões *on-line* para qualquer espaço a qualquer hora; novos trabalhadores e gerentes conectados entre si em torno de tarefas e desempenho, capazes de falar a mesma língua, a língua digital.

Quase três décadas depois do cenário delineado por Castells, os trabalhadores encontram um campo laboral muito mais complexo e interligado, pautado pelo uso de ferramentas cada vez mais abrangentes e capazes de mapear ações, movimentos, acessos e aspectos da vida privada que não deveriam ser acessados, fazendo com que a barreira entre o monitoramento laboral e a vida privada do trabalhador seja muito tênue.

A hiperconexão é um terreno fértil para o neoliberalismo e implementação de novas formas de vigilância no campo do trabalho. Neste sentido, Byun Chul Han (2022, p. 13) afirma que, na sociedade de informação, a incorporação do regime disciplinar é feito em redes abertas, fazendo com que a comunicação seja convertida em vigilância. Para o autor, o telefone móvel, por exemplo, é um aparato de vigilância e exploração que captura a liberdade do indivíduo.

Nesse ínterim, Shoshana Zuboff (2020, p.153-154) trata de uma arquitetura da extração de dados, capaz de concatenar uma espécie de superávit comportamental:

> "Nossa ambição final é transformar a experiência Google como um todo, tornando-a maravilhosamente simples", diz Larry Page, "*quase automágica, porque compreendemos o que você quer* e podemos entregá-lo instantaneamente". No empenho de alcançar essa ambição, o imperativo da extração produz um impulso inexorável por atingir grande escala em suas operações de suprimento. Não pode haver fronteiras que limitem a escala na caça por superávit comportamental nem território isento de ser saqueado. A afirmação dos direitos de escolha sobre a expropriação da experiência humana, sua conversão em dados e os usos destes são efeitos colaterais do processo, inseparáveis como a sombra de um objeto. Isso explica por que as cadeias de suprimentos do Google começaram com a busca, mas se expandiram constante e regularmente para abranger novos e ainda mais ambiciosos territórios, longe de cliques e consultas. Os depósitos de superávit comportamental do Google agora abarcam tudo que faz parte do meio on-line: buscas, e-mails, textos, fotos, canções, mensagens, vídeos, localizações, padrões de comunicação, atitudes, preferências, interesses, rostos, emoções, doença, redes sociais, compras e assim por diante. Um novo continente se superávit comportamental é confeccionado a cada instante a partir de muitos fios virtuais da nossa vida cotidiana quando elas colidem com o Google, Facebook e, de forma mais geral, com qualquer aspecto da arquitetura mediada por um computador com acesso à internet. De fato, sob a direção do capitalismo de vigilância, o alcance global da mediação pelo computador é redefinido como uma *arquitetura da extração*.

A extração dos dados, impressões, acessos e percepções é uma faceta evidente nas mídias sociais e na exploração capitalista das *Big Techs*[5]. Contudo, de maneira paulatina e quase que sorrateira, esse viés de captação e monitoramento tem se estabelecido também nas relações de trabalho, especialmente com o aumento de uso de inteligência artificial (IA) e novos *softwares* capazes de monitorar celulares e computadores de modo quase que imperceptível.

Esse tipo de monitoramento extensivo visa estabelecer uma lógica que vai além dos limites do poder diretivo estabelecido pela legislação trabalhista. O foco é instaurar um regime de disciplina pautado pelo medo, afinal, qualquer trabalhador pode estar inserido em

[5] Big Techs podem ser definidas como as grandes empresas de tecnologia que dominam o mundo, tais quais a Uber, o Google e a Apple. Segundo Evegny Morozov (2018, p. 33), fazem parte de um capitalismo dadocêntrico, que busca converter todos os aspectos da existência cotidiana em ativos rentáveis.

uma lógica que o torna permanentemente suspeito de violações contratuais e pode ser desligado por ordem do algoritmo sem chance de defesa.

Um caso recente[6] julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região evidencia essa realidade. Ao abusar do poder diretivo, a empresa, através de um aplicativo chamado "RH 4.0", direcionava as atividades do trabalhador para funções paralelas, fazendo com as metas estabelecidas nunca fossem alcanças. Dessa forma, havia um prejuízo concreto na remuneração, acarretando também uma sobrecarga de trabalho e violando direitos fundamentais como vida privada e lazer.

