

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

CLAUDIA ALICE BATISTA OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO UTILIZAÇÃO DE PROVAS
DIGITAIS**

PONTES E LACERDA MT
2024

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

CLAUDIA ALICE BATISTA OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE
TRABALHO UTILIZAÇÃO DE PROVAS
DIGITAIS**

Projeto apresentado à Universidade do Estado de Mato Grosso como parte dos requisitos para conclusão do curso de graduação em Direito.

Orientador: Prof. Edison Oliveira de Souza Junior

PONTES E LACERDA - MT
2024

CLAUDIA ALICE BATISTAOLIVEIRA

**ASSEDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
UTILIZAÇÃO DE PROVAS DIGITAIS**

Esta monografia foi julgada adequadamente para a obtenção do título de Bacharel em Direito, aprovada em sua forma final pela Coordenação do Curso de Bacharelado em Direito, Faculdade de linguagem, ciências agrárias e sociais aplicadas – FALCAS, Universidade Estadual do Mato Grosso.

BANCA EXAMINADORA:

PRESIDENTE: PROF. EDISON OLIVEIRA DE SOUZA JUNIOR
UNEMAT “Campus Pontes e Lacerda”

MEMBRO: PROF. Me. LINCOLN MICHEL PILQUEVITCH
UNEMAT “Campus Pontes e Lacerda”

MEMBRO: PROF. LUANA SOUZA NABAS
UNEMAT “Campus Pontes e Lacerda”

COORDENADOR DO CURSO: PROF. ALEX FABIANO DA SILVA LOPES
UNEMAT “Campus Pontes e Lacerda”

AGRADECIMENTOS

Toda honra e glória a Deus!

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo o enfoque no Assédio Moral nas relações de trabalho, seus efeitos e consequências psicológicos tanto jurídicos, danos causados, tanto morais quanto extrapatrimoniais. Para tanto procedeu-se a conceitualização do assédio moral junto a autores que pesquisam sobre o tema desde os primórdios das relações humanas, haja vista sua estreita ligação com os direitos fundamentais. O assédio moral tomou enfoque nos últimos anos através dos danos que é capaz de causar, no entanto a discussão sobre o tema ainda está em pleno desenvolvimento. Com o avanço da tecnologia digital, o ambiente de trabalho passou a ser cenário para a utilização de provas digitais em casos de assédio moral. A análise minuciosa dessas provas e a compreensão da legislação sobre o assédio moral são fundamentais para a correta aplicação de punições e reparação dos danos. Este trabalho tem como objetivo oferecer uma visão abrangente sobre o tema, abordando definições, características e impactos do assédio moral, bem como a legislação e jurisprudência pertinentes, além de orientações sobre a obtenção, autenticidade e validade jurídica das provas digitais, incluindo estudos de caso que exemplificam a aplicação prática desses conceitos. A legislação brasileira não possui uma lei específica que trate do assédio moral, porém, as vítimas podem se valer de dispositivos do Código Civil e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para buscar reparação. Além disso, a jurisprudência tem evoluído no sentido de reconhecer o assédio moral como um problema que merece atenção e reparação. A relevância deste estudo reside na contribuição para a compreensão e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, destacando a importância das provas digitais como meio probatório.

Palavras-chave: Assédio Moral; Relação de Trabalho; Dano Moral; Provas Digitais; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This research aimed to focus on Moral Harassment in work relations, its psychological and legal effects and consequences, and the damages caused, both moral and non-patrimonial. To this end, the conceptualization of moral harassment was carried out with authors who have researched the subject since the beginning of human relations, given its close connection with fundamental rights. Moral harassment has gained attention in recent years due to the damages it can cause, however the discussion on the subject is still in full development. With the advancement of digital technology, the work environment has become a scenario for the use of digital evidence in cases of moral harassment. The detailed analysis of this evidence and the understanding of the legislation on moral harassment are fundamental for the correct application of punishments and compensation for damages. This work aims to offer a comprehensive overview of the subject, addressing definitions, characteristics and impacts of moral harassment, as well as the relevant legislation and jurisprudence, in addition to guidance on obtaining, authenticity and legal validity of digital evidence, including case studies that exemplify the practical application of these concepts. Brazilian law does not have a specific law that deals with moral harassment, however, victims can use provisions of the Civil Code and the Consolidation of Labor Laws (CLT) to seek compensation. In addition, case law has evolved to recognize moral harassment as a problem that deserves attention and compensation. The relevance of this study lies in its contribution to understanding and combating moral harassment in the workplace, highlighting the importance of digital evidence.

Keywords: Moral Harassment; Employment Relationship; Moral Damage; Digital Evidence; Labor Law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO 1 – CONCEITUANDO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	9
1.1 - CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL.....	9
1.2 - EFEITOS PSICOLÓGICOS E JURÍDICOS NO TRABALHADOR	11
1.3 - A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E O ASSÉDIO MORAL	14
1.4 -DANO MORAL E EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO	16
CAPÍTULO 2 - PROVAS DIGITAIS NO CONTEXTO DO ASSÉDIO MORAL	19
2.1 - DEFINIÇÃO DE PROVAS DIGITAIS	20
2.2 - IMPORTÂNCIA DAS REDES SOCIAIS E APLICATIVOS DE COMUNICAÇÃO...22	
2.3 -DESAFIOS TÉCNICOS E JURÍDICOS NA OBTENÇÃO DE PROVAS DIGITAIS ...23	
2.4 - DIFICULDADE DE COMPROVAÇÃO.....	24
CAPÍTULO 3 -ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL	27
3.1 - JURISPRUDÊNCIAS EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL E A UTILIZAÇÃO DE PROVAS DIGITAIS	27
3.2 - CRITÉRIOS JURÍDICOS E O IMPACTO DAS PROVAS DIGITAIS PARA A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL / DANO MORAL.....	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	33
REFERÊNCIAS	35

INTRODUÇÃO

O presente trabalho irá abordar o tema Assédio Moral nas relações de trabalho, seus fundamentos, definições teóricas e características, bem como suas consequências e impactos no ambiente de trabalho através da utilização das provas digitais, sua importância, dificuldades e critérios de sua utilização e aplicação no âmbito probatório.

Portanto, a abordagem metodológica que será utilizada é a dedutiva e indutiva, tendo em vista que analisará o disposto na legislação vigente bem como, realização de uma abordagem legal, doutrinária e jurisprudencial, com objetivo de demonstrar os desafios que envolve as nuances da aplicação, comprovação e utilização das provas digitais em se tratando de crimes contra a honra no ambiente de trabalho. Visando que o ônus da prova, que incumbe a parte reclamante quanto ao fato constitutivo de seu direito, será analisado a dificuldade do encargo em casos processuais, à parte tem de sustentar as suas afirmações e pedidos por meio de documentos ou testemunhas que justifiquem e verifiquem o que ela apresenta.

Busca-se analisar o impacto desses crimes na vida do trabalhador e a viabilidade do uso de provas digitais em processos trabalhistas, considerando as legislações vigentes e sua aplicação prática.

O primeiro capítulo irá abordar as diferenças entre o dano moral e assédio moral, o dicionário nos traz a definição do assédio como insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém, dentre outros sintomas e assediar por sua vez, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar e importunar, sendo o assédio moral por sua vez causa dor e sofrimento que deve ser comprovado pela vítima, já o dano moral deve ter sido o fato levado a conhecimento de terceiros, se tratam de atitudes e condutas degradantes que fere os direitos fundamentais como a dignidade humana do trabalhador protegidos pela Constituição Federal, essas condutas podem ocasionar consequências a saúde física, psicológica e moral. Ademais, a legislação brasileira em seu ordenamento traz outros impactos a serem levados em consideração e reparados; o dano extrapatrimonial que se refere a lesões imateriais, ou seja, não palpáveis, cometidas contra a esfera moral ou existencial do trabalhador. Paralelo a esse cenário, ocorre a dificuldade da produção de prova ao alegar o assédio moral sendo complexo na identificação do fato.

O segundo capítulo abordará o marco da era tecnológica e as redes sociais, que alcançou as relações jurídicas, e permeou as relações de trabalho, surgindo então as provas digitais como meio para comprovação em juízo dos acontecimentos e evidências de tais atos ilícitos diante do

ordenamento jurídico, as provas digitais encontram-se disponíveis para que as partes possam se utilizar delas como instrumento para comprovar a veracidade dos fatos

A Consolidação da Leis Trabalhista (CLT) possui oito sessões que regulamentam as relações de trabalho. O artigo 818 da CLT trata do rito probatório, que por sua vez não dispõe sobre a utilização das provas digitais, sendo assim considerado uma lacuna, razão pela qual esse tema deve se utilizar do direito processual civil na captação de suas formas e sua utilização processual.

Considerando que na utilização das provas digitais deve-se adotar máxima proporcionalidade para a solução entre os conflitos processuais entre o direito a privacidade e a proteção dos dados digitais, evidencia as leis de proteção de dados não é absoluta. Os dados utilizados como meio de provas digitais não se restringem apenas utilização de redes sociais, se tratam de dados mais complexos como a utilização de geolocalização, biometria, metadado, rastreamento de IPs dentre outros.