Em uma realidade fática semelhante, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região[7] reverteu uma dispensa por justa causa após a trabalhadora recusar a assinatura de consentimento para a implementação de um sistema eletrônico de monitoramento em seu terminal de trabalho. O termo em questão violava as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (Lei n. 13.709/2018) e não esclarecia a finalidade da coleta de dados pretendida pela empresa, apenas especificava que a ferramenta a ser utilizada armazenava tudo que fosse exibido ou transmitida na tela do computador da trabalhadora.

Essas condutas têm um alto potencial lesivo para o trabalhador que, inserido em uma estrutura pautada pelo assédio moral e estrutural, está sob constante pressão e medo. Nesse sentido, há um alto potencial lesivo dos direitos de personalidade desses trabalhadores.

Sobre o tema, colhe-se a lição de Gustavo Tepedino (1999):

> De outro ponto de vista, todavia, tem-se a personalidade como conjunto de características e atributos da pessoa humana, considerada como objeto de proteção por parte do ordenamento jurídico. A pessoa, vista deste ângulo, há de ser tutelada das agressões que afetam a sua personalidade, identificando a doutrina, por isso mesmo, a existência de situações jurídicas subjetivas oponíveis *erga omnes*.
> Dito diversamente, considerada como sujeito de direito, a personalidade não pode ser dele o seu objeto. Considerada, ao revés, como valor, tendo em conta o conjunto de atributos inerentes e indispensáveis ao ser humano (que se irradiam da personalidade), constituem bens jurídicos em si mesmos, dignos de tutela privilegiada.

Ao situar os direitos de personalidade em um espectro digno de tutela privilegiada, o autor lança luz para necessidade de resguardo, especialmente para manutenção de dignidade da pessoa humana.

Neste sentido, Suzéte da Silva Reis (2019, p. 157) aponta que os direitos de personalidade são previstos no ordenamento jurídico para defender a vida, integridade física,

---

[6] Trata-se dos processos nº 0020778-43.2022.5.04.0661 e 0020081-53.2021.5.04.0066 cuja consulta pode ser feita no link: https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020778-43.2022.5.04.0661/2#a13d75a Acesso em 16 mai 2026.

[7] Aponta-se a sentença proferida nos autos 1000640-95.2025.5.02.0044, cuja consulta pode ser feita no link: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10006409520255020044. Acesso em 16 mai 2026.

honra, intimidade e outros valores inatos do ser humano, com objetivo principal de resguardo da dignidade humana.

Exemplos como condutas empresariais pautadas pelo monitoramento ostensivo, empregando uma política de instabilidade com base em suspeita, vigilância e violação de privacidade, bem como gestão de pessoas pelo medo, ameaças e menoscabo podem trazer graves consequências psicossociais para o trabalhador.

Segundo dados divulgados pelo Ministério da Previdência Social[8], apenas no ano de 2025 foram concedidos 546.254 benefícios por incapacidade temporária por transtornos mentais e comportamentais por trabalhadores. Isso corresponde a um aumento de 15,66% se comparado com os auxílios concedidos em 2024. As duas doenças com maior incidência foram os transtornos ansiosos e episódios depressivos.

O panorama de efeitos psicossociais associados ao trabalho é preocupante sob diversas óticas, em especial, no caso de assédio moral estrutural e monitoramento desmedido por parte das empresas. Por essa razão, algumas medidas estão sendo tomadas para coibir tais práticas e responsabilizar empregadores por eventuais abusos.

Nessa esteira, no tópico seguinte, serão trabalhados aspectos da nova redação da NR-1 e a responsabilidade civil do empregador por danos psicossociais provenientes das relações de trabalho.

4. A NR-1 E RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS PSICOSSOCIAS DECORRENTES DO ASSÉDIO MORAL ESTRUTURAL

O cenário delineado nos tópicos anteriores lança luz para a realidade de muitos trabalhadores inseridos na lógica corporativa. A exposição sistemática do empregado ao medo, à vigilância algorítmica e ao assédio moral estrutural não é um fenômeno isolado e nem um resultado de condutas individuais.

De fato, trata-se de política amparada na racionalidade neoliberal, a qual é capaz de produzir consequências gravíssimas, especialmente no tocante a saúde psíquica dos trabalhadores.

[8] Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/janeiro/previdencia-social-concede-546-254-beneficios-por-incapacidade-temporaria-por-transtornos-mentais-e-comportamentais. Acesso em 13 mai 2026.

Algumas pesquisas recentes (Santos, 2025), pautadas em números e dados oficiais, apontam para um aumento considerável de trabalhadores acometidos por transtornos mentais decorrentes do assédio moral:

> A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reporta que 42% dos trabalhadores brasileiros passam por assédio moral, um fator psicossocial que amplifica os transtornos mentais entre as mulheres (Capita, 2019). As ocupações como gerentes de contas (5,01% em B91) em bancos múltiplos (14,8% em B91, Tabela 3) são as que enfrentam mais pressões por metas e interações interpessoais, corroborando o estresse elevado descrito no relatório. A falta de suporte organizacional adequado intensifica os desafios impostos pelo estresse e pelas disparidades de gênero. Segundo o relatório People at Work 2024 (ADP RESEARCH INSTITUTE, 2024), apenas 21% dos trabalhadores globais recebem o suporte suficiente para o bem-estar mental em suas organizações. No Brasil, esse problema é agravado pela subnotificação de transtornos mentais, impulsionada pelo estigma cultural, com menos de 50% dos casos sendo formalmente registrados. Nesse contexto, a Tabela 4 destaca as ocupações com alta interação pública, como motoristas de ônibus urbano (6,12% em B91) e vendedores de comércio varejista (69.400 casos em B31 em 2024), que passam por estressores interpessoais sem receberem o suporte psicossocial adequado das organizações em que trabalham, aumentando assim o risco do adoecimento mental.

Mesmo não ratificando formalmente, a Convenção 190[9] da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual reconhece violência e assédio no trabalho como violações de direitos fundamentais, inspira recentes mudanças no ordenamento jurídico brasileiro, a exemplo da Norma Regulamentadora n. 1 (NR-1), editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que passou por atualização significativa por meio da Portaria MTE n. 1.419/2024, incluindo expressamente o gerenciamento de riscos psicossociais no âmbito do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Com efeito, a partir de 26 de maio de 2026, os empregadores passaram a ter a obrigação legal de identificar, avaliar e controlar os fatores de risco psicossocial presentes no ambiente de trabalho. A nova redação estabelece diretrizes de gerenciamento com o seguinte texto (Brasil, 2024):

> **1.5** Gerenciamento de riscos ocupacionais
> **1.5.1** O disposto neste item deve ser utilizado para fins de prevenção e gerenciamento dos riscos ocupacionais.
> [...]
> **1.5.3.1.4** O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.
> **1.5.3.2** A organização deve:

[9] O governo federal deu início ao processo de ratificação em 2023. Segundo informações oficiais, o trâmite ainda não foi concluído pois depende de tramitação na Câmara dos Deputados. Disponível em: https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1. Acesso em: 15 mai 2025.

> a) evitar ou eliminar os perigos ocupacionais que possam ser originados no trabalho;
> b) identificar os perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;
> c) avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco;
> d) classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção;
> e) implementar medidas de prevenção, de acordo com a classificação de risco e na ordem de prioridade estabelecida na alínea "g" do subitem 1.4.1; e
> f) acompanhar o controle dos riscos ocupacionais.
> **1.5.3.2.1** A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

Dentre os fatores de risco expressamente contemplados pela norma atualizada, encontram-se justamente aqueles que caracterizam o assédio moral estrutural: sobrecarga de trabalho, exigências emocionais excessivas, falta de autonomia, gestão por pressão e medo, ausência de suporte organizacional e violência psicológica no ambiente laboral.

Ao descumprir as exigências da NR-1 atualizada, o empregador não apenas incorre em infração administrativa, mas também reforça a configuração da culpa para fins de responsabilidade civil por eventuais danos causados à saúde física e mental dos trabalhadores.

Na concepção de Eugênio Facchini Neto (2010, p. 28):

> A função originária e primordial da responsabilidade civil, portanto, é a reparatória (de danos materiais) ou compensatória (de danos extrapatrimoniais). Mas outras funções podem ser desempenhadas pelo instituto. Dentre essas, avultam as chamadas funções punitiva e dissuasória. É possível condensar essa tríplice função em três expressões: reparar (ou compensar), punir e prevenir (ou dissuadir). A primeira, e mais antiga, dessas funções é conhecida e a ela já fizemos referências [...]

Portanto, ao adotar uma conduta ativa de implementação do medo como forma de gestão, ou omissiva, deixando de aplicar a regulamentação trazida pela NR-1, o empregador pode ser responsabilizado de forma objetiva, pois, conforme explica Godinho Delgado (2023, p. 715-716), as indenizações decorrentes de danos oriundos das relações de trabalho são efeitos conexos de tais relações.