Desse modo o terceiro capítulo irá analisar os conflitos de interesse e validação da prova digital para a resolução processual que o poder judiciário vem enfrentando com o avanços meios digitais no âmbito jurídico, para isso será correlacionado jurisprudências e decisões judiciais, seus critérios e impactos no ordenamento brasileiro diante da era digital.

CAPÍTULO 1 - CONCEITUANDO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Para melhor compreensão a respeito da presente pesquisa será abordado o contexto histórico da evolução do mercado de trabalho, conceito doutrinário em relação aos tipos de assédio moral abordado por diversos autores, características e contextualização e caracterização dos tipos de dano no ambiente de trabalho, bem como efeitos psicológicos e demais danos correlacionados a esse tema.

1.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral encontra-se presente desde a criação das relações de trabalho, através das relações hierárquicas no desenvolvimento das civilizações, que trouxe características de competição real e exigências que tem se tornado cada vez maiores devido a avanços tecnológicos na globalização que é marcada pela intensificação do fluxo de capitais, mercadorias, pessoas e informações ampliadas através das comunicações.

A globalização trouxe uma característica de competição real, onde não se possa ficar para trás em todos os aspectos, mas principalmente no meio de trabalho transformando a hipercompetitividade um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual, apesar do tema relacionado ao assédio moral ocorrida dentro do ambiente de trabalho ter conseguido muito mais força nos últimos tempos, o fenômeno em si não é algo novo.

Para melhor entender as condições do Assédio Moral dentro do ambiente de trabalho, autora Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2004, p. 37), descreve assédio moral nas seguintes expressões:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o assédio moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

Existem diferentes tipos de assédio moral empregados dentro das relações de trabalho, dentre eles os mais comuns: assédio moral vertical descendente ou ascendente, horizontal ou misto, vejamos os tipos existentes e a caracterização de cada um, o Assédio Moral Vertical Descendente é o mais comum e trata-se de quando o trabalhador é assediado por um superior hierárquico, em quando é utilizado de apelidos ou formas vexatórias de expor o subordinado. Segundo a autora Maria Aparecida Alkimi (2008, p.61), mostra o assédio moral vertical descendente, vejamos: “é proveniente do empregador, compreendido na expressão do empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor), que receba uma delegação do poder de comando”.

O Assédio Vertical Ascendente ocorre de maneira que o subordinado em posição inferior assedia algum superior em sua hierarquia, quando o colaborador se utiliza de informações sigilosas para chantagem, abusa de seu poder e adota posturas inadequadas, o Magistrado Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho, (2011, p.15) considera:

Esta violência ‘debaixo para cima’ não é tão rara como se possa imaginar, a primeira vista. Como exemplos, podemos citar situações em que alguém é designado para um cargo de confiança, sem a ciência de seus novos subordinados (que, muitas vezes, esperavam a promoção de um colega para tal posto). No serviço público, em especial, em que os trabalhadores, em

muitos casos, gozam de estabilidade no posto de trabalho, esta modalidade se dá com maior frequência do que na iniciativa privada.

O Assédio Moral Horizontal é praticado entre os colaboradores na mesma posição hierárquica dentro do ambiente de trabalho, ocorre com frequência principalmente quando estimulada através da competitividade, podendo ocorrer também antipatia, racismo, homofobia e a disseminação de boatos.

Já o Assédio Moral Misto, inicialmente pode iniciar de maneira vertical descendente através do superior hierárquico e com o passar do tempo os próprios colegas podem se tornar assediadores, a autoria Marie France Hirigoyen (2005, p.114) comenta que “Mesmo que se trate de uma história particular, é raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido depois de algum tempo, como assédio vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico”.

O assédio moral misto no ambiente de trabalho pode ter impactos significativos, sendo um deles a produtividade dos colaboradores. Quando os funcionários estão expostos a um ambiente de hostilidade e abuso, é natural que sua eficiência no trabalho diminua, afetando a qualidade e quantidade de suas entregas. Além disso, o clima organizacional também é prejudicado, levando a um ambiente desmotivador e pouco produtivo.

1.2 EFEITOS PSICOLÓGICOS E JURÍDICOS NO TRABALHADOR

A autora Maria Aparecida Alkimin em sua obra “Assédio moral na relação de trabalho” (2008, p.37) trouxe a conceituação:

O assédio moral nada mais é do que a consumação da violência pessoal, porém o fato mais danoso em relação a ele, reside no modo incomum com o qual se manifesta. As suas consequências, em geral são muito mais graves, e isso está intimamente relacionado com o modo de manifestação em que ele se dá: de forma velada, sutil, enraizada no ambiente trabalho.

A autora trouxe que a conceituação do assédio moral é necessária, pois é a partir dela que se consegue, primeiro identificar o fenômeno do psicoterror em que a vítima está envolvida, desse modo, é possível demonstrar dentro do plano jurídico quais são as suas consequências.

O psicoterror dentro do direito, na realidade é fruto de estudos oriundos da psicologia, que estudou a fundo a questão em busca de uma conceituação que abarcasse a situação de forma ampla. Isso foi importante, devido ao fato de o ordenamento jurídico trabalhista não dirimir a questão de forma específica. Por isso utilizasse como ferramenta não apenas a psicologia, mas

a sociologia.

Segundo Marie-France Hirigoyen (2022 p.65), foi possível traçar um conceito para assédio moral no ambiente de trabalho:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, gestos, escritos, que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

O “mobbing”, é um dos termos em inglês utilizado, quer dizer terror psicológico ou assédio moral. Tal termo começou a ser empregado após o etimologista Heinz Lorenz utilizá-lo para definir o comportamento de alguns animais que circundavam com tom ameaçador outro membro do grupo. Esse tipo de reação dos animais, provocava a fuga do animal coagido, com o intuito de se proteger de um possível ataque.

É possível identificar no comportamento humano, características muito similares a essa, e o assédio moral é o ato correspondente dentro da sociedade atual. O ambiente de trabalho, de maneira geral, cria propensões a esse tipo de atitude, principalmente quando fomenta a competitividade entre parceiros de trabalho.

No Brasil, conforme dados da pesquisa realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto (*Uma jornada de humilhações*, 2000), uma investigação realizada em 97 empresas no Estado de São Paulo, com 2.072 entrevistados, demonstrou que 42% explicitaram histórias de humilhação no trabalho e que, destes, as mulheres são as vítimas mais frequentes. Outras vítimas comumente acometidas pelo assédio são os negros, os homossexuais, os portadores de necessidades especiais, os trabalhadores acima de 40 anos e aqueles portadores de lesão por esforços repetitivos. Segundo a médica Margarida Barreto, pesquisadora da PUC-SP, os trabalhadores com tais características precisam estar atentos à possibilidade de estarem sendo vítimas de assédio moral quando suas relações de trabalho se caracterizam por episódios abusivos ou agressivos constantes.

O assédio moral é um assunto muito complexo, pois envolve várias outras características relacionadas a tratamento e relacionamento de trabalho. Dentro dessa caracterização, devem ser considerados fatores de ordem cultural, social, jurídica e física. No entanto, por mais clarividente que uma situação possa parecer, é importante manter a cautela durante a caracterização da situação em si.

Segundo o professor sueco Heinz Leymann (1996) é preciso ter muita cautela durante

essa definição, principalmente pelo fato de muitos trabalhadores não conseguirem identificar que estão em situações de abuso, ou mesmo negarem quando lhe for demonstrado estar. É comum que algumas vítimas considerem as manifestações clínicas, decorrentes de problemas pessoais.

Outro fator que deve ser considerado, é que a manifestação do assédio se dá de maneiras diferentes em relação aos sexos. E isso está intimamente relacionado a componentes culturais que a sociologia trata de dirimir. As mulheres, costumam sofrer mais assédio por meio de intimidação, submissão, piadas grosseiras, e comentários relacionados a sua aparência ou vestimenta.

Dados do Tribunal Superior do Trabalho, publicados na Revista Online Política democrata online (2022), apontam que somente em 2021, foram ajuizados, na Justiça do Trabalho, mais de 52 mil casos relacionados a assédio moral e mais de três mil relativos a assédio sexual em todo o país, provando que tais violências são numerosas no mundo do trabalho.

O importante para a configuração do assédio moral não se refere ao nível hierárquico do assediador ou do assediado e sim a conduta apresentada, um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima.

Conforme elucidado pelo acórdão emitido no Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, "a humilhação recorrente e prolongada afeta diretamente a vida do assediado, comprometendo sua identidade, dignidade e interações afetivas e sociais, provocando sérios danos à saúde física e mental, que podem culminar em incapacidade para o trabalho, desemprego ou até mesmo a morte, configurando um risco invisível, porém real, nas relações e condições laborais".

O assédio moral pode causar graves impactos na saúde mental do trabalhador, podendo desencadear problemas como estresse, ansiedade, depressão e síndrome do pânico. Além disso, a vítima de assédio moral pode apresentar dificuldades de concentração, insônia, irritabilidade, baixa autoestima e até mesmo desenvolver transtornos psicossomáticos. Esses efeitos psicológicos podem afetar significativamente o desempenho no trabalho e a qualidade de vida do indivíduo, tornando fundamental a compreensão e abordagem desses aspectos no ambiente laboral.

1.3 - A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E O ASSÉDIO MORAL

Os litígios de assédio moral no trabalho exigem a comprovação do dano sofrido pela vítima e a necessidade de prova robusta do dano causado. No entanto, é possível a comprovação da prova do sentimento relatado pela vítima nos casos de assédio moral, quando os fatos são de difícil comprovação, pois o assédio moral diferencia-se pelas agressões sutis e dissimuladas e, portanto, difíceis de caracterizar e provar. Demandar prova robusta da vítima do assédio moral implicará exonerar quase todas as pretensões de reparação de dano por assédio.

No Brasil, as normas e regulamentações que tratam do assédio moral no ambiente de trabalho têm impactos extremamente significativos e abrangentes na sociedade como um todo. A legislação brasileira, que é composta por uma série de leis trabalhistas e previdenciárias, tem o objetivo de proteger o trabalhador contra práticas abusivas e situações de assédio que possam ocorrer no contexto profissional. Essas leis são fundamentais para garantir que todos os trabalhadores possam exercer suas funções em um ambiente livre de intimidações e violência psicológica. Além disso, as regulamentações estabelecem diretrizes claras para responsabilizar e punir os agressores, o que contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para todos. No entanto, mesmo com as normas existentes, ainda é imprescindível que se faça um esforço contínuo e robusto em termos de conscientização e na implementação eficaz dessas regulamentações. Isso é crucial para que possamos realmente minimizar os impactos negativos do assédio moral não apenas no local de trabalho, mas também em todos os segmentos da sociedade, promovendo assim uma cultura de respeito e dignidade nas relações profissionais.

As políticas organizacionais de prevenção e combate ao assédio moral desempenham um papel fundamental na garantia de um ambiente de trabalho saudável. Estas políticas devem ser claras e amplamente divulgadas a todos os colaboradores, abordando questões como respeito, ética, tolerância zero ao assédio, mecanismos de denúncia e consequências para os agressores. Além disso, é essencial que as políticas organizacionais incluam a realização de treinamentos periódicos para os funcionários e gestores, visando conscientizá-los sobre o tema e fornecer orientações sobre como identificar, prevenir e enfrentar situações de assédio moral no ambiente de trabalho.

Os fundamentos do Direito do Trabalho abrangem princípios e normas fundamentais que regem as relações laborais. Estes princípios incluem a proteção ao trabalhador, a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho humano, a busca pelo pleno emprego, a igualdade de direitos entre empregador e empregado, entre outros. Já as normas fundamentais são aquelas

estabelecidas na legislação e tratados internacionais, que garantem os direitos e deveres das partes envolvidas na relação de trabalho.

Os princípios fundamentais do Direito do Trabalho são pilares essenciais para garantir a proteção e equilíbrio nas relações laborais. Entre estes princípios, destacam-se a proteção ao trabalhador, a norma mais favorável, a irrenunciabilidade de direitos, a primazia da realidade, o princípio da continuidade da relação de emprego, entre outros. As normas fundamentais, por sua vez, são aquelas estabelecidas na legislação trabalhista, como a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e outras leis específicas, que regulamentam a relação entre empregador e empregado, garantindo direitos e impondo deveres para ambas as partes.

A legislação trabalhista brasileira atua como uma importante ferramenta de combate ao assédio moral, uma vez que estabelece normas e dispositivos legais específicos para prevenir e punir essa prática no ambiente de trabalho. Dentre as legislações aplicáveis, destacam-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 13.467/2017, que trouxe a inclusão do assédio moral como uma das formas de violência no ambiente laboral. Além disso, a Constituição Federal e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) também oferecem respaldo legal para ações de combate ao assédio moral nas relações de trabalho.

Dentro das normas e dispositivos legais aplicáveis ao combate ao assédio moral, destacam-se o art. 483 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que caracteriza a rescisão indireta do contrato de trabalho em casos de assédio moral; a Lei nº 13.476/2017, que incluiu o assédio moral como uma das formas de violência no ambiente laboral; e o art. 186 do Código Civil, que trata da reparação civil em casos de dano moral, possibilitando que vítimas de assédio moral acionem judicialmente os responsáveis e pleiteiem indenizações pelos danos sofridos no ambiente de trabalho.

O artigo 186 do Código Civil brasileiro estabelece que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar prejuízo a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. No contexto trabalhista, essa norma ganha relevância, uma vez que o assédio moral muitas vezes resulta em prejuízos morais para a vítima. Dessa forma, o artigo 186 do Código Civil pode ser utilizado como fundamento para a responsabilização do agressor no âmbito trabalhista, garantindo assim a proteção dos direitos e o devido amparo àqueles que sofrem com o assédio moral.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

A análise do artigo 186 do Código Civil à luz do contexto trabalhista revela sua importância na proteção dos direitos dos trabalhadores. É possível identificar os diferentes tipos de condutas que se enquadram em sua abrangência, incluindo ações e omissões voluntárias, negligência e imprudência. Além disso, a análise também permite compreender como as vítimas de assédio moral podem buscar respaldo legal com base nessa norma, reforçando a relevância do artigo 186 do Código Civil no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

1.4 -DANO MORAL E EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO

A percepção de novos danos na esfera de interesses não patrimoniais gerou múltiplas denominações e variações terminológicas conforme o ordenamento jurídico de cada país. Para indicar o mesmo fenômeno, encontramos, dentre outras, as denominações de dano imaterial, dano moral, dano não patrimonial, dano extrapatrimonial, dano à pessoa. E como espécies dessas denominações genéricas há também diversas denominações, tais como: dano à vida, à integridade física, à saúde, ao projeto de vida, existencial, biológico, estético, sexual, à intimidade, ao nome, à honra, à imagem, psíquico etc.

O Supremo Tribunal Federal, até meados dos anos 60 se posicionava no sentido da não admissibilidade que os sofrimentos morais desse lugar à reparação pecuniária. Desta forma, não se compensavam os danos morais no Brasil, em que apenas os danos patrimoniais seriam indenizáveis. Conforme expõe Cristiano Chaves de Farias (2017, p.294):

A objeção clássica à reparação dos danos morais era a ausência de equivalência possível entre o sofrimento e o dinheiro. Não é possível medir a dor – diziam os autores do século passado – portanto, não é possível indenizá-la. O curioso é que essa objeção clássica, de aparente caráter ético, conduzia, na prática, a injustiças e perplexidades.

A Constituição Federal do Brasil de 1988 e o Código Civil prevê a indenização por dano moral que é assegurada em decorrência da violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas. A súmula nº 37 do Superior Tribunal de Justiça de 12 de março de 1992 diz: “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato” que caminha na mesma direção, assim, o dano moral passa a atingir toda e qualquer relação entre sujeitos do direito.

Dano é um dos elementos necessários à configuração da responsabilidade civil, pois não pode haver a reparação sem a pré-existência do dano, em sentido amplo, o dano pode ser

entendido como dura redução patrimonial, diminuição de seus bens materiais constituídos pela liberdade, honra, afeição e o próprio corpo humano.

Para Agostinho Alvim (1975, p.139) o termo dano, em sentido amplo, vem a ser a lesão de qualquer bem jurídico, e aí se inclui o dano moral, mas em sentido estrito, dano é a lesão do patrimônio; e patrimônio é o conjunto de relações jurídicas de uma pessoa, apreciáveis em dinheiro.

O dano moral possui duas vertentes de conceitualização sendo uma delas; corrente objetiva que traz o Dano moral por mecanismo de exclusão, o que não é patrimonial - faz referência a três diferentes categorias tuteladas pelo ordenamento: direitos da personalidade, patrimônio ideal, e dignidade humana; são definidos partir da existência da lesão a bem jurídico extrapatrimonial, desvincula a comprovação da existência do dano de demonstração de sentimento envolvido, atribuídos a sensação de dor, vexame, humilhação, indignação. Para a sua caracterização basta apenas a prova de ocorrência da lesão sofrida pela vítima, possibilitando a reparação do dano sofrido.

A segunda vertente do dano moral se trata de corrente subjetiva que toma em consideração o efeito extrapatrimonial na pessoa do ofendido, independentemente da natureza do bem jurídico protegido. Concentram-se sobre os efeitos da lesão na pessoa ofendida, conforme esclarece Aguiar Dias (2003, p.861):

O dano moral é o efeito não patrimonial da lesão de direito e não a própria lesão, abstratamente considerada. O conceito de dano é único, e corresponde a lesão de direito. Os efeitos da injúria podem ser patrimoniais ou não, e acarretam, assim, a divisão dos danos em patrimoniais e não patrimoniais. Os efeitos não patrimoniais da injúria constituem os danos não patrimoniais.