O poder diretivo do empregador não pode ser pano de fundo para o cometimento de excessos. Neste sentido, Monique Bertotti (2014, p. 118) assevera:

> Destarte, e levando-se em conta o direito de o empregador exercer o poder diretivo do negócio, uma vez que assume os riscos do mesmo, nos casos em que agir com excesso, responderá objetivamente. O empregador deve agir respeitando os limites impostos pelo contrato de trabalho e pelos direitos personalíssimos; do contrário, estará abusando do seu direito de dirigir o negócio. São diversos os casos em que os empregadores agem extrapolando seu poder diretivo, dentre os quais podemos citar,

> o assédio moral provocado pelo próprio empregador, a revista íntima e a despedida abusiva

Ademais, cumpre dizer que a responsabilidade civil do empregador por danos psicossociais decorrentes do assédio moral estrutural já encontrava respaldo no artigo 223-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzidos pela Lei n. 13.467/2017.

O artigo 223-B estabelece que, causam danos de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica. Já o artigo 223-C elenca expressamente a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a saúde, o lazer e a integridade física como bens juridicamente tutelados.

Sobre os artigos supramencionados, em outro estudo (Goldschmidt, 2018, p. 124-125) referiu-se que a Reforma trabalhista inaugurou um novo panorama na responsabilidade civil trabalhista, visando implementar um microssistema de responsabilidade civil por danos extrapatrimoniais, devendo ser interpretado em consonância com a Constituição Federal.

Por fim, vale dizer ainda que a NR-1 atualizada cumpre uma função de prevenção e não apenas de reparação. Ao impor ao empregador o dever de mapear e gerenciar os riscos psicossociais, opera-se também na esfera preventiva da responsabilidade civil, abrindo portas para efetivo uso de métodos de *compliance.*

De acordo com Jobim (2018, p.35):

> *Compliance* trabalhista pode ser definido como um estudo e controles internos e de outras medidas que podem e devem ser acolhidas por todas as empresas que lidem com a mão de obra, nas suas mais diversas formas, com o fim de prevenção ao descumprimento de normas trabalhistas, descumprimento este que gera punições tanto na esfera cível quanto penal.

Dessa forma, empresas que adotam, como política institucional, práticas de gestão pelo medo, monitoramento algorítmico excessivo e exposição vexatória dos trabalhadores, como aqueles apontados supra, assumem conscientemente o risco de causar dano, o que pode ensejar, inclusive, a aplicação de danos punitivos em função do caráter reiterado e deliberado da conduta.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste artigo ficou evidente que o assédio moral estrutural e o monitoramento instrumentalizado por algoritmos de modo excessivo não são fenômenos isolados ou decorrentes de condutas individuais. São expressões sistemáticas de uma

racionalidade neoliberal que, ao deslocar o centro das relações laborais do ser humano para o capital, naturaliza práticas que adoecem, humilham e coisificam o trabalhador.

Os casos julgados recentemente funcionaram, ao longo do texto, como fio condutor e espelho de uma realidade mais ampla. No primeiro, a gestão pelo medo e a humilhação pública foram institucionalizadas como método de controle. No segundo, o monitoramento silencioso e ostensivo transformou trabalhadores em permanentes suspeitos, submetidos à vigilância algorítmica sem consentimento informado e sem possibilidade de defesa. Em ambos os casos, o poder diretivo foi instrumentalizado para além de seus limites jurídicos, invadindo a esfera dos direitos de personalidade e impondo risco concreto à saúde psíquica dos trabalhadores.

A expansão das ferramentas digitais de controle aprofundou esse cenário, tornando a fronteira entre o exercício legítimo do poder diretivo e a violação de direitos cada vez mais tênue. O trabalhador hiper conectado é também o trabalhador hiper vigiado, exposto a uma arquitetura de extração comportamental que, quando transplantada para o ambiente laboral, produz um regime disciplinar sustentado pelo medo e pela instabilidade permanente.

Do ponto de vista normativo, a atualização da NR-1 pela Portaria MTE n. 1.419/2024 representa um avanço significativo, ao incluir expressamente os fatores de risco psicossociais no âmbito do gerenciamento de riscos ocupacionais. A partir de maio de 2026, o empregador passa a ter a obrigação legal de identificar, avaliar e controlar tais riscos, o que reforça a configuração da culpa para fins de responsabilidade civil nos casos em que essa obrigação for descumprida.

Conclui-se, portanto, que o assédio moral estrutural e o monitoramento excessivo representam riscos psicossociais graves e juridicamente relevantes. Empresas que optam por esse modelo de gestão assumem conscientemente o risco de causar dano, abrindo espaço, inclusive, para a aplicação de danos punitivos em razão do caráter reiterado e deliberado de suas condutas. Mais do que uma questão de *compliance*, trata-se de um imperativo ético e constitucional: o trabalho não pode ser um espaço de adoecimento, e o poder diretivo jamais pode servir de amparo para a violação da dignidade humana.