Pode-se compreender que dano moral é o elemento extrínseco à esfera patrimonial de um indivíduo, mas dentro de um plano íntimo da personalidade humana. Ao aprofundar este entendimento, Yussef Said Cahali (2002, p.22) conceitua que o dano moral atinge bens que têm um valor precípuo na vida do homem, a seguir:

(...) Parece mais razoável, assim, caracterizar o dano moral pelos seus próprios elementos; portanto, 'como privação ou diminuição daqueles bens que têm um valor precípuo na vida do homem e que são a paz, a tranquilidade de espírito, a liberdade individual, a integridade individual, a integridade física, a honra e os demais sagradosafetos'; classificando-se, desse modo, em dano que afeta a 'parte social do patrimônio moral' (honra, reputação, etc.) e dano que molesta a 'parte afetiva do patrimônio moral' (dor, tristeza, saudade, etc.) e dano moral que prova direta ou indiretamente dano patrimonial (cicatriz deformante etc.) e dano moral puro (dor, tristeza).

O dano extrapatrimonial é mais preciso porque abrange todos os danos que não têm expressão econômica, mas são passíveis de reparação. Afirmo o jurista Fernando Noronha que só a designação “extrapatrimonial” deixa claro que unicamente terá essa natureza o dano sem reflexos no patrimônio do lesado. Aduz ainda que nem sempre o dano extrapatrimonial tem natureza moral: a palavra moral tem carregado conteúdo ético e o dano extrapatrimonial não tem necessariamente esse conteúdo. No mesmo sentido, aponta a Professora Judith Martins-Costa (2001, p.194) que:

[...] sendo mais ampla, a expressão danos extrapatrimoniais inclui, como subespécie, os danos à pessoa, ou à personalidade, constituídos pelos danos morais em sentido próprio (isto é, os que atingem a honra e a reputação), os danos à imagem, projeção social da personalidade, os danos à saúde, ou danos à integridade psicofísica, inclusive os danos ao projeto de vida, e ao livre desenvolvimento da personalidade, os danos à vida de relação, inclusive o prejuízo de afeição e danos estéticos. Inclui, ainda, outros danos que não atingem o patrimônio nem a personalidade, como certos tipos de danos ambientais.

Quanto ao dano extrapatrimonial, há uma controvérsia doutrinária no que tange a este ser sinônimo de dano moral, ou se ele é uma espécie do gênero “dano extrapatrimonial”, esta última sendo a corrente seguida por Cavalieri (2004, p.95), que afirma que o dano extrapatrimonial se divide em dano moral e dano à imagem.

As denominações dano moral ou dano extrapatrimonial são praticamente sinônimas, uma vez que expressam o mesmo fenômeno no ordenamento jurídico brasileiro. A mudança terminológica não altera o conteúdo do que já está devidamente cristalizado na ciência jurídica. A Lei n. 13.467/2017, no Título II-A da Consolidação das Leis do Trabalho, incluiu os artigos 223-A a 223-G, que classificam as ofensas em leve, grave ou gravíssima e usam o último salário contratual do empregado como parâmetro para indenização.

Os artigos 223-A ao 223-G do Código Civil Brasileiro tratam especificamente do dano extrapatrimonial, estabelecendo critérios para sua configuração, requisitos, limites, e outras disposições pertinentes. Eles foram incluídos pela Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e regulamentam aspectos como a fixação do dano extrapatrimonial, sua classificação em dano moral e existencial, bem como orientações sobre o valor da indenização. Esses artigos têm sido objeto de debates e discussões na doutrina e jurisprudência, influenciando a aplicação e interpretação do dano extrapatrimonial na prática jurídica.

Um dos aspectos polêmicos em relação ao dano extrapatrimonial é a discussão sobre a possibilidade de cumulação de danos morais ou existenciais. A doutrina e a prática jurídica se dividem quanto a essa questão, sendo que alguns entendem que a cumulação é viável, enquanto outros defendem que os danos devem ser analisados de forma separada. Além disso, há controvérsias sobre a fixação do valor da reparação do dano extrapatrimonial, gerando debates acerca dos critérios a serem adotados e dos limites impostos para essa fixação.

Ainda é possível detectar a dificuldade de aplicar as normas previstas e criadas, visto que o maior vantagem é para os empregadores, restringindo a prerrogativa dos empregados de pleitear o ressarcimento por ofensas ao seu patrimônio imaterial, demonstrando que não é apenas necessário o entendimento do julgador, mas sim levar em conta as circunstâncias do caso concreto descrevendo-as e enumerando-as a fim de fixar o cabimento da indenização

Com base no assunto abordado neste capítulo foi possível verificar que o assédio moral no ambiente de trabalho é uma realidade que tem impactos significativos na saúde mental dos trabalhadores e na produtividade. A legislação brasileira sobre assédio moral está fundamentada em diversas normas que visam proteger os trabalhadores. É importante compreender que o assédio moral pode configurar violações constitucionais, trabalhistas e até mesmo penais, de acordo com o caso específico. Portanto, a legislação brasileira busca garantir a integridade física e mental dos trabalhadores, bem como estabelecer responsabilidades para as empresas que não coibirem esse tipo de conduta em seus ambientes laborais.

O Direito do Trabalho regula as relações entre empregadores e empregados, com o objetivo de garantir condições justas de trabalho. Surge da necessidade de equilibrar o poder entre as partes, protegendo os interesses dos trabalhadores e estabelecendo normas para a organização do trabalho, é fundamental para compreender a influência das provas digitais nesse campo, considerando a importância da justiça nas relações de trabalho e a necessidade de atualização diante das transformações tecnológicas.

CAPÍTULO 2 - PROVAS DIGITAIS NO CONTEXTO DO ASSÉDIO MORAL

Com o avanço da tecnologia, surgiram novas formas de produção e armazenamento de provas, impactando diretamente o Direito do Trabalho. As provas digitais, oriundas de meios eletrônicos, vêm ganhando destaque nos processos trabalhistas, especialmente devido à sua facilidade de obtenção e manipulação. O surgimento das provas digitais trouxe consigo a necessidade de adaptação do ordenamento jurídico às novas modalidades de prova,

demandando a revisão de conceitos e procedimentos. Além disso, a evolução tecnológica também influenciou a forma como as relações de trabalho são estabelecidas, gerando novas dinâmicas e desafios para a aplicação do Direito do Trabalho.

As provas digitais possuem características específicas que as diferenciam das provas tradicionais, incluindo a capacidade de serem facilmente manipuladas, a necessidade de validação técnica e a possibilidade de serem obtidas de diversas fontes eletrônicas. Além disso, os tipos de provas digitais incluem e-mails, mensagens de texto, registros de acesso e atividades em sistemas, cada um com suas particularidades e requisitos de admissibilidade no contexto do Direito do Trabalho.

2.1 - DEFINIÇÃO DE PROVAS DIGITAIS

Na esfera trabalhista não há legislação que preveja uma delimitação clara do assédio moral tornando-se assim mais difícil a comprovação em juízo. Pretende-se abordar a atividade probatória nas ações de assédio moral no âmbito trabalhista, analisando o rumo teórico e jurisprudencialista existente, demonstração de veracidade dos fatos arguidos pela vítima, o reconhecimento da relevância dos indícios e presunções como meio probante das práticas de assédio moral.

Ao julgador é possível a utilização das máximas de experiência, quando não haja norma legal que a discipline, aplicando subsidiariamente de acordo com os fatos, o artigo 852 alínea d da Consolidação da Lei Trabalhista (CLT), utilizados para apreciação jurídica dos fatos alegados, quando a aplicação do direito depender de juízos de valor, como são os casos de assédio moral.

A alínea do artigo 852 da CLT estabelece que as demandas decorrentes de acidente do trabalho sejam sujeitas a rito sumaríssimo, permitindo que reclamante e reclamado apresentem razões finais de forma oral, sendo vedada a produção de provas.

Art. 852-D. O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica.

Esta disposição visa agilizar o julgamento de casos relacionados a acidentes de trabalho, priorizando a celeridade processual e a rápida resolução dos conflitos. No entanto, algumas críticas são feitas em relação à restrição de produção de provas, visto que em casos

complexos a análise de evidências é fundamental para garantir uma decisão justa. Além disso, a jurisprudência tem se deparado com questões sobre a aplicação desta alínea em situações específicas, demonstrando a necessidade de um maior debate e clareza quanto aos seus limites e alcance.

Nas ações coletivas propostas para o enfrentamento do assédio moral, quando então aprecia a importância da prova emprestada e das gravações ambientais, o valor probante de inquéritos civis conduzidos pelo Parquet laboral, o reconhecimento da relevância dos indícios e presunções como meio probatório e, em especial, a dinamização do ônus da prova, com destaque para a nova redação conferida ao art. 818 da CLT pela Lei nº 13.467/17.

O texto original do artigo 818 da CLT previa a obrigatoriedade de o ônus da prova recair sobre o reclamante, ou seja, cabia ao autor comprovar as alegações feitas em juízo. No entanto, a Lei nº 13.467/17 trouxe mudanças significativas nesse artigo, estabelecendo a possibilidade de distribuição do ônus da prova de forma diversa da prevista em lei, desde que observada a distribuição do tempo de fala de cada uma das partes. Além disso, a nova redação inclui a determinação de que nos casos em que as partes não conseguirem provar suas alegações, serão observadas as regras de distribuição do ônus da prova previstas no Código de Processo Civil.

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

- I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;
- II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

O artigo 818 da CLT estabelece que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer. Ou seja, cabe à parte apresentar os elementos necessários para comprovar suas alegações no processo trabalhista. Dessa forma, a responsabilidade recai sobre o autor da ação, para comprovar os fatos alegados, e também sobre o réu, quando este apresentar defesa ou alegar fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do autor.

Diante desse cenário podem ser observados alguns impactos trabalhistas através da implementação de novas formas de contratação, como o trabalho intermitente e a terceirização ampliada. Além disso, a flexibilização das normas trabalhistas pode gerar um ambiente mais propício à negociação entre empregadores e empregados, dando margem para acordos diretos e individuais. No entanto, também pode aumentar a insegurança dos trabalhadores em relação aos seus direitos, uma vez que a reforma trabalhista trouxe alterações significativas na relação de trabalho, impactando diretamente no dia a dia dos funcionários e nas relações laborais.

2.2 - IMPORTÂNCIA DAS REDES SOCIAIS E APLICATIVOS DE COMUNICAÇÃO

Através da necessidade de compreender as mudanças provocadas pelas redes sociais e aplicativos de comunicação no contexto dos processos trabalhistas. A relevância do estudo se evidencia pela crescente utilização de provas digitais, muitas oriundas das interações em ambientes virtuais, e pela necessidade de estabelecer critérios para a admissibilidade e avaliação dessas evidências. Além disso, o tema também se mostra relevante pela importância de se garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, considerando questões éticas e de privacidade no uso dessas ferramentas para produção de provas. Dessa forma, a relevância do tema evidencia a necessidade de se aprofundar no estudo do impacto das redes sociais e aplicativos de comunicação nas provas digitais em processos trabalhistas.

A utilização de provas digitais em processos trabalhistas tem se tornado cada vez mais comum, proporcionando uma agilidade na apresentação de documentos e evidências. A possibilidade de utilizar mensagens, fotos e vídeos de redes sociais e aplicativos de comunicação como WhatsApp e e-mail como provas tem facilitado o processo de comprovação de fatos em disputas trabalhistas, contribuindo para a celeridade e eficiência dos processos judiciais.

As redes sociais e aplicativos de comunicação têm tido um impacto significativo nos processos trabalhistas, à medida que mais evidências digitais são utilizadas em disputas legais. A capacidade de acesso a informações e comunicação instantânea tem acelerado a coleta de provas, mas também levantado questões sobre a autenticidade e integridade desses dados, impactando a forma como os casos são conduzidos e resolvidos. É essencial compreender a dinâmica dessas plataformas e sua influência nos processos trabalhistas, a fim de garantir a justiça e equidade na aplicação da lei.

As técnicas e métodos de coleta de provas digitais incluem a preservação adequada de mensagens, e-mails, publicações em redes sociais, entre outros. Além disso, é fundamental utilizar métodos forenses para garantir a integridade e autenticidade das provas coletadas, seguindo padrões e procedimentos estabelecidos. A coleta de provas digitais requer conhecimento especializado e atenção aos detalhes, a fim de assegurar a admissibilidade e legitimidade das evidências perante os tribunais trabalhistas.

Para a correta utilização de provas digitais, é recomendável documentar de forma detalhada o processo de coleta, desde a identificação da fonte até a obtenção da evidência. Também é importante utilizar ferramentas e métodos forenses para preservar a autenticidade

das provas, assegurando que não houve adulteração. Além disso, é essencial seguir as orientações estabelecidas pelo juízo, garantindo a admissibilidade das provas digitais no processo trabalhista e evitando possíveis impugnações por parte das partes envolvidas.

Uma tendência relevante na utilização de provas digitais é o uso de ferramentas de inteligência artificial para verificação e validação das evidências apresentadas. Além disso, a aplicação de blockchain que é uma tecnologia de registro distribuído que funciona como um banco de dados público, compartilhado e imutável, que registra transações e outras tecnologias de registro distribuído pode assegurar a integridade e autenticidade das provas de forma inovadora. A busca por padronizações e diretrizes internacionais para a utilização de provas digitais também se destaca como uma importante inovação, visando garantir a validade e segurança das evidências apresentadas nos processos trabalhistas.

2.3 -DESAFIOS TÉCNICOS E JURÍDICOS NA OBTENÇÃO DE PROVAS DIGITAIS

A prova é o farol que guia o juiz, a ponte entre eles e o fato, o assédio moral é uma conduta violenta que ocorre de maneira camuflada, tornando a palavra da vítima contestável. A produção de prova digital se trata de um meio probatório essencial nas lides, trata-se de provas sem meios controversos, economizam tempo e meios, fortalece o caso e assegura as chances de uma decisão favorável e justa, devendo ser aferidos seus pressupostos diretamente pelo juízo competente. Diante do anseio em sanar lides de crimes de cunho velado, temos a vertente do direito à privacidade assegurado pelo Art. 5º da Constituição Federal de 1988. As informações pessoais são protegidas pela inviolabilidade conforme exposto no art. 5º inciso X da Constituição Federal.

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

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

O uso de evidências digitais no processo judicial, tem sido cada vez mais frequente, os magistrados a admitir a validade e analisar a sua força probatória que muitas vezes é meramente indiciária, mas o suficiente para confirmar ou afastar um outro elemento de prova. Deve haver a precaução de evitar a exposição além do necessário ao fim a que se destina no processo

judicial.

Um dos óbices no processo do trabalho nada mais é que a insuficiência de provas tradicionais, sendo provas produzidas extemporânea aos fatos, passivos de falha de memora, além da vulnerabilidade sendo a contaminação da prova. As provas digitais vêm como componente para integrar as formas tradicionais de provas. A prova digital não tem direcionamento do favorecimento, ela traz informações do período atual vivido de forma fidedigna.

Os pressupostos das provas digitais são: Autenticidade, que garante a autoria, Integridade, garante que a prova digital não passou por alterações, Temporalidade que esta prova foi registrada no período pertinente e Publicidade sendo uma das possibilidades a ata notarial que pode ser solicitada para que a prova digital englobe todos os seus pressupostos.

Os meios de utilização de provas digitais podem ser através de provedores de internet, IP's –Internet, análise de fotos, rastreamento de e-mail, redes sociais, WhatsApp e geolocalização. No rastreamento de e-mails tem por finalidade de convencimento sobre a autenticidade de determinada mensagem. As redes sociais fazem o armazenamento de informações, captura de dados por sistemas de raspagem que é o processo de usar um aplicativo para extrair informações valiosas de um site. O WhatsApp extrai as informações de mensagens, histórico de conexões para provar a autenticidade de autoria através de históricos de backups, e registros de conexão. E por fim a geolocalização pode ser registrado pelas localizações através do GPS, conexão Wi-fi e ERB (Estação de Rádio Base) através da identificação de conexão com antenas pelo raio da localidade.

O mecanismo para produção de provas digitais a partir do rastreamento de relacionamentos em meios digitais é de suma importância pois permite que a análise seja realizada pelos membros das ciências jurídicas, reduzindo numa grande proporção o tempo para produção de tal prova podendo caracterizar ou não o vínculo entre a conduta ilícita e o dano.

2.4 - DIFICULDADE DE COMPROVAÇÃO

As provas digitais possuem diversas características que as distinguem das provas tradicionais, tais como facilidade de manipulação, replicabilidade, volatilidade e complexidade técnica. A natureza digital das provas as torna suscetíveis a alterações maliciosas, apropriação indevida e destruição acidental. Além disso, a velocidade com que as informações circulam na internet e em dispositivos eletrônicos torna desafiador o processo de coleta e preservação das

provas digitais, exigindo protocolos e ferramentas específicas para garantir sua autenticidade, integridade e confiabilidade.

A comprovação das provas digitais enfrenta desafios significativos, como a fragilidade da autenticidade e integridade, a dificuldade de rastreamento e atribuição de autoria, e as vulnerabilidades técnicas e ataques cibernéticos. Estes desafios exigem abordagens específicas e cuidadosas para garantir a confiabilidade das provas em contextos legais e forenses.

A cadeia de custódia de provas digitais abrange a importância de preservar a integridade das evidências digitais para garantir sua admissibilidade em processos judiciais. Esta prática visa garantir que as provas digitais foram coletadas, armazenadas e analisadas de maneira segura e imparcial, seguindo critérios técnicos e legais específicos. A cadeia de custódia também se preocupa com a rastreabilidade das evidências, facilitando a reconstrução dos eventos e processos pelos quais as provas digitais passaram desde a coleta e preservação até a apresentação em juízo.

A definição de cadeia de custódia de provas digitais contempla o conjunto de procedimentos adotados para garantir a autenticidade, integridade e admissibilidade das evidências digitais em processos legais. A importância reside no fato de que a cadeia de custódia assegura a confiabilidade das provas digitais, evitando contaminação, adulteração ou degradação das evidências. Além disso, a definição precisa dos processos e etapas da cadeia de custódia proporciona maior transparência e credibilidade às investigações e as informações apresentadas em juízo.