REFERÊNCIAS

BERTOTTI, Monique. A responsabilidade civil objetiva no âmbito trabalhista. **Revista Fórum Trabalhista–RFT**, Belo Horizonte, ano, v. 3, p. 109-124, 2014.

BRASIL. **Lei 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 mai 2026.

BRASIL, Ministério da Previdência Social. **Previdência Social concede 546.254 benefícios por incapacidade temporária por transtornos mentais e comportamentais**. Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/janeiro/previdencia-social-concede-546-254-beneficios-por-incapacidade-temporaria-por-transtornos-mentais-e-comportamentais. Acesso em 13 mai 2016.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. NR 01 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2025-i-3.pdf. Acesso em: 15 mai 2026.

BRASIL, Secretaria de Comunicação Social. **Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações**. Disponível em: https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1. Acesso em: 15 mai 2026.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 3ª Turma. **Recurso Ordinário Trabalhista n. 1000640-95.2025.5.02.0044**. Rel. Des. Lyacanthia Carolina Ramage, j. 20 fev 2026. Disponível em: https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000640-95.2025.5.02.0044/2#a802888. Acesso em: 17 mai 2026.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 11ª Turma**. Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020245-03.2023.5.04.0030**. Rel. Des. Valdete Souto Severo, j. 22 out 2025. Disponível em: https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020245-03.2023.5.04.0030/2#0ad20fd. Acesso em: 17 mai 2026.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 6ª Turma. **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020778-43.2022.5.04.0661**. Rel. Des. Beatriz Renk, j. 11 jul 2024. Disponível em: https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020778-43.2022.5.04.0661/2#a13d75a. Acesso em 17 mai 2026.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 3ª Turma. **Recurso Ordinário Trabalhista n. 0020081-53.2021.5.04.0662**. Rel. Des. Gilberto Souza dos Santos, j. 12 jul 2022. Disponível em: https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020081-53.2021.5.04.0662/2#e62676c. Acesso em: 17 mai 2026.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**: a era da informação, economia, sociedade e cultura; v. 1. Trad. Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: JusPodivm, 2023.

FACCHINI NETO, Eugênio. Da responsabilidade civil no novo Código. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 76, n. 1, jan./mar. 2010.

FRANCO, Fábio. CASTRO, Júlio Cesar Leme de. MANZI, Ronaldo. SAFATLE, Vladimir. AFSHAR, Yasmin. O sujeito e a ordem do mercado: gênese teórica do neoliberalismo. *In*: SAFATLE, Vladimir. JUNIOR, Nelson da Silva. DUNKER, Christian. (Orgs). **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. 1.ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Art. 223-A. In: LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lúcio. (Org.). **Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho**: artigo por artigo. São Paulo: LTr, 2018.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Direitos de Personalidade do Trabalhador: Aproximações Conceituais e Tentativa de Conformação de um Microssistema Trabalhista. *In*: GOLDSCHMIDT, Rodrigo. (Org.). **Direitos da Personalidade do Trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

HAN. Byung-Chul. **Psicopolítica – O neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Belo Horizonte: Editora Âyiné, 2018.

HAN. Byung-Chul. **Infocracia: Digitalização e a crise da democracia**. Trad. Gabriel S. Philipson. Petrópolis: Vozes, 2022.

JOBIM, Rosana Kim. ***Compliance* e trabalho: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado**. 1.ª Ed. Florianópolis: Tiorant Lo Blanch, 2018.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Trad. Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007.

MOROZOV, Evegny. **Big Tech: a ascensão dos dados e a morte da política**. Trad. Claudio Marcondes. São Paulo: Ubu Editora. 2018.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Trad: Wagner D. Giglio. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

REIS, Adriane. Os três níveis do assédio moral no trabalho. **Revista do Ministério Público do Mato Grosso do Sul**. v. 1, n.11. pp. 14-34, 2018.

REIS, Suzéte da Silva. O direito à Honra do Trabalhador. *In*: GOLDSCHMIDT, Rodrigo. (Org.). **Direitos da Personalidade do Trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

SANTOS. Magno Muniz dos. Tendências e fatores psicossociais dos afastamentos por transtornos mentais e comportamentais no trabalho no Brasil (2015-2024). **Revista Eletrônica Acervo Médico**. Vol. 25. pp. 1-8.

TEPEDINO, Gustavo. A tutela da personalidade no ordenamento civil-constitucional brasileiro. **Temas de direito civil**, v. 3, p. 23-58, 1999.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira de poder**. Trad. George Schlesinger. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.