O Brasil possui legislações específicas que regulamentam a custódia de provas digitais, como a Lei nº 12.737/2012, conhecida como a Lei Carolina Dieckmann, que criminaliza a invasão de dispositivos informáticos. Além disso, a Lei nº 13.964/2019, conhecida como Pacote Anticrime, trouxe alterações relevantes no Código de Processo Penal, impactando diretamente a cadeia de custódia de provas digitais. Conhecer essas leis e suas atualizações é essencial para os profissionais que atuam com evidências digitais no contexto brasileiro.

A autenticidade e integridade das provas digitais são frequentemente questionadas devido à facilidade de manipulação e adulteração. A falta de um sistema robusto de controle de acesso e gestão de chaves de criptografia pode comprometer a validade das provas, tornando essencial a implementação de medidas de segurança adequadas para preservar a integridade e autenticidade das evidências digitais.

As vulnerabilidades técnicas e os ataques cibernéticos representam uma ameaça constante à validade das provas digitais, uma vez que sistemas e dispositivos utilizados para

coleta e armazenamento de evidências podem ser comprometidos. A exploração de falhas de segurança e a manipulação de dados por parte de agentes mal-intencionados exigem a implementação de medidas preventivas e a aplicação de técnicas avançadas de forense digital para garantir a confiabilidade das provas em contextos legais e forenses.

A criptografia é fundamental para proteger a confidencialidade e a integridade das informações, sendo uma técnica utilizada para codificar dados e garantir que apenas pessoas autorizadas possam acessá-los. As assinaturas digitais, por sua vez, são mecanismos que asseguram a autenticidade e a não repúdio de documentos eletrônicos, conferindo validade jurídica a contratos, transações e comunicações. Ambas as tecnologias desempenham um papel crucial na comprovação das provas digitais, contribuindo para a segurança e a credibilidade das evidências apresentadas em processos judiciais.

A legislação brasileira sobre provas digitais está em constante evolução, buscando se adequar às novas tecnologias e desafios. É importante considerar a Lei nº 12.965/2014, o Marco Civil da Internet, que estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil, assim como o Código de Processo Civil, que traz dispositivos específicos sobre a produção e comprovação de provas digitais. Além disso, a jurisprudência tem se posicionado de forma a reconhecer a validade e a importância das provas digitais nos processos judiciais, com decisões que atestam a admissibilidade e a eficácia desse tipo de evidência.

No contexto nacional, a comprovação das provas digitais é regida pela Lei nº 12.965/2014, conhecida como o Marco Civil da Internet, que estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil. Além disso, a Lei nº 13.709/2018, a chamada Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), também possui dispositivos relevantes para a validação e proteção das evidências digitais. Já no âmbito internacional, tratados e convenções como a Convenção de Budapeste e a Convenção Interamericana sobre Evidência Eletrônica fornecem diretrizes e normativas para a atuação em casos que envolvem provas digitais, estabelecendo critérios e padrões para sua admissibilidade e utilização em processos legais.

Ao lidar com provas digitais, é fundamental seguir boas práticas para garantir a sua integridade e admissibilidade. Isso inclui o uso de ferramentas de proteção de evidências digitais, como a criptografia e a assinatura digital, para evitar adulterações ou manipulações. Além disso, é necessário documentar de forma adequada todas as etapas do processo, incluindo a cadeia de custódia, para garantir a sua autenticidade e validade perante a justiça. Por fim, é essencial validar e verificar constantemente as provas, utilizando técnicas de forense computacional e outras tecnologias para assegurar a sua confiabilidade.

Diante dos desafios apresentados na comprovação das provas digitais, é imperativo que as instituições e os profissionais da área estejam sempre atualizados e em constante aprimoramento técnico. A constante evolução das tecnologias e dos métodos de ataque demanda uma abordagem proativa na busca por soluções de segurança. Além disso, a colaboração entre os setores público e privado é essencial para o desenvolvimento de legislações mais abrangentes e eficientes. Embora os desafios sejam significativos, as perspectivas futuras apontam para a construção de um ambiente mais seguro e confiável, com avanços na tecnologia forense e na regulamentação que visam à proteção das provas digitais.

CAPÍTULO 3 -ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL

A análise da jurisprudência em casos de assédio moral no trabalho revela uma tendência crescente de reconhecimento e condenação desse tipo de conduta. Os tribunais têm se deparado com situações diversas, desde humilhações recorrentes até pressão psicológica para cumprir metas inatingíveis.

Serão abordadas as questões legais e jurisprudenciais que envolvem a aceitação e validação das provas digitais, oferecendo uma análise aprofundada das condições para sua aplicação no contexto laboral.

A análise jurisprudencial sobre o uso de provas digitais no Direito do Trabalho revela uma tendência favorável à admissibilidade e valorização dessas provas nos processos trabalhistas. Os tribunais têm se mostrado cada vez mais receptivos à utilização de mensagens de e-mail, mensagens de texto, mídias sociais, imagens, vídeos e outros tipos de evidências digitais como meio de comprovação de fatos relevantes para a resolução de litígios trabalhistas. É perceptível uma crescente valorização da celeridade processual proporcionada pelas provas digitais, bem como a constatação de que a tecnologia é uma aliada importante na busca pela verdade real e na efetivação dos direitos dos trabalhadores.

3.1 - JURISPRUDÊNCIAS EM CASOS DE ASSÉDIO MORAL E A UTILIZAÇÃO DE PROVAS DIGITAIS

A admissibilidade das provas digitais no contexto jurídico tem sido um tema de extrema relevância, especialmente em casos de assédio moral. Com o avanço da tecnologia, mensagens de texto, e-mails, registros de redes sociais e outros tipos de comunicação digital têm se tornado cada vez mais comuns em processos judiciais. A jurisprudência tem sido favorável à admissão

dessas provas, desde que sua autenticidade seja comprovada. Mas, é preciso considerar a possibilidade de manipulação e adulteração, o que torna fundamental a análise crítica por parte dos magistrados ao avaliar a validade e veracidade das provas digitais apresentadas, conforme jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

PROCESSO DO TRABALHO. PROVAS DIGITAIS. PRINTS DE CONVERSAS

DE APLICATIVO WHATSAPP. A juntada de prints de telas de conversa de aplicativo "Whatsapp", a exemplo de qualquer prova digital, isoladamente considerada, em regra e ao contrário do senso comum, não configura meio de convencimento eficaz, pois as capturas de tela, sem a apresentação da necessária cadeia de custódia ou produção de prova da integridade da comunicação, não têm a autenticidade confirmada. Inteligência do art. 411, do CPC, e artigos 158-A a 158-F do Código de Processo Penal (Lei 13.964/2019), aplicáveis subsidiariamente.

(TRT-2 10005468220215020014 SP, Relator: GABRIEL LOPES COUTINHO

FILHO, 7ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 07/07/2022)

A análise e interpretação de provas digitais envolvem a utilização de técnicas e ferramentas especializadas para examinar e compreender os dados obtidos durante a investigação. Esse processo inclui a identificação, extração e organização das evidências digitais, bem como a análise de metadados e a recuperação de arquivos ocultos ou excluídos. Além disso, a interpretação dessas provas requer conhecimento avançado em computação forense e habilidades analíticas para reconstruir eventos, identificar padrões e relatar conclusões precisas, objetivas e fundamentadas.

A dificuldade em rastrear a origem de provas digitais e atribuir autoria a ações específicas é um desafio comum, especialmente em ambientes descentralizados e anonimato na Internet. A falta de mecanismos eficazes de identificação e autenticação de usuários pode dificultar a comprovação da autoria, requerendo abordagens forenses avançadas para determinar a responsabilidade pelas evidências apresentadas.

Provas digitais. Cadeia de custódia. Provas digitais que não obedeçam às regras de proteção de segurança e integridade previstas nos ordenamentos em vigor são frágeis, não possuindo eficácia processual desejada, posto que poderiam ser alteradas, não atendendo aos ditames que orientam o devido processo legal e a segurança jurídica, sob o conceito de cadeia de custódia (inteligência art. 411, do CPC, e da Lei 13.964/2019). (TRT-2 10008952820205020303 SP, Relator: GABRIEL LOPES COUTINHO FILHO, 7ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 19/05/2022)

As jurisprudências relevantes envolvendo provas digitais em casos de assédio moral

incluem decisões judiciais que aceitam e validam a utilização de mensagens de texto, e-mails, gravações de áudio e vídeo, registros de redes sociais e outras evidências digitais como prova válida. Essas jurisprudências estabelecem que as provas digitais são admissíveis em tribunal e podem ser fundamentais para comprovar a ocorrência de assédio moral, proporcionando uma maior proteção às vítimas.

A decisão do STF sobre o tema 0237 é que a gravação ambiental realizada por um dos interlocutores sem o conhecimento do outro é uma prova lícita, trouxe a seguinte decisão:

Decisão: O Tribunal, por maioria, vencido o Senhor Ministro Marco Aurélio, reconheceu a existência de repercussão geral, reafirmou a jurisprudência da Corte acerca da admissibilidade do uso, como meio de prova, de gravação ambiental realizada por um dos interlocutores e deu provimento ao recurso da Defensoria Pública, para anular o processo desde o indeferimento da prova admissível e ora admitida, nos termos do voto do Relator. Votou o Presidente, Ministro Gilmar Mendes. Ausentes, justificadamente, o Senhor Ministro Eros Grau e, neste julgamento, o Senhor Ministro Carlos Britto. Plenário, 19.11.2009. (RECURSO EXTRAORDINÁRIO, Órgão de Origem: TURMA RECURSAL CÍVEL E CRIMINAL, Origem: RJ - RIO DE JANEIRO, Relator: MIN. CEZAR PELUSO).

Esses casos práticos servem como ferramenta essencial para a compreensão da teoria em um contexto do mundo real, proporcionando insights valiosos para profissionais da área forense digital. A utilização de provas digitais tem impactado significativamente a resolução de casos de assédio moral, pois oferece evidências concretas e irrefutáveis das situações de assédio. Mensagens de texto, e-mails, publicações em redes sociais e outros tipos de comunicação digital têm sido fundamentais para comprovar o assédio moral, proporcionando uma maior eficácia na resolução desses casos. Além disso, a utilização de provas digitais tende a agilizar o processo judicial, uma vez que elimina a necessidade de depoimentos exclusivamente verbais e fornece um registro claro e permanente das interações que configuram o assédio.

A análise crítica das decisões judiciais em casos de assédio moral e a utilização de provas digitais revela a necessidade de uma maior compreensão por parte dos tribunais sobre a natureza das interações digitais e suas implicações legais. Além disso, é importante considerar que as tendências futuras apontam para uma maior valorização das provas digitais, à medida que a sociedade se torna cada vez mais conectada digitalmente.

PROVA DIGITAL. PRINTS DE CONVERSAS DO APLICATIVO WHATSAPP.

VALIDADE. As conversas de aplicativo digital são consideradas meio de

prova idôneo e admitidas como prova válida quando a impugnação da parte contrária é genérica e desprovida de argumentos sólidos, pois vigora, no Direito Processual Brasileiro, o princípio da atipicidade dos meios de prova, conforme indicado no art.

369 do CPC. O STF já decidiu que a gravação de conversa feita por um dos interlocutores, ainda que sem o conhecimento do outro para fins de prova de direito, não é ilícita e pode ser utilizada em processo, desde que um dos interlocutores faça agravação, que pode ser pessoal, telefônica ou ambiental. Para que houvesse o repúdio da prova produzida, deveria a reclamada ter sido categórica em sua impugnação, incitando o juízo a instaurar incidente processual para averiguar a autenticidade das mensagens, via legítima e adequada para a impugnação da prova, o que não fez. Dessarte, **não há elementos, nos autos, que desabonem a confiabilidade dos prints das conversas de WhatsApp trazidas pela autora.** Recurso da reclamada a que se nega provimento. (TRT-9 - RORSum: 0000891-47.2023.5.09.0678, Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER, Data de Julgamento: 22/02/2024, 7ª Turma, Data de Publicação: 26/02/2024)

Podemos concluir que a admissibilidade das provas digitais no contexto jurídico é de extrema relevância para a resolução de casos de assédio moral. A análise das jurisprudências relevantes demonstra que as provas digitais têm impactado positivamente na resolução desses casos, trazendo maior justiça e eficácia ao processo judicial. No entanto, é importante atentar para os desafios e limitações na utilização dessas provas, bem como para as tendências futuras no âmbito jurídico. Dessa forma, a análise crítica das decisões judiciais e as considerações sobre as tendências futuras mostram-se essenciais para o avanço nesse tema e para a garantia de um ambiente de trabalho livre de assédio moral.

3.2 - CRITÉRIOS JURÍDICOS E O IMPACTO DAS PROVAS DIGITAIS PARA A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL / DANO MORAL

Na coleta e análise de provas digitais, os profissionais devem observar rigorosos princípios éticos e seguir padrões de conduta estabelecidos na legislação. É fundamental garantir a integridade, autenticidade e confiabilidade das evidências digitais, evitando qualquer tipo de adulteração ou manipulação. Além disso, é dever do profissional atuar de forma imparcial e isenta, buscando a verdade dos fatos sem influências externas. A conduta ética na coleta e análise de provas digitais também inclui o respeito à privacidade e à legislação vigente, assegurando que a obtenção das evidências seja realizada de maneira lícita e em conformidade com os direitos fundamentais. Ademais, é essencial que os profissionais estejam em constante atualização e formação, a fim de garantir a competência técnica e a qualidade das análises realizadas.

A transformação do Poder Judiciário refletiu nas estratégias que passou a adotar, pois a inovação, o desenvolvimento sustentável e as tecnologias da informação e comunicação estão agora presentes com grande força. A Justiça do Trabalho, como parte do Poder Judiciário, se alinha a todas as transformações e estratégias adotadas, que criaram condições para o surgimento da Justiça 4.0.

O Programa Justiça 4.0, criado pelo Poder Judiciário, dá origem à iniciativa do Programa Provas Digitais na Justiça do Trabalho, que está em vigor no TRT da 12ª Região. Esse programa visa promover a inovação e a modernização do sistema judiciário, trazendo benefícios significativos para a área trabalhista. A Justiça 4.0 é definida como a aplicação das tecnologias digitais nas atividades judiciárias, visando aprimorar a eficiência e a qualidade dos serviços prestados. Seus princípios fundamentais incluem a promoção do acesso à justiça, a transparência e a imparcialidade na resolução de conflitos, além da busca por soluções inovadoras e eficazes para os desafios enfrentados pelo sistema judiciário.

As Provas Digitais na Justiça do Trabalho referem-se ao uso de evidências eletrônicas, tais como mensagens de texto, e-mails, arquivos digitais, entre outros, para embasar os processos trabalhistas. Isso inclui a coleta, preservação, análise e apresentação dessas provas de forma eletrônica, trazendo inovação e modernização para o ambiente judicial trabalhista.

A autenticidade e integridade das provas digitais são aspectos fundamentais para a sua admissibilidade em processos judiciais. A autenticidade diz respeito à garantia de que as provas digitais são verdadeiras e não foram adulteradas, o que pode ser comprovado por meio de assinaturas digitais ou certificados eletrônicos. Já a integridade refere-se à garantia de que as provas digitais não foram modificadas ao longo do tempo, sendo fundamental a utilização de técnicas de criptografia e registros de data e hora para comprovar a sua integridade. A análise criteriosa da autenticidade e integridade das provas digitais é essencial para assegurar a sua validade e confiabilidade perante o sistema jurídico.

A admissibilidade de provas digitais em processos judiciais tem sido objeto de discussão e análise pelos tribunais. A jurisprudência brasileira reconhece a validade e a eficácia das provas digitais, desde que observados os requisitos de autenticidade, integridade e idoneidade. A Lei nº 11.419/2006, que dispõe sobre a informatização do processo judicial, estabelece parâmetros para a aceitação de documentos eletrônicos como prova. Além disso, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) tem manifestado entendimento favorável à admissibilidade das provas digitais, desde que atendidos os critérios legais. No entanto, é imprescindível que as partes e os operadores do direito estejam cientes das especificidades e limitações das provas digitais, a fim

de evitar contestações e questionamentos durante o processo judicial.

A utilização de provas digitais em casos de assédio e dano moral apresenta desafios significativos, especialmente devido à natureza subjetiva desses tipos de casos. É necessário garantir que as provas coletadas sejam autênticas e íntegras, a fim de evitar contestações e questionamentos por parte das partes envolvidas. Além disso, a proteção dos dados e da privacidade das pessoas envolvidas é crucial, pois a coleta e utilização de provas digitais podem levantar questões éticas e legais. Portanto, a abordagem para lidar com esses desafios deve ser cuidadosa e baseada em sólidos fundamentos jurídicos.

A coleta e utilização de provas digitais em casos de assédio e dano moral levantam preocupações em relação à proteção de dados e privacidade. É fundamental garantir que a obtenção e armazenamento das provas respeitem a legislação de proteção de dados pessoais, evitando violações e garantindo a privacidade das partes envolvidas. Além disso, a divulgação inadequada de informações sensíveis pode acarretar em mais danos e sofrimento para as vítimas, tornando a proteção da privacidade um aspecto de extrema importância na utilização de provas digitais em casos de assédio e dano moral.

A Lei 12.965/2014 estabelece direitos e deveres para os usuários da internet no Brasil, garantindo a proteção da privacidade e dos dados pessoais. Entre os direitos dos usuários estão a inviolabilidade da intimidade e da vida privada, a proteção ao sigilo das comunicações privadas e a não suspensão da conexão à internet, salvo por débito. Já em relação aos deveres, os usuários devem agir de acordo com a legislação e não violar a privacidade de terceiros, além de serem responsáveis pelo conteúdo que divulgam na internet.

No que diz respeito à privacidade e proteção de dados, a Lei 12.965/2014 estabelece que as empresas provedoras de conexão à internet devem respeitar a privacidade dos usuários, garantindo a confidencialidade das informações pessoais coletadas. Além disso, a lei determina a necessidade de consentimento expresso do usuário para a coleta, uso, armazenamento e tratamento de seus dados pessoais. Dessa forma, a legislação busca assegurar a proteção da privacidade dos usuários e o controle sobre suas informações pessoais no ambiente digital.

Em suma, a utilização de provas digitais nos processos judiciais é uma realidade inevitável e sua admissibilidade tem sido cada vez mais consolidada. O avanço tecnológico e a evolução das práticas jurídicas demandam uma constante atualização dos critérios e metodologias de análise e validação das provas digitais. Diante disso, é fundamental que a legislação e a jurisprudência acompanhem essa revolução digital, garantindo a proteção de dados e a privacidade dos envolvidos, sem desconsiderar a autenticidade e integridade das

provas. Como perspectivas futuras, é possível vislumbrar o aprimoramento das técnicas de proteção de dados, a regulamentação mais específica sobre a utilização das provas digitais e a consolidação de uma abordagem mais moderna e eficiente nesse contexto jurídico.

Em casos de assédio moral e a utilização de provas digitais revela a necessidade de uma maior compreensão por parte dos tribunais sobre a natureza das interações digitais e suas implicações legais. Além disso, é importante considerar que as tendências futuras apontam para uma maior valorização das provas digitais, à medida que a sociedade se torna cada vez mais conectada digitalmente. Espera-se que os tribunais desenvolvam uma maior expertise nesta área e adotem uma postura mais proativa na busca pela justiça em casos de assédio moral envolvendo provas digitais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, foi possível abordar os fundamentos, definições teóricas e características do assédio moral nas relações de trabalho, bem como suas consequências e impactos no ambiente profissional. Além disso, foram discutidas estratégias de prevenção e combate a esse tipo de comportamento abusivo, considerando a importância das políticas organizacionais e da legislação trabalhista nesse contexto. Por fim, a análise de casos reais permitiu uma compreensão mais aprofundada desse fenômeno, evidenciando a necessidade de conscientização e capacitação dos colaboradores e gestores para promover um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso.

Diante da complexidade e da gravidade do assédio moral nas relações de trabalho, é fundamental que as organizações adotem medidas efetivas para prevenir e combater esse tipo de comportamento abusivo. Além disso, é essencial que a legislação trabalhista seja rigorosamente aplicada para garantir a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. A conscientização e a capacitação dos colaboradores e gestores também são aspectos cruciais para promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Portanto, a abordagem do assédio moral no ambiente profissional deve ser pautada pela ética, pela empatia e pelo compromisso com a promoção de relações de trabalho justas e equitativas.

As perspectivas futuras para o combate ao assédio moral no trabalho estão embasadas em uma maior conscientização e mobilização social. Espera-se que as empresas adotem políticas mais efetivas de prevenção, incluindo treinamentos regulares para todos os níveis hierárquicos, e promovam uma cultura organizacional que valorize o respeito e a ética. Além

disso, a tendência é que a legislação seja aprimorada e que as penalizações para os casos de assédio sejam mais rigorosas, a fim de desestimular esse comportamento. O fortalecimento de redes de apoio e a divulgação de casos emblemáticos também são tendências que visam dar voz às vítimas e desencorajar os agressores, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e seguros.

O processo de alegar o assédio moral no ambiente de trabalho apresenta uma série de desafios significativos, que vão desde a natureza sutil e indireta desse tipo de comportamento até a falta de testemunhas diretas e provas documentais. Além disso, a legislação e a jurisprudência muitas vezes não oferecem um amparo claro e eficaz para as vítimas. Portanto, é crucial que haja uma conscientização contínua sobre o assédio moral e um aprimoramento das políticas e procedimentos internos das empresas para lidar com essa questão de forma eficaz.

Diante dos desafios apresentados pela dificuldade na produção de prova ao alegar o assédio moral, é fundamental buscar estratégias eficazes para lidar com essa questão. Isso inclui o depoimento pessoal do assediado, perícias e avaliações psicológicas, além da documentação cuidadosa de comportamentos e incidentes. As empresas também desempenham um papel crucial na prevenção e combate ao assédio moral, por meio do estabelecimento de políticas internas claras e da colaboração na produção de prova. A conscientização, a prevenção e a produção de prova efetiva são essenciais para combater o assédio moral no ambiente de trabalho.

A análise realizada sobre conflitos de interesse e validação da prova digital para a resolução processual que o poder judiciário enfrenta, foi possível constatar a complexidade e a importância dessas questões no ambiente jurídico. A necessidade de garantir a integridade e autenticidade da prova digital, aliada aos desafios de manipulação e falsificação, evidencia a relevância de legislação e jurisprudência claras e atualizadas, bem como de técnicas e ferramentas eficazes de validação. Além disso, a realização de estudos de caso e a busca por perspectivas futuras a partir de inovações tecnológicas mostram-se fundamentais para aprimorar a atuação do poder judiciário nesse contexto.

Ao longo desta obra, discutimos os conflitos de interesse e a validação da prova digital no poder judiciário, destacando a importância da integridade e autenticidade da prova digital, os desafios enfrentados, a legislação e jurisprudência aplicáveis, as técnicas e ferramentas de validação, estudos de caso analisados, e a relevância das perspectivas futuras. A síntese dos principais pontos discutidos evidencia a complexidade e a necessidade de atenção e

aprimoramento contínuo nesse contexto, visando a efetividade e a justiça na resolução de conflitos no âmbito jurídico.

A admissibilidade das provas digitais no contexto jurídico é de extrema relevância para a resolução de casos de assédio moral. A análise das jurisprudências relevantes demonstra que as provas digitais têm impactado positivamente na resolução desses casos, trazendo maior justiça e eficácia ao processo judicial. No entanto, é importante atentar para os desafios e limitações na utilização dessas provas, bem como para as tendências futuras no âmbito jurídico. Dessa forma, a análise crítica das decisões judiciais e as considerações sobre as tendências futuras mostram-se essenciais para o avanço nesse tema e para a garantia de um ambiente de trabalho livre de assédio moral.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2008.

Barbosa, Marcos Paulo Gomes. Das ruas às redes: a estratégia de comunicação do levante popular da juventude nas redes sociais durante a pandemia do coronavírus. 2023.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações. São Paulo: Educ, 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

Entenda os principais tipos de assédio moral e como combatê-los: Os principais tipos de assédio moral. CLIMA, <https://climacomunicacao.com.br/blog/entenda-os-principais-tipos-de-assedio-moral-e-como-combate-los/>, 26 nov. 2019. Disponível em: <https://climacomunicacao.com.br/blog/entenda-os-principais-tipos-de-assedio-moral-e-como-combate-los/>. Acesso em: 19 set. 2022.

TRT13 - Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região - Paraíba. Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. [online]. João Pessoa, 3 maio 2022. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 19 set. 2022.

RIJO, Dulce Maria Soler Gomes, e “et al”, CLT T T interpretada artigo por artigo; organização Costa Machado; coordenação Domingos Sávio Zainaghi – 11ª edição – Barueri - São Paulo: Manole Editora, 2020 p.180-181.

Silva, Karla Gabriela Fernandes da. Relações de Trabalho na Contemporaneidade: um estudo sobre a comunicação digital." 2022. ufal.br.

Taveira, Montenegro Ângela, liberdade de expressão nas redes sociais e no Estado Democrático de Direito: O impacto do seu uso desregulado sobre as práticas democráticas." Revista do

Ministério Público Militar, 2023. mpm.mp.br.

THAMAY, Rennan, TAMER, Maurício. Provas no Direito Digital: conceito da prova digital, procedimentos e provas digitais em espécie. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

JULIO, Bruno Silva. Assédio moral nas relações trabalhistas. 2023.

OLIVEIRA, Élvio Araújo. O Assédio Moral Organizacional no Cenário da Revolução 4.0. 2023. Dissertação de Mestrado. Universidade Portucalense (HTML).

POLITICA DEMOCRATICA ONLINE. Revista online | vistos como tabu, casos de assédio no trabalho se alastram. Especial para a revista Política Democrática online (45ª edição: julho/2022), POLITICA DEMOCRATICA ONLINE, ano 2022, ed. 45, 26 jul. 2022. Disponível em: <https://www.fundacaoastrojildo.org.br/>. Acesso em: 20 set. 2022.

TRÓCOLI, Ana Cristina Pinho. Assédio moral nas relações de trabalho: Como prevenir e gerenciar conflitos. 2024.

AVIZ, Leiciane Nunes de. Assédio Moral na relação de trabalho segundo o ordenamento jurídico brasileiro: consequências legais para quem o pratica. 2024.

VEIGA, Frank da Silva. A Saúde Mental dos Trabalhadores dos Serviços em Saúde Pública. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso.

NASCIMENTO, Nicole Barbosa do. Impactos do ambiente de trabalho nocivo à saúde mental do trabalhador contemporâneo. 2024.

DA SILVA MIGUEL, Paulina Aparecida et al. ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ENFERMAGEM: REVISÃO DA LITERATURA. REVISTA FOCO, v. 17, n. 10, p. e6468-e6468, 2024.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio Moral no Âmbito da Empresa. São Paulo: LTr, 2006.

Dano moral. 3 ed. Rev. Ampl. E atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002, pág.22

MARTINS-COSTA, Judith. Os danos à pessoa no direito brasileiro e a natureza da sua reparação. Revista da Faculdade de Direito da UFRGS, n. 19, 2001.

CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de responsabilidade civil. Malheiros Editores, 2005.